

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region



Bild: Fotolia

Die Nacht gehört uns!

Brauchen Sie regelmässig um 2.37 Uhr nachts ein Kilo Karotten? Fehlt Ihnen ständig um 4.18 Uhr morgens eine Fusselrolle? Erledigen Sie Ihre Wocheneinkäufe im Tankstellenshop? Wenn nicht, unterschreiben Sie doch fürs Referendum. Denn Syna will nicht, dass sich die Angestellten ihre Nächte in leeren Tankstellenshops um die Ohren schlagen müssen. **Seite 5**

Weitere Branche ohne GAV

Stur wischte Viscom alle Angebote vom Tisch, die nicht ihren Forderungen entsprachen. Die grafische Industrie verfiel in den vertragslosen Zustand. Doch nicht alle Arbeitgeber sind damit einverstanden. Einen von ihnen hat Syna interviewt. **Seiten 6 und 7**

Nachhaltigkeit

Neues Jahr, neues Thema: Nachhaltigkeit. Sie beschränkt sich nicht nur auf ökologische Bereiche. In den nächsten zehn Ausgaben setzen wir uns mit dem sorgfältigen Umgang mit Menschen, deren Weiterbildung und der Arbeitswelt auseinander. **Seite 19**

Inhalt

Familienpolitik	Seite	3
10 Jahre Travail.Suisse	Seite	4
Referendum Tankstellenshops	Seite	5
GAV Grafische Industrie	Seiten	6–7
Spital La Providence, Neuenburg	Seite	8
WM Dachdecker	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina Italiano	Seite	13
Pagina Español	Seite	14
Página Português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Sozialplan Boxal SA	Seite	17
Lohnrunde 2013	Seite	17
Arbeitszeitmodelle	Seite	18
Neues Jahresthema	Seite	19
Sicherheit am Arbeitsplatz	Seite	20

Impressum

Syna-Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 30 473 Exemplare (WEMF 2012)

Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach, 4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch
olivia.coray@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse Therese Schmid
info@travailsuisse.ch

Druck und Versand Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen an Syna – die Gewerkschaft, info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 22. Februar 2013

Redaktionsschluss
 Mittwoch, 6. Februar 2013, 12.00 Uhr

Zeit-los

Jedes Jahr wünschen wir uns gegenseitig eine gute Zeit. Zeit für uns selbst, für unsere Familie, Angehörigen und Freunde, und genug Zeit, um die uns anvertraute Arbeit machen zu können. Denn Arbeit definiert sich noch immer über Leistung, die innerhalb einer festgelegten Zeit erbracht wird.

Ferien, Freizeit, Auszeit. Letztes Jahr mussten wir enttäuscht feststellen, dass die Schweizer Bevölkerung mehrheitlich nicht noch mehr Ferien wünschte. Und dass sie sich von der Angst-Propaganda um die Arbeitsplätze einschüchtern und von leeren Versprechungen – mehr Ferien seien in den Gesamtarbeitsverträgen zu regeln – einlullen liess. Heute würden sicher viele anders stimmen, denn die gesundheitlichen Probleme wegen Stress am Arbeitsplatz mehren sich. Burnouts erfassen selbst jene, welche jeden Ansatz von nur ein oder zwei zusätzlichen freien Tagen bekämpft haben. Syna bleibt dran.

Wöchentliche Arbeitszeit. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ist mit ein Grund für den vertragslosen Zustand im Printgewerbe. Der Arbeitgeberverband Viscom ist nicht bereit, den GAV weiterzuführen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht um zwei Stunden erhöht wird. Diese Kröte schluckt Syna nicht.

Beim Spital La Providence streiken Unentwegte seit mehr als 50 Tagen für die Weiterführung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrages und gegen eine Arbeitszeiterhöhung bei Besitzerwechsel. Es darf nicht sein, dass im Gesundheitswesen private, gewinnorientierte Unternehmungen auf dem Buckel der Angestellten ihre Rendite steigern. Syna will am 26. Januar 2013 mit einer Demo in Neuenburg ein Zeichen setzen.

Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Temporärrarbeit, Leiharbeit, Arbeit rund um die Uhr – und das möglichst ohne Zeiterfassung. Unbezahlte Mehrarbeit, keine Ruhezeit, kaschiert als «Vertrauensarbeitszeit», wollen wir nicht. Syna wird bei der anstehenden Revision der entsprechenden Verordnung genau hinsehen.

Nacht-, Sonntagsarbeitszeit. In diesen Tagen sammeln wir Unterschriften für das Referendum gegen die Ausweitung der Öffnungszeiten bei den Tankstellenshops. Tatsächlich geht es nicht nur um die Tankstellenshops; vielmehr geht es darum, den Anfängen zu wehren. Syna sorgt



dafür, dass Nacht- und Sonntagsarbeit nicht zur Selbstverständlichkeit wird.

Lebensarbeitszeit. Leitthema 2012 war die Solidarität zwischen den Generationen, zwischen Jung und Alt. Das betrifft auch unsere Sozialwerke. AHV und 2. Säule bleiben auch 2013 ein Thema, genau wie die Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 65 oder das aller Arbeitnehmenden auf 67. 2013 ist unser Leitthema die Nachhaltigkeit. Syna steht für verantwortungsvolles Handeln mit dem Wissen, welche Konsequenzen jetzige Entscheide für die Zukunft und künftige Generationen haben werden.

Zeit füreinander. Der Einsiedler Abt Werlen unterstützt die Sonntagsallianz. Er ist wie wir überzeugt, dass unsere Gesellschaft gemeinsame freie Zeit braucht, um miteinander zu leben. Sonst droht ein gesellschaftliches Burnout. Jetzt wird der Abt für sein politisches Engagement kritisiert. Die Kirche solle sich aus politischen Alltagsgeschäften heraushalten. Aber hier geht es um mehr: Es geht um unsere Gemeinschaft, unser Zusammenleben, unser soziales Funktionieren. Wie anders war doch das politische Engagement zur Gründerzeit unserer Vorgängergewerkschaften! Katholische wie evangelische Priester setzten sich mit tiefster Überzeugung für die «Arbeiterfrage» und eine gerechtere Gesellschaft ein. Das waren noch keine politischen Eunuchen. Wie sich doch die Zeiten ändern; selbst bei Institutionen, die die ewige Wahrheit zu kennen glauben. Syna dankt Abt Werlen für seinen mutigen Einsatz und wird ihn unterstützen, damit er nicht mundtot gemacht wird.

Zeit zum Feiern. 2013 feiern wir 15 Jahre Syna. 1998 wurde Syna als Gegenentwurf zur Aktionärsmacht aus dem Zusammenschluss von CHB, CMV SGG, LFSa und VCHP gegründet. Das Ziel einer gerechteren Welt und einer Wirtschaft, die dem Menschen dient und nicht umgekehrt, verlieren wir nie aus den Augen. Zeitlos – Syna!

Kurt Regotz, Präsident

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ja zum Familienartikel in der Bundesverfassung

Am 3. März stimmen wir über den Familienartikel in der Bundesverfassung ab. Es ist höchste Zeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Aufgabe zu verankern.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ausbildung ist seit längerem ein Kernanliegen von Travail.Suisse. Dazu gehört «ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen», wie es im Verfassungsartikel heisst. Das bedeutet, dass Bund und Kantone gemeinsam verantwortlich sind, dass genügend Krippenplätze, Tagesschulangebote und weitere familienexterne Betreuungsangebote für Kinder vorhanden sind.

Möglichst freie Wahl

Es gibt heute kein klar dominierendes Familienmodell mehr. Bei der Familiengründung sollen Eltern deshalb möglichst diejenige Aufteilung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit zwischen Mutter und Vater wählen können, welche ihnen am meisten

entspricht. Das ist nur möglich, wenn die heutige Infrastruktur an familienexternen Betreuungsmöglichkeiten verbessert wird. Und für das gelingende Aufwachsen von Kindern aus Einelternfamilien oder von Kindern aus Familien, welche auf zwei Einkommen angewiesen sind, ist es zentral, dass eine funktionierende Betreuungsinfrastruktur vorhanden ist. Das ist ein Gebot der Chancengleichheit. Der Verfassungsartikel bringt für Eltern also mehr Sicherheit und mehr Wahlfreiheit.

Aus demografischer Sicht ein Muss

Heute wissen wir: Viele Paare möchten mehr Kinder, als sie tatsächlich bekommen. Und Mütter möchten mehr arbeiten, sofern die Betreuungsinfrastruktur stimmt. Für einen funktionierenden Arbeitsmarkt wird es künftig zentral sein, dass das Potenzial der immer besser ausgebildeten Frauen ausgeschöpft wird. Ansonsten droht mit der Alterung der Bevölkerung eine Zuspitzung des Fachkräftemangels. Oder aber immer mehr Frauen verzichten auf Kinder. Bereits heute bleiben vier von zehn Frauen mit einer höheren Ausbildung kinderlos. Geht diese Entwicklung weiter, verschlechtert sich das Verhältnis Jung zu Alt weiter. Der demografische Druck, beispielsweise in der Altersvorsorge, steigt also. Eine bessere Vereinbarkeit bringt deshalb positive Effekte auf die Demografie und den Arbeitsmarkt.

Das alles bedeutet Investitionen, die etwas kosten. Aber Nichtstun kostet mehr: Wenn künftige Eltern keine verlässliche Aussicht darauf haben, Beruf und Kinder vereinbaren zu können, verzichten sie entweder auf (weitere) Kinder oder vor allem die Mütter ziehen sich stärker als gewollt aus dem Erwerbsleben zurück. Wir können es uns angesichts der immer älteren Bevölkerung nicht mehr leisten, dass Mütter wegen fehlenden Betreuungsmöglichkeiten nicht so viel arbeiten können, wie sie möchten.

Ein Plus für alle

Eine Verpflichtung zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt aus allen Perspektiven Sinn: Die Fa-



Immer mehr Familien sind kleiner, als es sich die Eltern wünschen würden. Bild: Fotolia

milien können durch einen höheren Beschäftigungsgrad ein höheres Einkommen und eine bessere soziale Absicherung erzielen. Der Staat profitiert von zusätzlichen Steuereinnahmen, die Sozialversicherungen von mehr Beiträgen. Die Betriebe können aus einem breiteren Angebot an Arbeitskräften rekrutieren. Für die Kinder selbst steigt durch mehr Betreuungsmöglichkeiten und frühe Kontakte zu Gleichaltrigen die Chance auf eine gelingende Integration in die Gesellschaft und später in die Arbeitswelt. Gleichzeitig werden Wahlfreiheit und Planungssicherheit für Eltern erhöht. Darum braucht es ein überzeugtes Ja zum neuen Familienartikel am 3. März.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse

Der Artikel im Wortlaut

Art. 115a Familienpolitik

1 Der Bund berücksichtigt bei der Erfüllung seiner Aufgaben die Bedürfnisse der Familie. Er kann Massnahmen zum Schutz der Familie unterstützen.

2 Bund und Kantone fördern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung. Die Kantone sorgen insbesondere für ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen.

3 Reichen die Bestrebungen der Kantone oder Dritter nicht aus, so legt der Bund Grundsätze über die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung fest.

Zehn Jahre Travail.Suisse

Ein Versprechen für die Zukunft

Vor zehn Jahren fand in Bern der Gründungskongress von Travail.Suisse statt. Seitdem haben wir mit unseren Mitgliedsverbänden viel erreicht. Darum ist dieses kleine Jubiläum Grund genug, unser Credo der Vielfalt als Stärke mit Stolz und Überzeugung in die Zukunft zu tragen.

In Anwesenheit des damaligen Volkswirtschaftsministers Pascal Couchepin und vieler Gäste aus Politik und Wirtschaft wurde am 14. Dezember 2002 Travail.Suisse aus der Taufe gehoben. Der Gründungspräsident Hugo Fasel sprach von einem «historischen Tag», von einem «mutigen Schritt», der die «Basis für eine starke Zukunft der Arbeitnehmerorganisationen» legt. Die Arbeit und die Erfolge der letzten zehn Jahre haben diese Aussagen bestätigt.

Etablierte politische Grösse

Travail.Suisse erhob von Anfang an den Anspruch, die Zukunft der Schweiz mitzugestalten und die Interessen der Arbeitnehmenden mit Macht und Einfluss in den politischen Prozess einzubringen. Dieses Versprechen haben wir in den vergangenen zehn Jahren nicht aus den Augen verloren. Denn Travail.Suisse verfügt über ein tragfähiges Netzwerk im Bundeshaus und ist in der Lage, die politischen Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Zudem haben wir mehrfach bewiesen, dass Travail.Suisse erfolgreich Initiativen lancieren, Referenden ergreifen sowie Kampagnen führen kann.

Erfolgreiche Politik bedarf aber nicht nur des Zugriffs auf das «Instrumentarium der Macht». Ebenso wichtig sind die Inhalte. Um im politischen Alltagsgeschäft glaubwürdig auftreten zu können, muss eine Organisation über gefestigte Positionen und grundsätzliche Orientierungspunkte verfügen. Genau das hat Travail.Suisse mit der Erarbeitung, Diskussion

und Verabschiedung der Kongressdokumente in den Jahren 2007 und 2011 geliefert.

Unser Credo: Vielfalt als Stärke

Die Verbände von Travail.Suisse eint nicht eine gemeinsame Ideologie und, nach kurzen zehn Jahren, auch keine lange gemeinsame Geschichte. Doch sie haben ein gemeinsames Credo: die Überzeugung, dass Vielfalt ihre Einheit nicht bedroht, sondern eine Stärke ist.

Travail.Suisse hat diese Vielfalt mit eigenen Themen und Schwerpunkten gelebt. Mit «Lebensqualität zuerst» am Kongress 2007 und mit «Mehr gute Arbeit» am Kongress 2011. Mit Kinderzulagen und Vereinbarkeit, mit Managerlöhnen und Arbeitsplätzen dank Cleantech, mit Weiterbildungsobligatorium und Nachholbildung, mit verschwundenen Milliarden in der beruflichen Vorsorge, mit dem demografischen Arbeitskräftemangel, mit der Forderung nach mehr Ferien als Ausgleich für die hohe Arbeitsbelastung.

In diesem Sinn ist Travail.Suisse auch eine Absage an die Einheitsgewerkschaft. Wir wollen die Vielfalt hochhalten und damit auch eine Alternative zum Schweizerischen Gewerkschaftsbund sein. Wir pflegen eigene Schwerpunkte und Themen, ohne der sinnvollen Zusammenarbeit eine Absage zu erteilen.

Mit dieser Überzeugung sind wir angetreten, um als unabhängige und attraktive Kraft die Arbeitnehmerorganisationen zu stärken. So haben wir in den letzten zehn Jahren Schwerpunkte gesetzt, und so werden wir auch in den nächsten zehn Jahren – mindestens – erfolgreich weiterarbeiten.

**Martin Flügel,
Präsident
Travail.Suisse**



Die erste grosse Kampagne, die 2006 zur Abstimmung kam: Ja zu fairen Kinderzulagen.

Bild: Marco Zanoni

Unterschriftensammlung Tankstellenshops

Die Nacht gehört uns

Das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot soll verwässert und damit der Arbeitnehmerschutz verschlechtert werden. Gegen den neusten Streich der Liberalisierungsturbos aus dem Bundeshaus hat Syna das Referendum ergriffen.

Hand aufs Herz; wer von Ihnen hatte zwischen ein und fünf Uhr in der Früh schon das Bedürfnis, mal eben dringend zu shoppen? Und das «an viel frequentierten Strassen», wie es im Motionstext Lüscher formuliert ist. Wie wahrscheinlich ist es, dass nachts noch Wocheneinkäufe erledigt werden müssen?

Kreierte Konsumentenbedürfnisse

Ist es nicht mehr ein Bedürfnis, zwischen ein und fünf Uhr nachts schlafen zu wollen? Die angepeilten Nachtöffnungszeiten bringen den Shop-Besitzern keine Mehreinnahmen. Auch wenn sie sich das insgesamt wohl wünschen. Denn der Konsumkuchen bleibt gleich gross, nur wird er auf eine längere Zeitdauer verteilt. Da stellt sich schnell die Frage: Müssen dazu die Gesetze geändert werden? Müssen Arbeitnehmende künftig auf ihre Nachtruhe, auf ihre Erholung verzichten? Für ein Bedürfnis, das von den Arbeitgebern kreiert wird, dessen wirtschaftlicher Nutzen aber nicht im Geringsten erwiesen ist?

Syna ist dezidiert der Meinung, dass Nachtarbeit grundsätzlich eine Ausnahme bleiben muss! Mit dem Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen soll die Gesundheit der Arbeitnehmenden geschützt werden. Das gilt ganz besonders für die Regelung der Arbeits- und Ruhezeit. Denn auch ohne diese Gesetzesänderung, die die Motion Lüscher anstrebt, sind die Bedingungen im Detailhandel alles andere als rosig. Verbreitet ist die Arbeit auf Abruf, und teilweise bereits eingeführt sind – wie im Gastgewerbe – sogenannte Zimmerstunden.

Die Flexibilisierung der Ladenöffnungszeiten führt zu gravierenden Problemen. Die Mitarbeitenden leiden unter sehr kurzfristigen Arbeitseinsätzen, was bereits wenig Familien- und Freizeitplanung



Syna-Mitarbeitende sammeln Unterschriften für das Referendum.

Bild: Lars Walter

zulässt. Und nun soll auch noch die letzte Bastion, die wohlverdiente Nachtruhe, fallen. Bereitschaft bis zum Umfallen und das zu tiefen Löhnen?

Wie sich Arbeitsstress auswirkt

Syna wehrt sich für den gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmenden. Denn eine Studie des Seco belegt, dass der zunehmende Stress am Arbeitsplatz, der auch durch unregelmässige Arbeitszeiten und Sonntagsarbeit verursacht wird, Kosten von bis zu 10 Milliarden Franken verursacht. So gesehen schafft die Ausweitung der Arbeitszeit auf die Nacht Probleme, wo vorher keine waren.

Nachtarbeitszeit schafft auch keine zusätzlichen Arbeitsplätze. Die bestehenden werden nur auf mehr Einsatzzeit und mehr Personen aufgeteilt und verschärfen zudem die jetzt schon schwierigen Arbeitsverhältnisse im Detailhandel. Denn welches Versprechen gaben die Arbeitgeber ab, als 2005 vom Volk die Liberalisierung der Öffnungszeiten in Flughäfen und Bahnhöfen hauchdünn angenommen wurde? Für das betroffene Personal wollten sie einen GAV abschliessen. Doch das war heisse Luft. Denn ein GAV fehlt bis heute!

So befürchtet Syna zu Recht, dass es den Arbeitnehmenden in Tankstellenshops

ähnlich gehen wird. Auch sie haben keinen GAV. Und auch wenn in der Motion Lüscher formuliert ist: «... dürfen Arbeitnehmende auch sonntags und nachts beschäftigt werden.» – für die Arbeitnehmenden ist es kein Dürfen. Sie werden nachts arbeiten müssen! Damit ist die Gefahr gross, dass die Angestellten in die Situation von Isolation und Krankheit geraten. Arbeiten, wenn die anderen schlafen, führt ins gesellschaftliche und familiäre Aus. Syna spricht sich entschieden gegen eine massive und problematische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aus.

Und wir sind überzeugt, dass auch die Stimmberechtigten so denken. Sind doch 90 Prozent sämtlicher Liberalisierungsvorstösse an der Urne haushoch abgeschmettert worden. Die Kunden wollen nicht rund um die Uhr shoppen. Sie wollen nicht überall und zu jeder Zeit konsumieren. Sie wollen nicht zu einer 24-Stunden-Gesellschaft werden. Eine radikale Verschlechterung der Lebensqualität kann nicht das Ziel sein! Unterschreiben Sie die beigelegte Unterschriftenkarte und helfen Sie mit, dass Detailhandelsangestellte nicht arbeiten müssen, wenn andere schlafen.

Colette Kalt, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

GAV-Verhandlungen

Schlechter Rutsch ins 2013!

Schwierig gestalteten sich die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) der grafischen Industrie schon zu Beginn. Unnachgiebig bis zum letzten Verhandlungstag, liessen die Viscom-Vertreter den GAV schliesslich platzen.

Weltwirtschaftskrise, Euroschwäche und Überkapazität waren schon zu Beginn der GAV-Gespräche der grafischen Industrie im Herbst 2012 die bestimmenden Themen. Entsprechend harzig verlief der Verhandlungsaufakt. Schnell positionierten sich die Arbeitgebervertreter der Viscom mit ihren Forderungen nach Arbeitszeiterhöhung von 40 auf 42 Stunden bei gleichbleibendem Lohn, dazu Senkungen der Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Weiter pochten sie auf die Abschaffung der Verpflegungszuschüsse und die Abschaffung der Zulagen für Schichtarbeit. Ein Forderungspaket mit explosivem Inhalt wurde auf den Verhandlungstisch geworfen.

Konstruktive Vorschläge ignoriert

Die Gewerkschaften Syna und Syndicom setzten alles daran, die ins Stocken geratene Verhandlung doch noch in konstruktive Bahnen zu lenken. Der Vorschlag, den GAV ohne Abstriche zu erneuern und für allgemeingültig erklären zu lassen, stiess bei den Viscom-Leuten nicht auf Zustimmung. Unverständlich, ist doch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ein probates Mittel, um gleiche Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen, Preisdumping zu bekämpfen und das Unterbieten von finanziellen und sozialen Leistungen zu verhindern.

Während der sechs Verhandlungstage gab es zeitweilig zögerliche Annäherungsversuche zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber-Vertretung, doch die Forderung nach der vertraglich geregelten 42-Stunden-Woche blieb. Die Gewerkschaftsvertreter zeigten viel Entgegenkommen, stets mit dem Ziel, den GAV zu retten. Dass es dabei an der 40-Stunden-Woche nichts zu rütteln gab, war immer klar. Eine so hart erkämpfte Verbesserung

für die Arbeitnehmenden darf nicht wieder aufgegeben werden. War doch die grafische Industrie die erste Branche, bei der 1977 die 40-Stunden-Woche eingeführt worden war. Erreicht wurde das dank dem beharrlichen Einsatz der Gewerkschaften. Und 35 Jahre später wollten die Vertreter von Viscom die Zeit wieder zurückdrehen, um die Arbeitnehmenden bei gleichem Lohn – trotz verbreitet schlechter Auftragslage – zwei Stunden mehr arbeiten zu lassen.

Rückschritte vermeiden

In den letzten Jahren wurde in der grafischen Industrie mit hochleistungsstarken, teuren Maschinen kräftig aufgerüstet. Diese müssen ausgelastet sein, da sonst zu wenig Ertrag in die Firmenkassen gespült wird. Um diese Einkünfte sicherzustellen, arbeiten die Firmenverantwortlichen zunehmend mit knappen Kalkulationen und verstärktem Preisdruck. Am meisten leiden darunter die Arbeitnehmenden.

Hätten die Gewerkschaften bei den GAV-Verhandlungen der Forderung nach den zwei zusätzlichen Arbeitsstunden bei gleichbleibendem Lohn nachgegeben, hätte das für die Arbeitnehmenden bedeutet, dass sie künftig trotz gewerkschaftlicher Unterstützung jährlich drei Wochen Gratisarbeit leisten müssten. Die fehlende fi-

nanzielle Entlöhnung ist schon störend, doch genauso schwer wiegt dabei das Fehlen jeglicher Wertschätzung für den bereits jetzt, unter den ständig anspruchsvoller werdenden Bedingungen, geleisteten Einsatz. Darauf will und muss Syna etwas entgegnen, dabei immer die Interessen der Arbeitnehmenden im Fokus. Das Ziel muss sein, die Gespräche zwischen den Parteien wieder in Gang zu bringen und das Augenmerk darauf zu richten, dass das im GAV verbrieftes Jahresarbeitszeitmodell vermehrt angewendet werden soll und deshalb die von Viscom geforderte 42-Stunden-Woche überflüssig ist.

Die Gewerkschaften wollen aber auch gerne Hand dazu bieten, auf nationaler Ebene aktiv mitzuarbeiten, dass grosse Druckaufträge nicht weiter ausserhalb der Schweiz in Auftrag gegeben werden. Die Unterstützung der bereits existierenden Kampagne «Printed in Switzerland» wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Denn noch ist es nicht zu spät, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Der Abschluss eines GAV ist die Bekräftigung, gemeinsam als Sozialpartner aktiv zu sein. Das bewährt sich seit vielen Jahren, gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

**Colette Kalt, Leiterin
Kommunikation und Kampagnen**



Unnachgiebige Viscom: Zwei Stunden reichen, um den GAV zu Fall zu bringen.

Illustration: Kurt Regotz

Grafische Industrie

Der vertragslose Zustand lohnt sich nicht!

Seit dem 1. Januar 2013 ist die grafische Industrie im vertragslosen Zustand. Doch nicht alle Betriebe halten sich an die Empfehlungen von Viscom – zum Wohle der Arbeitnehmenden. Dass dabei durchaus auch die Arbeitgeberseite profitiert, erklärt Anton Nussbaumer.

Anton Nussbaumer ist der Leiter Produktion und Technik der Neuen Luzerner Zeitung AG in Luzern. Dort wird unter anderem das Syna Magazin gesetzt und gedruckt. Den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) führen die LZ Medien weiter, obwohl sie nicht dazu verpflichtet wären.

Anton Nussbaumer, sind die LZ Medien nicht aus dem GAV ausgetreten, weil sonst gewerkschaftlicher Ärger drohen könnte?

Anton Nussbaumer: Die LZ Medien ist mit ihren Unternehmen der grafischen Industrie auch Mitglied im Arbeitgeberverband Viscom. Und dazu gehört, dass sich die LZ Medien dort, wo die Fachbereiche dieser Unternehmen dem GAV unterstellt sind, sich auch an den jeweils gültigen GAV halten.

Wie profitiert das Druckzentrum davon, dass der Gesamtarbeitsvertrag weiterhin angewendet wird?

Die Mitarbeiter sind sicher erleichtert. So wie das GAV-Resultat vorliegt, würde das bei konsequenter Anwendung durch die Arbeitgeber wesentlichen Einfluss auf den bisher gewohnten Monatslohn des Mitarbeiters haben. Dies macht Angst und kann zu Stress in der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten führen. Vorerst wollen wir doch alle, dass es wieder zu einem neuen GAV kommt. Also wollen wir nicht unnötig «Porzellan zerschlagen».

Wie sieht es für die Arbeitgebenden aus?

Der GAV hat den Vorteil, dass Lohn, Arbeitszeit, Inkonvenienz-Entschädigun-

gen und weitere Zeit- oder Lohnzulagen klar geregelt sind und nicht in jedem Betrieb neu erfunden werden müssen. Letztendlich müssen wir in den Betrieben ohnehin eine Lösung finden, die für Mitarbeiter und Arbeitgeber verträglich ist. Wir wollen Ruhe bewahren.

Wie für die Arbeitnehmenden?

Die Arbeitnehmenden können immer noch hoffen, dass der neue GAV seitens der Arbeitgebenden etwas nachgiebiger daherkommen wird.

Warum ist es überhaupt zum vertragslosen Zustand gekommen? Sind die Arbeitgebervertreter in den Verhandlungen zu stur geblieben?

Nein, ich glaube eher, dass im Arbeitgeberverband die Solidarität zwischen den Akzidenz- und den Zeitungsbetrieben hochgradig gefordert ist. Gelingt es Viscom nicht, dass möglichst viele Mitglieder weiterhin im Verband bleiben, dann nützt auch ein GAV den organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen nicht mehr viel. Also stellt sich die Frage: Mit welchem GAV kann man als Arbeitgeberverband überleben? Dies trifft zunehmend auch auf den Zeitungsdruck zu, der Kostendruck bei den Printmedienverlegern steigt. Online lässt grüssen.

Braucht es überhaupt eine Arbeitszeiterhöhung auf 42 Stunden? Sind die Regelungen dafür im GAV nicht schon ausreichend, da ja kurzfristig die Arbeitszeit bei Bedarf erhöht werden kann?

Die 40-Stunden-Woche ist eine Errungenschaft der Gewerkschaften in der grafischen Industrie. Persönlich sehe ich in der flexiblen Jahresarbeitszeit mehr Vorteile als in der 42-Stunden-Woche.

Was muss Ihrer Meinung nach in einem für



Anton Nussbaumer, Verantwortlicher LZ Medien, ist für einen Gesamtarbeitsvertrag.
Bild: zVg

beide Seiten zufriedenstellenden GAV verankert sein?

Es muss gewährleistet sein, dass die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zeitgemäss und gut verträglich geregelt sind. Und der GAV soll eine faire Basis für die Entschädigung von Arbeit und Arbeitszeit sicherstellen. Der GAV soll zudem sicherstellen, dass die Betriebe möglichst in ihren Regionen zu marktfähigen Preisen weiterhin ihre Dienstleistungen anbieten können. Und die Inkonvenienz-Entschädigungen dürfen nicht zum unverzichtbaren Lohnbestandteil werden. Das heisst, der GAV soll vernünftig sein, und er darf auch etwas besser sein, als er anderswo und in anderen Branchen ist.

Interview: Colette Kalt, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Streik Spital La Providence, Neuenburg

Syna sagt Nein zur Privatisierung

Der Kampf, den die Streikenden vom La Providence seit dem 26. November 2012 führen, ist wegweisend, notwendig und richtig. Streiken, um den Gesamtarbeitsvertrag zu retten, den der Arbeitgeber auflösen will. Das ist von grosser Tragweite für die gesamte Branche.

Privatunternehmen können im Gesundheitswesen grosse Gewinne erwirtschaften. Erst kaufen sie Kliniken und Spitäler, anschliessend verschlechtern sie die Arbeitsbedingungen für das Personal. Dazu gehören tiefere Löhne sowie weniger Zulagen, Weiterbildungen und Ferien. Die Lohnkosten sind ein wesentlicher Bestandteil der Betriebskosten. Damit aber die Aktionäre zufrieden sind, sind satte Gewinne ein Muss. Um das zu erreichen, wird schnell einmal an den Lohnkosten und den Arbeitsbedingungen herumgeschraubt. Wir wissen: Um qualitativ hoch-

stehende Pflegearbeit sicherstellen zu können, braucht es faire Arbeitsbedingungen.

Damit auch weiterhin alle von einer guten Pflege profitieren können, muss das Gesundheitswesen auch künftig in öffentlicher Hand bleiben. Mit unseren Steuergeldern sollen keine Privatfirmen finanziert werden, deren einziges Ziel es ist, Gewinne für Aktionäre und Anleger zu generieren. Die Eidgenossenschaft und die Kantone überweisen zunehmend grosse Beträge aus Steuergeldern an private Firmen. Die öffentliche Hand hingegen muss bis auf den letzten Rappen abrechnen, um der Allgemeinheit weiterhin ein exzellentes Gesundheitswesen zu bieten, in dem auch das Personal zu fairen Bedingungen angestellt ist.

**Chantal Hayoz,
Zentralsekretärin
Gesundheitswesen**



Die Streikenden teilen Dreikönigskuchen mit der Bevölkerung.
Bild: Bruno Payrard

Syna bittet nun alle seine Mitglieder, die Streikenden vom Spital La Providence in Neuenburg zu unterstützen:

Am Samstag, 26. Januar 2013, in Neuenburg
10.30 Besammlung am Bahnhof Neuenburg
11.00 Start des Demonstrationzugs Richtung Place Pury

Gleichzeitig sagen wir damit auch:
Nein zur Privatisierung im Gesundheitswesen
Nein zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Berufsweltmeisterschaft der jungen Dachdecker

Dreimal Gold für die Schweiz

Die besten Dachdecker der Welt haben ihre Meister gefunden. Ende 2012 fand die Berufsweltmeisterschaft in Luzern statt. 42 Handwerker aus 11 Ländern wetteiferten in drei Fachdisziplinen um einen Platz auf dem Podest.

Thomas Bürgler, Ibach, und Dominik Aebi, Bätterkinden, heissen die Weltmeister in der Kategorie Abdichtung. Moritz Neuenschwander, Signau, und Felix Büeler, Tuggen, holten sich den WM-Sieg in der Kategorie Metalldeckung, und Florian Rohrer, Flüeli-Ranft, und André Bärtschi, Eggiwil, in der Kategorie Dachdeckung. Dass die Schweizer Berufsleute derart gut abschneiden, hat eine gewisse Tradition.

Mit 12 Medaillen belegen sie im internationalen Ranking der letzten zehn Jahre einen absoluten Spitzenplatz. Organisiert wurde die Weltmeisterschaft von Gebäudehülle Schweiz.

Modernes Bauhandwerk

Drei Tage lang wetteiferten jeweils Zweierteams an einem Übungsobjekt in den Hallen der Messe Luzern. Die Disziplinen: Abdichtung, Dachdeckung und Metalldeckung. Zu den Aufgaben gehörten unter anderem die Konstruktion gut gedämmter Steildach- oder Flachdachabschnitte sowie die Montage einer Solaranlage. «Dadurch konnten die Wettbewerbsteilnehmer beweisen, auf welchem modernen, energieoptimiertem Stand sich das Bauhandwerk inzwischen bewegt», erklärt Beat Hanselmann, Vorsitzender der Fach-

jury und Leiter Bildung bei Polybau. Pro Fachrichtung waren drei Experten aus verschiedenen Ländern damit beauftragt, die Konstruktionen nach Ausführungsgenauigkeit, Leistung und Sauberkeit zu bewerten. Am Schlußtag fand zudem eine Zusatzbewertung durch Gordon Penrose, Präsident der Internationalen Föderation des Dachdeckerhandwerks (IDF), statt. Dass die Wettkämpfe der ganzen Handwerksbranche dienen, davon ist Hansueli Sahli, Leiter Technik von Gebäudehülle Schweiz, überzeugt. «In den letzten Jahren ist die Qualität stetig gestiegen. An der WM zeigte sich das allgemein hohe Niveau auch daran, wie gering die Unterschiede unter den Teilnehmenden inzwischen sind.»

**Ernst Zülle, Zentralsekretär
Dach- und Wandgewerbe**

Vecchiaia e migrazione

I pionieri vanno in pensione

Negli ultimi 50 anni, molti migranti hanno contribuito al progresso e alla stabilità economica della Svizzera. A differenza dei colleghi di lavoro elvetici, il loro tasso di sindacalizzazione è più elevato della media. Ora si apprestano ad andare in pensione, il che non rappresenta una sfida solo per lo Stato, ma anche per i sindacati.

Arrivarono come manodopera. Giovani e forti, con l'intento di fare rientro poco dopo nel proprio Paese di origine. Ciò che inizialmente sembrava essere una soluzione provvisoria, con il tempo si è invece trasformata in una permanenza fissa. Molti di questi migranti, che provengono da oltre 160 nazioni e si distinguono per cultura, identità e lingua, sono ora prossimi alla pensione.

L'abbandono della propria terra

Lasciare dietro di sé il proprio Paese d'origine per cercare lavoro altrove ha lasciato le tracce in molti di questi migranti. Le esperienze di emarginazione, le insicurezze, ma soprattutto il distacco dal contesto familiare li hanno costretti a sviluppare di continuo strategie alternative per affrontare la vita quotidiana. Molti di essi sfruttano queste esperienze durante la vecchiaia, impegnandosi in lavori di utilità pubblica, professionalizzando le loro capacità e spesso anche facendo la spola tra le due patrie. Grazie alla libera circolazione delle persone, si sono in seguito aperte le frontiere per i pendolari stagionali. L'estate qui e l'inverno là. Ma l'immagine positiva inganna: rispetto ai loro coetanei svizzeri, i migranti sono svantaggiati soprattutto a livello finanziario.

Situazione economica

Mentre il 90 per cento dei pensionati in Svizzera ha maturato tutti gli anni contri-



I pionieri della prima ora si sono affermati nella loro nuova patria, senza pertanto perdere quella vecchia.

Foto: Fotolia

finanti, sottoposti a situazioni meno gravose, questa percentuale ammonta al 78 per cento.

I vecchi esperti

Nonostante ciò, la mobilità della popolazione anziana non è mai stata a livelli così elevati come quelli attuali. «I diversamente giovani» si avvalgono delle loro ricche esperienze di vita sia per la famiglia che per i lavori di utilità pubblica, un ruolo di pionieri che i migranti conoscono fin troppo bene. In giovane età dovettero dapprima crearsi una rete di relazioni sociali e ancora oggi, in età più avanzata, non hanno perso affatto la loro capacità di stringere rapporti interpersonali. Una caratteristica molto marcata soprattutto in ambito sindacale. Molto spesso sono infatti le sezioni migranti a rappresentare i pilastri portanti del lavoro sindacale a livello regionale. Circa un terzo di tutti i membri del Syna sono immigrati e pressoché la metà di loro ha un passato migratorio. Essi hanno la possibilità di determinare le attività del Syna nella rispettiva commissione. Visto che salvo alcune eccezioni nella Svizzera francese, non hanno la facoltà di partecipare alla vita politica a livello

comunale, cantonale e nazionale, questo fatto assume un ruolo ancora più importante.

È già da tempo che i sindacati hanno ben altri traguardi in mente per i loro membri che la sola durata del lavoro. Durante un'annosa battaglia sono ad esempio riusciti a introdurre il pensionamento anticipato (FAR) nel settore dell'edilizia. Tutti i membri del sindacato hanno la possibilità di seguire corsi per prepararsi alla pensione e sulle assicurazioni sociali. La terza fase di vita va pianificata in tempo! Per ulteriori informazioni si prega di consultare il programma dei corsi di ARC.

Sabine Hunger,
Servizio politiche sociali

Política tributaria y financiera

No más recortes de impuestos

El margen de maniobra presupuestario en los últimos años, se ha utilizado principalmente para reducir los impuestos. Ese dinero falta hoy en día para las inversiones y la financiación de los crecientes gastos, los que garantizan la calidad de vida y el bienestar futuro necesario.

En Suiza el sector público se encuentra en una excelente ubicación financiera. El presupuesto federal alcanzó los excedentes, los cantones de todos modos. También en 2012, la cuenta de la Federal se cerró por más de mil millones más que el presupuesto previsto. Esto está ahora preparado desde hace nueve años del caso, el acumulado «Presupuesto de error» es desde el año 2004 sobre 25 millones de francos suizos.

Asegurar la calidad de vida

La nueva política financiera del sector público ha sido utilizada sobre todo hasta el momento para la reducción de impuestos. Esto debe terminar. Hoy en día, el sector público se encuentra ante las enormes necesidades de inversión y se espera un aumento del gasto: Las grandes inversiones son necesarias para hacer frente a los demográficos desarrollos. Por lo tanto, el mercado laboral obliga a la mano de obra a estar a disposición cuando sea necesario, en primer lugar, debe aumentarse la compatibilidad de ocupación con el cuidado de niños o cuidado de los padres. En segundo lugar están los grandes esfuerzos para la educación, la readaptación profesional, pero también son necesarios los esfuerzos para la investigación y el desarrollo. Y en tercer lugar, se aplica a la aceleración de la vivienda y el desarrollo del transporte público. Además de las características demográficas del desarrollo está también la política contenida y deseada por la población del abandono de la energía nuclear. Grandes inversiones en eficiencia energética, la promoción de fuentes alternativas de energía y para la reconstrucción y la expansión de la Redes de energía se hacen necesarias. En vista de esta situación el recorte de los impuestos ya no es el tema.



En lugar de recortes de impuestos, la buena posición financiera de Suiza se utilizará para cubrir la calidad de vida y asegurar la prosperidad futura.

Foto: Fotolia

Más bien se trata, de estabilizar el ingreso existente y parcialmente de la apertura de nuevas fuentes de financiación. De ello en Travail.Suisse surgen las siguientes exigencias:

- Neutralidad recaudatoria de reestructuración del Impuesto de Actividades Económicas: Se necesita más transparencia, una tasa mínima para toda Suiza, así como una compensación de las reducciones de impuestos cantonales a través de un aumento de los impuestos federales.

- Impuesto federal sobre grandes herencias: Esto permite al AHV y a los asalariados en relación con el envejecimiento de las personas sentirse aliviados. Este control limita la competencia fiscal y hace entre los cantones una distribución más equitativa de la riqueza.

- Impuesto de Transacciones Financieras (FIT): Tan pronto entre en vigor en la UE, debe también introducirse en Suiza. Incluso en el intervalo de tiempo el impuesto del timbre será abolido, la FTT estará dos veces autorizada.

- Más altas tributaciones de las empresas: La Demografía conduce al crecimiento de la economía del cuidado (cuidado de niños, cuidados, etc.) que las contribucio-

nes financieras son dependientes del sector público.

- Para la financiación las empresas deben contribuir, porque también ellas se benefician de una mejor oferta.

Asegurar triunfos

A menudo, en contra del aumento de los impuestos entrados en vigor, se afirma que tendrá lugar el éxodo las empresas extranjeras. Esta amenaza no está justificada. Las empresas extranjeras llegan a Suiza por varias razones. La seguridad jurídica y la estabilidad social desempeñan un papel importante, así como la alta calidad de vida gracias a un bien desarrollado transporte público, el sistema educativo, la mano de obra cualificada y el mercado de trabajo flexible. En lugar de venerar los bajos impuestos para algunas pocas empresas extranjeras debemos encargarnos de los triunfos. Todas las empresas vienen a Suiza por interés. Para ello, el sector público cuenta con los recursos necesarios. Para la calidad de vida del ser humano y para el éxito económico de todas las empresas en Suiza.

Denis Torche, Responsable de la política tributaria y financiera, Travail.Suisse

Referendo contra estações de serviço

A noite pertence-nos

O alargamento generalizado do trabalho noturno e ao domingo deve ser proibida, porque, a proteção dos trabalhadores se deteriora. A última ação da Camara Federal para a liberalização turbo levou a Syna á lançar o referendo.

Seja honesto, quem de vocês que entre a um e cinco horas da madrugada, necessita de comprar algo urgente? Mesmo «em estradas muito movimentadas», como indicado no texto da moção de Lüscher. Qual é a probabilidade de se fazerem as compras á noite mesmo no fim-de-semana?

Criado necessidades aos consumidores

Já não é mais necessário dormir entre a uma e às cinco horas da madrugada? Os horários de abertura noturno não trazem aos donos de lojas, nenhuma receita adicional. Mesmo que secretamente o deseja. Uma vez que o bolo de consumo continua a ser do mesmo tamanho, é distribuído somente por um longo período de tempo. En-

tão, chega-se a questão, terá que a Lei ser alterada? Os funcionários terão no futuro que prescindir do sono noturno e da sua recuperação? Por uma necessidade que é criada pelos empregadores, cujo benefício econômico não está provado?

Syna é decididamente da opinião de que o trabalho noturno deve permanecer sempre uma exceção! Com o Código do Trabalho e seus regulamentos, a saúde dos funcionários deve ser protegido. Isto é especialmente verdadeiro para a regulamentação das horas de trabalho e tempo de descanso. Mesmo sem esta alteração, que visa a moção Lüscher, às condições no setor de vendas estão longe de ser animadoras. Comum é o trabalho por chamada, e, em alguns casos, já são introduzidos – como na indústria da hotelaria – pausa intercalada.

A flexibilidade do horário de abertura conduzirá há graves problemas. Os funcionários passam a sofrer alterações de planos à curto prazo de horários de trabalho, não permitindo planejar tempo para a família e pouco de lazer. E agora até o último bastião vai cair, uma noite de descanso mere-

cido. Estar á disposição até a exaustão e por baixos salários?

Como o «stress» afeta o trabalho

Syna luta pela proteção da saúde dos empregados. Para um estudo da Seco mostra que o aumento da tensão durante o trabalho, o qual também é causada por horários de trabalho irregulares e trabalho ao domingo, causando um custo de até 10 mil milhões de francos suíços. Assim sendo, a extensão de horas de trabalho noturno, cria problemas que não havia antes.

Trabalho noturno não cria empregos adicionais. Existente apenas para ser dividido mais á mais pessoas e também agravar as já difíceis condições de trabalho no setor de vendas. Para o que serviu a promessa do empregador em 2005, quando da liberalização dos horários em aeroportos e estações de trem? Iria fazer um contrato coletivo CCT para esses funcionários. Mas isto foi apenas ar quente. Até hoje não existe o CCT!

A Syna temia, com razão, que os funcionários tenham os mesmos fins em lojas de conveniência. Também eles não têm CCT.

Mesmo que esteja formulado na moção Lüscher, «... Podem funcionários estar ocupados à noite e aos domingos» – Para os funcionários não se trata de poder ou não: Eles vão ter que trabalhar à noite! Assim, o risco é grande dos empregados entrarem numa situação de isolamento e doenças. Trabalhar quando os outros dormem, afeta a vida social e familiar. Syna engaja-se fortemente contra o enorme problema de deterioração das condições de trabalho.

E estamos convencidos de que os eleitores pensam assim. Mais de 90 por cento de todas as tentativas de liberalização foram anuladas esmagadora nas urnas. Os clientes não querem comprar vinte e quatro sobre vinte e quatro horas. Eles não consomem em qualquer lugar e em qualquer momento. Não querem ser uma sociedade á 24 horas. A deterioração radical na qualidade de vida, não pode ser um objetivo!

Colette Kalt, Diretora de comunicação e campanhas



Não, á mais trabalho nocturno!

Foto: Colette Kalt

Kursangebote der Syna



Fehlerfrei schreiben: Gross- und Kleinschreibung, Getrennt- und Zusammenschreibung, Fremdwörter.

Donnerstag, 14. Februar 2013, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden bringen sich auf den neusten Stand der Rechtschreibung: Was schreibt man gross, was klein? Was wird getrennt oder zusammengeschrieben? Wie werden Fremdwörter geschrieben? Sie trainieren die Regeln zum Thema und werden sicherer in der Rechtschreibung.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis 24. Januar 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Projektmanagement.

Montag, 4. März 2013 (1. Kurstag), und Montag, 18. März 2013 (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen ein einfaches und effizientes Hilfsmittel kennen, um ein Projekt zu planen. Sie lernen anhand eines eigenen Projektes, dieses Hilfsmittel anzuwenden.

Referent: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

Anmeldung: bis 4. Februar 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Mediation – eine faire Art der Konfliktlösung.

Donnerstag, 7. März 2013, 9.00 bis 17.00 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die Haltung und Vorgehensweise der Mediation. Jeder Teilnehmende bekommt einen Eindruck vom eigenen Konfliktverhalten. In praktischen Übungen versuchen die Teilnehmenden, anhand von Fallbeispielen Konflikte zu schlichten und zu vermitteln.

Referentin: Andrea Dönni, Mediatorin

Anmeldung: bis 7. Februar 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten.

Freitag, 8. März 2013 (1. Kurstag), und Freitag, 7. Juni 2013 (2. Kurstag), Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, welche bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps und Tricks.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin

Anmeldung: bis 8. Februar 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Anmeldung zu den Kursen:

- Fehlerfrei schreiben: Gross- und Kleinschreibung, Getrennt- und Zusammenschreibung, Fremdwörter.
- Projektmanagement.
- Mediation – eine faire Art der Konfliktlösung.
- Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten.

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

Ort/Datum: _____ Unterschrift: _____

Senden an: **Bildungsinstitut ARC, Postfach 5775, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, www.formation-arc.ch**

Boxal-Sozialplan genehmigt

Was bringt die Zukunft?

Im Rahmen der Personalversammlung wurde der ausgearbeitete Sozialplan vorgestellt. Die Erleichterung war spürbar, Euphorie machte sich jedoch keine breit.

Am 5. Dezember 2012 war die Mehrheit der Angestellten der in der Aluminiumbranche tätigen Firma Boxal SA aus dem Kanton Freiburg anwesend, als der ausgehandelte Sozialplan vorgestellt wurde. Die Arbeitnehmenden hatten sich immer mit grossem Engagement für die Firma eingesetzt – die drohende Schliessung war für sie ein harter Schlag.

Konzentration auf das Wesentliche

Für die Personalkommission, unterstützt von den Sozialpartnern Syna, Unia und Angestellte Schweiz, galt es als Erstes, für die Härtefälle eine gute Lösung zu finden. Das Ziel des Sozialplans: für die betroffenen Personen und ihre Familien Perspektiven zu entwickeln. Bei den Angestellten von Boxal sind dies ältere, meist ungelernete Arbeiter, die eine Zukunft brauchen, und das bedeutet, nach Möglichkeit wieder eine Arbeit zu finden. Diese Aufgabe steht bei den Gewerkschaften im Vorder-



Die Freiburger Firma Boxal steht vor dem Aus.

Bild: Archiv

grund. Das Gleichgewicht soll wiederhergestellt und die Schwächsten sollen gestützt werden. Keiner der Betroffenen ist einfach eine Nummer, sondern ein Mensch mit seiner ganz persönlichen Geschichte. Das gilt ganz besonders für die Angestellten von Boxal, kennen sich doch in dieser Firma alle persönlich. Hier die richtigen Entscheidungen zu treffen und allen gerecht zu werden, war für die Personalkommission eine grosse Herausforderung, und ihre Arbeit in den vergangenen Wochen war keine einfache.

Das liebe Geld

Beim Treffen mit dem Arbeitgeber ging es in erster Linie um die Festlegung der

Summe für den Sozialplan. Oft genug fehlt bei drohenden Firmenschliessungen das Geld für einen fairen Sozialplan. Um diesen gravierenden Missstand aufzuheben, pocht Syna bei den derzeitigen MEM-GAV-Verhandlungen auf einen wichtigen Punkt: Es soll vertraglich verankert werden, dass jeder Betrieb rechtzeitig einen Sozialplan-Fonds einrichten muss. Nur so kann verhindert werden, dass bei drohenden Entlassungen das nötige Geld für die Angestellten fehlt. Bei Boxal besteht indes noch Hoffnung, dass es nicht zum endgültigen Aus kommt. Syna bleibt dran.

Diego Frieden,
Zentralsekretär MEM-Industrie

Lohnrunde 2013

Ein ernüchterndes Ergebnis

Abgesehen von löblichen Ausnahmen können die Lohnergebnisse kaum befriedigen.

An der Pressekonferenz vor Weihnachten musste Syna konstatieren, dass die berechtigten Forderungen der Arbeitnehmenden schlecht berücksichtigt wurden.

Detaillierte Ergebnisse und weitere Infos auf www.syna.ch / Unsere Politik / Lohnpolitik.

Die unsichere wirtschaftliche Situation und die Minussteuerung haben die Lohnverhandlungen, insbesondere in der Industrie und dem Gewerbe, oft blockiert. Die gewährten Lohnerhöhungen können aufgrund ihrer geringen Höhe und der individuellen Verteilung kaum Freude machen.

Die üblichen Verlierer

Zum wiederholten Mal sind die Ergebnisse zur Beseitigung der Lohndiskriminierung enttäuschend, kaum ein Arbeitgeber hat die Frauenlöhne erhöht. Erst 30 Firmen haben am Lohngleichheitsdialog teilgenommen. Das von den Arbeitgebern

propagierte freiwillige Engagement für Lohngleichheit entlarvt sich als Hinhalten-taktik.

Syna bilanziert zudem mit Bedauern, dass im vierten Jahr in Folge die Mindestlöhne und somit auch die Tiefstlöhne nur unterdurchschnittlich ansteigen werden. Dies sind keine guten Nachrichten für die Schlechtverdienenden in diesem Land. Unter der nachhaltig angespannten wirtschaftlichen Lage (und dem Lohnruck, aufgrund der Personenfreizügigkeit?) leiden demnach die Menschen mit niedrigem Einkommen am stärksten.

Arno Kerst, Vizepräsident

Arbeitszeitmodelle

Flexibel und familienbewusst

Für eine stabile und sichere Gesellschaft sind verschiedene Faktoren, vor allem aber Arbeit und Familie, wichtig. Umso besorgniserregender ist es deshalb, wenn sie sich konkurrenzieren. Der Verein Pro Familia Schweiz hat diese Problematik an einer Tagung im November behandelt.

Laurent Wehrli, Präsident des Vereins Pro Familia Schweiz, hielt gleich zu Beginn der Tagung die wichtigsten Fakten fest: In unserer Gesellschaft sind drei Viertel der Familien mit Klein- und Schulkindern von zwei Löhnen abhängig. 54 Prozent der Kinder, welche Sozialhilfe erhalten, kommen aus alleinerziehenden Familien. Eine grosse Mehrheit der Frauen arbeitet neben der Familie zu 50 Prozent. Eine Arbeitspensumreduktion, um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, wünschen sich 9 von 10 Männern. Um diesen Problemen entgegenzutreten, braucht es ein Bewusstsein für die Thematik. Zum Beispiel die Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik, welche gerade auch für KMU als wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor gelten kann.

Human-Relations-Barometer

Seit 2001 werden in der Schweiz regelmässig Repräsentativbefragungen von Beschäftigten gemacht. Eruiert wird die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie das erlebte Arbeitsklima im Unternehmen. Dr. Anja Feierabend präsentierte die Ergebnisse der 2010 durchgeführten Studie. Damals war der Schwerpunkt «Arbeitsflexibilität und Familie». Offensichtlich war, dass in der Schweiz ein sehr traditionelles Familienverhältnis besteht. 40 Prozent der Beschäftigten haben betreuungspflichtige Kinder. Bei den arbeitenden Männern übernimmt vorwiegend die Frau die Betreuungsaufgabe und bei den Frauen vor allem sie selbst. Bei den 45- bis 54-jährigen Arbeitnehmenden fallen neben der Kinderbetreuung auch vermehrt Elternbetreuungsaufgaben an. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass sich



Flexible Arbeitszeiten sind für viele nur ein Traum. Bild: Fotolia

Arbeitnehmende flexible Arbeitszeiten wünschen und Arbeitgebende Verständnis für diese Einstellung haben. Allerdings zeigte sich, dass nur gewisse Beschäftigungsgruppen – meist jene mit hohem Bildungsabschluss und hohem Einkommen – davon profitieren.

Zeit – das kostbarste Gut

Valérie Borioli Sandoz, Angestellte von Travail.Suisse und Mitglied der Arbeitsgruppe Familienzeit, stellte die Empfehlungen der Arbeitsgruppe vor. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Faktor Zeit, welcher sowohl für Familien als auch Unternehmen wichtig ist. Ohne das Bewusstsein, dass erbrachte Leistungen in zwischenmenschlichen Beziehungen nicht rationalisiert werden können, sprich ihre Zeit brauchen, ist eine Veränderung nicht möglich. Die Leistungen im Bereich der Care-Arbeit müssen also vermehrt anerkannt werden. Schliesslich machen sie im erweiterten Bruttoinlandprodukt 41 Prozent aus. Und so erkennen immer mehr Arbeitgeber, dass sich familienfreundliche Massnahmen positiv auf die Angestellten auswirken. Steigt die Zufriedenheit, sinkt die Fluktuationsrate. Berechnungen gehen von Einsparungen von bis zu 8 Prozent aus.

Win-win-Situationen für alle

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstverständlich wird, müssen klare Voraussetzungen geschaffen werden. Sie muss in der Unternehmensphilosophie thematisiert und gelebt werden. So werden eine existenzsichernde Beschäftigung ermöglicht und Abhängigkeiten von staatlicher Unterstützung verhindert. Mit besseren Angeboten von Teilzeitstellen auf allen Stufen und flexiblen Arbeitszeiten können Unternehmen sowohl den Wünschen ihrer Belegschaft als auch den wirtschaftlichen Interessen gerecht werden. Neben Teilzeitstellen sollen neue Arbeitszeitmodelle gefördert werden wie zum Beispiel Homeoffice.

Gerade die physischen und psychischen Belastungen des Pendelns wirken sich am Arbeitsplatz und in der Familie negativ aus. So äussern Arbeitnehmende vermehrt den Wunsch nach Teilzeitarbeit und der partnerschaftlichen Teilung der Care-Arbeit. Wie verschiedene Studien zeigen, profitiert schlussendlich die Unternehmung von motivierten, einsatzfreudigen und ausgeglichenen Angestellten und die Gesellschaft von Kindern, die Zeit mit Vater und Mutter verbringen durften.

Sabine Hunger,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Das Jahresthema 2013

Ein Wert für heute und morgen!

Nachhaltigkeit – ein Begriff, der allgegenwärtig ist. Doch wir haben uns nicht aus Trendgründen für dieses Jahresthema entschieden, sondern weil wir es uns schon am Kongress 2010 auf die Fahnen geschrieben haben. Was wir darunter verstehen, zeigen wir in den nächsten zehn Ausgaben auf.

Während ich diese Zeilen schreibe, wird die Grossbank UBS zu einer Busse von 1,4 Milliarden Franken verurteilt. Weil Mitarbeitende Zinssätze manipuliert haben. Ein Einzelfall, beschwichtigt das Management. Doch dieser Einzelfall reiht sich in eine ganze Reihe weiterer skandalöser Einzelfälle... Könnte die Fokussierung auf den schnellen und hohen Gewinn falsche Anreize geschaffen haben? Ist vielleicht die Geschäftskultur der Bank nicht nachhaltig?

Im letzten Jahr haben wir uns mit dem Thema Solidarität zwischen den Generationen befasst. Wir haben ein Generationenhaus besucht, unsere Lernenden befragt oder mit altgedienten Gewerkschaftern gesprochen. Das neue Jahresthema schliesst sich nahtlos an. Denn die Nachhaltigkeit dehnt das Solidaritätsprinzip auf die kommenden Generationen aus.

WERT-volle Grundsätze

Am Kongress 2010 hat sich Syna intensiv mit ihren sozialetischen Grundsätzen befasst. Ausgehend von der Menschenwürde haben wir die weiteren vier Werte der christlichen Sozialethik – Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Gemeinwohl und eben die Nachhaltigkeit – thematisiert und deren Bedeutung für unseren heutigen Gewerkschaftsalltag aufgezeigt. Wir haben uns gemeinsam darauf geeinigt, dass diese fünf Werte, zusammen mit dem Bekenntnis zur demokratischen Grundordnung und zur konstruktiven Sozialpartnerschaft, unsere Kompassnadel sind. Sie geben uns Orientierung im Alltag und zeigen, wie und in welche Richtung Syna die Wirtschafts- und Arbeitswelt verändern, verbessern will!



Alles spricht von Nachhaltigkeit, doch was wird davon umgesetzt? Syna geht dem auf den Grund.

Bild: Fotolia

Schon damals war uns klar, dass diese Werte nur so viel wert haben, wie wir ihnen beimessen und auch versuchen umzusetzen. Das Thema Nachhaltigkeit haben wir uns darum für 2013 auf diese Seite gesetzt.

Über das Hier und Jetzt hinaus

Ich habe das Thema Nachhaltigkeit googelt: Der erste Treffer verweist auf eine Seite der Migros, der zweite auf ein Portal über nachhaltiges Leben, das von Grossbetrieben gesponsert wird, der dritte Treffer verbindet mich mit dem Swiss-Excellence-Forum für ganzheitliche Unternehmensführung. Ja, Nachhaltigkeit ist schnell und in fast aller Munde ... und wie stark wird sie gelebt?

Was verstehen wir unter Nachhaltigkeit? Der vierte Google-Treffer verweist auf Wikipedia und zeigt auf, dass es eine ganze Reihe von Definitionen zum Begriff gibt. Gemeinsam ist allen Erklärungen, dass etwas bewahrt werden soll, zum Wohl der zukünftigen Generationen. Wenn Nachhaltigkeit also mehr als ein PR-Slogan ist, dann zeigt der Begriff über das unmittelbare Hier und Jetzt hinaus. Über unseren Garten und insbesondere auch über unsere Lebenszeit hinaus.

Nachhaltigkeit kann auch als Quintessenz der anderen sozialetischen Werte begriffen werden: Wer die Menschenwürde schützt, die Solidarität lebt, Hilfe zur Selbsthilfe leistet und das Gemeinwohl

beachtet, lebt auch nachhaltig. Nachhaltigkeit verträgt sich jedenfalls nicht mit «noch mehr» und «noch schneller» und ist ohne Nachdenken (oder besser: Vorausdenken?) nicht zu haben.

Und konkret?!

«Bitte konkreter!», höre ich schon die Leserinnen und Leser rufen. Also, hier kommts: Die gegenwärtige Generation soll nicht auf Kosten der zukünftigen Generationen wirtschaften, Ressourcen verschwenden, die Umwelt zerstören. Die Wirtschaft muss grüner werden. Die Arbeitsbedingungen müssen nachhaltig gesünder, sinnstiftend und sicher sein. Anstelle von maximalen Gewinnen soll maximale Nachhaltigkeit die Unternehmen antreiben.

Was hier an Schlagworten daherkommt, wollen wir mit euch Leserinnen und Lesern im kommenden Jahr vertiefen. Wir begeben uns mit euch auf eine nachhaltige Reise. Nachhaltige Ideen und Gedanken sind willkommen: kommunikation@syna.ch.

Arno Kerst, Vizepräsident

Unser Kongressdokument «Für Arbeit mit Wert – Sozialethische Grundsätze» zum Nachschlagen und Studieren auf www.syna.ch / Unsere Politik / Syna-Kongresse.

Neue Suva-Kampagne

Sichere Lehrzeit

Das Erlernen eines Berufes und die damit verbundene Lehre birgt für junge Erwachsene gewisse Gefahren. 2012 verunglückten 31 Lehrlinge tödlich, in den vergangenen zehn Jahren waren es sogar 500. Deshalb startet Suva auf den Lehrbeginn 2013 eine grosse Kampagne.

Mit dem Antritt der Lehre wechseln junge Menschen vom gewohnten Umfeld in eine neue, unbekanntere Umgebung. Wer sich darauf freut, endlich sein eigenes Geld zu verdienen und einen Beruf zu lernen, denkt nicht immer als Erstes an Sicherheit. Das ist ganz normal, denn das war ja bis dahin kaum ein Thema. Vielmehr will man sich doch erst einmal im Betrieb einleben, seine neuen Kolleginnen und Kollegen und die Arbeitsabläufe kennen lernen. Damit die Freude am Beruf aber bleibt, ist es umso wichtiger, um die eigene Sicherheit und die seiner Kolleginnen und Kollegen bedacht zu sein. Den Lernenden müssen anfangs die Vorgesetzten und erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zur Seite stehen. Die Gesundheit ist über Bequemlichkeit oder «Tradition» («Früher hatten wir keine Sicherheitsseile.» usw.) zu stellen, auch wenn es altgediente Angestellte vielleicht anders vorleben.

Intensive Tagung

Vertreter aus verschiedenen Berufsverbänden, Bildungsbetrieben, Gewerkschaften und Grossunternehmen diskutierten am 11. Januar mit den Suva-Verantwortlichen die neue Kampagne «Sichere Lehrzeit». Es galt, Inhalte und Aktivitäten festzulegen und zu planen. Im wichtigsten Punkt waren sich alle einig: Ein junger Mensch hat das ganze Leben vor sich, und keine Bemühung ist zu gross, dieses Leben zu schützen.

Vertreten waren vor allem Berufsverbände aus dem Gewerbe und der Industrie wie beispielsweise der Schweizerische Nutzfahrzeugverband, die Holzindustrie Schweiz, der Verband der Schweizer Druckindustrie oder der Unternehmerver-

band Gärtner Schweiz. Doch auch der Dienstleistungssektor war mit dem Schweizerischen Bäcker-Konditorenmeister-Verband präsent. Im Gespräch zeigte sich, dass es unter den verschiedenen Branchen grosse Unterschiede punkto Sicherheitsmassnahmen gibt. Sogar innerhalb einer Branche können ganz unterschiedliche Zustände herrschen. In manchen Branchen werden die Lehrbetriebe in regelmässigen Abständen geprüft, die Arbeitsbedingungen kontrolliert und mit den Verantwortlichen bessere Sicherheitsmassnahmen besprochen. In anderen Branchen ist das Bewusstsein für die Sicherheit zwar vorhanden, jedoch wird erst wenig in die Tat umgesetzt. Dabei ist erwiesen, dass die Zahl der Unfälle in sicherheitsbewussten Betrieben deutlich tiefer ist.

Lernende als Sicherheitsbotschafter

Die Kampagne «Sichere Lehrzeit» ist gross angelegt. In erster Linie soll sie Lernende ansprechen, jedoch kann die Lehrzeit nur dann sicher sein, wenn vom Berufsbildner über den Vorgesetzten bis hin zum Berufsschullehrer und den Eltern und Mitarbeitenden alle am gleichen Strick ziehen. Die künftigen Fachleute sollen ein Bewusstsein für Gesundheit entwickeln und sich der Gefahren im Berufsalltag bewusst sein. Bereits heute stellt die Suva verschiedene Hilfsmittel zur Arbeitssicherheit zur Verfügung. Nun werden explizit für Lernende weitere Unterlagen erstellt. Viele sind künftig digital mit diversen Tools verfügbar. Ziel der auf zehn Jahre angelegten Kampagne ist es, die Berufsunfälle und Berufskrankheiten von Lernenden innerhalb dieser Zeit zu halbieren.

Gefahren erkennen, sicher handeln

Grundlegender Baustein der Kampagne sind zehn lebenswichtige Regeln. Diese stellen wir nach dem Kampagnenstart de-



Mit der Kampagne «Sichere Lehrzeit» der Suva sollen Lernende sensibilisiert werden. Bild: Fotolia

tailliert vor. Bereits jetzt möchten wir aber die wichtigste Regel mit auf den Weg geben: Sagt stopp, wenn eine Gefahr droht. Entschärft Gefahrensituationen gemeinsam mit eurem Ausbildungsverantwortlichen und/oder euren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Arbeitet erst weiter, wenn alles gesichert ist. Dann helfe ihr mit, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern.

Sabine Hunger,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Für das Baugewerbe existiert bereits eine Sicherheits-Charta, die von zahlreichen Auftraggebern, Arbeitgebern und Gewerkschaften unterzeichnet wurde. Syna war an der Entstehung beteiligt. Weitere Infos unter www.sicherheits-charta.ch.