

# syna Magazin

Die Gewerkschaft



## Einmal im Jahr reicht uns nicht!

Wo kämen wir denn da hin, wenn wir uns nur einen Tag im Jahr für Frauen einsetzen würden?! Definitiv nicht sehr weit. Deshalb engagieren wir uns das ganze Jahr über. Zum Beispiel für einen leichteren Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause oder nach dem Mutterschaftsurlaub. Damit wertvolles Wissen nicht brachliegt. **Seite 5**

### Nicht mit uns!

... beschloss die grafische Industrie und veranstaltete einen Aktionstag. In Winterthur, Luzern und Freiburg machte sie auf den vertragslosen Zustand aufmerksam. Auf dass Viscom wieder an den Verhandlungstisch zurückkehrt. **Seiten 6 und 7**

### Zeitdruck? Nicht in Bozen

Ein Paradies nicht nur für vielbeschäftigte Frauen und Mütter ist Bozen im Südtirol. Damit diese nämlich morgens nicht alle gleichzeitig auf ihrem Arbeitsweg oder vor den Schulen im Stau stehen, hat die Stadt kurzerhand an der Zeit geschraubt – mit Erfolg. **Seite 19**

**Inhalt**

Einbürgerungsgesetz	Seite	3
Standortvorteil Schweiz	Seite	4
Beruf: Wiedereinstieg	Seite	5
Grafische Industrie: vertragsloser Zustand	Seiten	6–7
MEM-GAV	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina Italiano	Seite	13
Pagina Español	Seite	14
Página Português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Recht: Solidarhaftung	Seite	17
Motion Abate	Seite	18
Umfrage: Schreiner	Seite	18
Nachhaltigkeit: Zeitpolitik	Seite	19
Syna-Jugend Freiburg	Seite	20
Jugendkurse	Seite	20

**Impressum**

**Syna-Magazin, offizielles  
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

**Auflage** 31186 Exemplare (WEMF 2012)

**Herausgeberin** Syna – die Gewerkschaft,  
Zentralsekretariat,  
Postfach, 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**Redaktion Syna** Colette Kalt, Olivia Coray  
[colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch)  
[olivia.coray@syna.ch](mailto:olivia.coray@syna.ch)

**Redaktion Travail.Suisse** Therese Schmid  
[info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)

**Druck und Versand** Neue Luzerner Zeitung AG

**Adressänderungen** an Syna –  
die Gewerkschaft, [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

**Nächste Ausgabe** Freitag, 19. April 2013

**Redaktionsschluss**  
Mittwoch, 27. März 2013, 12.00 Uhr

# Meisterin der Zeit ...



Könnte man die Zeit anhalten, für wie lange «stunden» dann die Zeit? Eine Frage, auf die es so gesehen keine Antwort gibt. Ständig bekommen wir deutlich zu spüren, dass sie eben nicht stillsteht. Deshalb teilen wir sie ein. In Jahre, Monate, Wochen, Tage, Stunden und Minuten. Wir leben nach Stundenplänen, stellen uns auf Fahrpläne ein, und manchmal machen wir auch Ferienpläne. Doch die so sorgfältig gemachten Pläne haben einen Haken. Die Flexibilisierung hat alles durcheinandergebracht. Denn eigentlich stimmt in der Beziehung Mensch – Gesellschaft – Lebensraum das Meiste nicht mehr. Welche Flexibilisierung? Welche Beziehung?, werden Sie sich vielleicht fragen. Mit der Flexibilisierung ist die grosse Vielfalt an Arbeitszeitmodellen gemeint, dazu kommen die nicht aufeinander abgestimmten öffentlichen Zeitpläne. Herausforderungsreich ist zudem unser gesteigertes Mobilitätsaufkommen; nehmen wir das Auto, können wir unsere Zeit anders einteilen. Doch auch das funktioniert nur beschränkt, verursacht aber oftmals lange Wartezeiten.

Doch hat man sich nicht daran gewöhnt, im Stau zu stehen, Zügen nur noch beim Abfahren zusehen zu können, bei Tram oder Bus vor verschlossenen Türen zu stehen und am Ende dieses Hindernisparcours auch noch zu spät bei der Arbeit – und auf dem umgekehrten Weg zu spät zu Hause – zu sein. Trotz all der sorgfältig gemachten Pläne? Was das an Nerven kostet, an Energie, Beziehungen schadet und schliesslich «as Läbige», sprich an die Gesundheit, geht! Genauer betrachtet ist das eine rundum schlechte Situation. Doch wie ändern? Es ist halt, wies ist, machen wir das Beste daraus.

## Von den Nachbarn lernen

Bloss nicht! Besser wir lernen von den Bozenern: Zeitpolitik heisst bei Bewohnern, Stadtmüttern und -vätern das Zaubermittel. Seit 1995 untersucht man in der italienischen Stadt intensiv, wie sich die

Lebensqualität verbessern lässt, und setzt das auch um. Dazu wurde eigens ein Departement ins Leben gerufen. Die Vorsteherin ist eine Frau – Zufall? Oder können Frauen gar besser, nachhaltiger mit der Zeit umgehen? Müssen sie sich doch oft aufteilen; man erwartet ganz selbstverständlich, dass sie an verschiedenen Orten gleichzeitig sind. Haushalt, Kind, Beruf und manchmal auch noch Mann organisieren. So verwundert es auch nicht weiter, dass bei den Einwohnerbefragungen, die Bozen veranlasste, um mehr über deren Bedürfnisse in Bezug auf den öffentlichen Raum zu erfahren, Frauen, Jugendliche und alte Menschen zuverlässig Auskunft gaben und Wünsche für Verbesserungen formulierten. Heute ist für alle klar, dass die öffentlichen Zeitpläne die Lebensqualität beeinträchtigen, ebenso wie die Chancengleichheit für beide Geschlechter. Wird an den Zeitplänen geschraubt, verbessern sich die Möglichkeiten für Frauen, Beruf und Kinder unter einen – zugegebenermassen immer noch grossen – Hut zu bringen. Anstatt an rigiden Zeitplänen, die nicht aufeinander abgestimmt sind, festzuhalten; wieso nicht aufeinander abstimmen und damit die Umstände verbessern?

## Möglichkeiten schaffen

Verbesserungen braucht es auch, wenn es um den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen geht. Nachdem sie viel Zeit für die Familie verwendet haben, wird es ihnen nicht gerade leicht gemacht, wieder einzusteigen. Es fehlt an Angeboten, die begleiten, unterstützen und den Zugang erleichtern. Zudem wird ihnen oft auch die Zeit nicht zugestanden, damit sie sich mit dem Arbeitsrhythmus, den veränderten Bedingungen und den Herausforderungen vertraut machen können.

Zeit will auch der Arbeitgeberverband Viscom herauschinden. Zeit, die keine zusätzlichen Kosten verursacht, aber auf Kosten der Arbeitnehmenden geht. Stur wird darauf beharrt – mit dem Argument der Flexibilisierung. Was für ein Durcheinander! Da bräuchte es dringend Ordnung im Stall – oder doch besser eine Zeitpolitik?

**Colette Kalt,  
Leiterin Kommunikation  
und Kampagnen**

Einbürgerungsvoraussetzungen

# Verschärfung wider die Vernunft

**Der Nationalrat wird in der Frühlingsession über die Revision des Bürgerrechts debattieren. Er muss die Verschärfungen der zuständigen Kommission korrigieren, die insbesondere für Jugendliche den Erwerb der Schweizer Staatsangehörigkeit erschweren.**

Der Entwurf des Bundesrats für die Revision des Bürgerrechts sieht positive Massnahmen vor. Dazu gehört die Harmonisierung der kantonalen und der kommunalen Aufenthaltsdauer, die angesichts der Mobilität unserer Gesellschaft sehr zu begrüssen ist. Positiv zu werten ist auch die Verringerung der Wohnsitzdauer von 12 auf 8 Jahre, mit der sich die Schweiz den Anforderungen annähert, die in den meisten anderen europäischen Ländern gelten. Doch der Entwurf beinhaltet auch eine einschneidende negative Massnahme: Zum Erwerb des Schweizer Bürgerrechts braucht es eine Niederlassungsbewilligung. Dies benachteiligt insbesondere ausländische Personen aus Drittstaaten, für die im Allgemeinen strengere Bedingungen zur Erlangung der C-Bewilligung gelten als für Staatsangehörige aus EU-Ländern. Mehr als 95 Prozent der im ordentlichen Verfahren ohne Niederlassungsbewilligung eingebürgerten Personen stammen aus Drittstaaten. Das Kriterium einer Niederlassungsbewilligung hat somit zur Folge, dass der Effekt der kürzeren Wohnsitzdauer mehr als neutralisiert wird.

## Entwurf bewirkt Rückgang

Eine im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen (EKM) durchgeführte Studie kommt zum Schluss, dass pro Jahr 5000 ordentliche Einbürgerungen weniger zu erwarten sind, wenn eine C-Bewilligung Voraussetzung ist. Dieser Wert ergibt sich daraus, dass zwischen 1992 und 2010 in der Schweiz 12 Prozent der ordentlichen Einbürgerungen und 18 Prozent der erleichterten Einbürgerungen Personen mit B- oder F-Bewilligung betrafen und dieser Anteil in den letzten fünf Jahren deutlich zugenommen hat. Wenn



*Der Bundesrat will die Einbürgerung erleichtern, doch der Nationalrat macht dieses Vorhaben mit seinen Forderungen zunichte.*  
Bild: Fotolia

bereits nach 8 (statt 12) Jahren ein Einbürgerungsgesuch gestellt werden kann, ist mit rund 1500 zusätzlichen Einbürgerungen pro Jahr zu rechnen. Daraus resultiert ein negativer Saldo von 3500. Der Entwurf des Bundesrats ist somit in dieser Hinsicht nicht ausgewogen und wird Einbürgerungen erschweren.

Nun hat aber auch noch die zuständige Kommission des Nationalrats die Schraube angezogen, kurz bevor der Entwurf in der Frühlingsession im Nationalrat behandelt wird. Gegenüber dem Entwurf des Bundesrats fordert die Kommission folgende Verschärfungen:

- Eine Wohnsitzdauer von 10 statt 8 Jahren.
- Die Zeit zwischen dem 10. und dem 20. Altersjahr zählt nicht mehr doppelt.
- Die Zeit, die Betroffene als vorläufig Aufgenommene in der Schweiz verbracht haben, wird nicht mehr angerechnet.

Diese zusätzlichen Hürden für eine Einbürgerung sind sehr zu bedauern. Personen aus Drittstaaten werden so noch mehr Schwierigkeiten haben, die Kriterien für die Wohnsitzdauer zu erfüllen, insbesondere wenn sie lange vorläufig aufgenommen waren.

## Negatives Signal an Junge

Ein negatives Signal wird jedoch vor allem an Jugendliche gesendet, indem künf-

tig die Jahre zwischen dem 10. und 20. Lebensjahr für die Wohnsitzdauer nicht mehr doppelt zählen sollen. Dies widerspricht der Praxis einer erleichterten Einbürgerung für die 2. Generation in zahlreichen Kantonen. Junge Ausländerinnen und Ausländer, die ihre gesamte Schulzeit in der Schweiz absolviert haben und das Schweizer Bürgerrecht erwerben möchten, werden sich dadurch zurückgewiesen und marginalisiert fühlen. Die Folge davon ist ein Rückzug und ein Gefühl der Bitterkeit gegenüber der Schweiz. Dies steht im Gegensatz zur Notwendigkeit, die Fähigkeiten und Talente dieser Jugendlichen gesellschaftlich und wirtschaftlich zu nutzen.

Angesichts der alternden Bevölkerung unseres Landes und des sich abzeichnenden Arbeitskräftemangels entbehrt eine Verschärfung der Einbürgerungsanforderungen jeglicher Logik. Die Schweiz büsst damit für gewisse ausländische Jugendliche an Attraktivität ein. Aus gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Sicht ist es hingegen in unserem Interesse, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihre Integration und Einbürgerung fördern.

**Denis Torche,**  
Leiter Migrationspolitik  
Travail.Suisse



Standortvorteil Schweiz

# Das Erfolgsrezept der Schweiz

**Wenn vom Erfolgsrezept der Schweiz die Rede ist, wird von Seiten der Wirtschaft immer gern auf den flexiblen Arbeitsmarkt und die attraktiven Steuern hingewiesen. Umfragen bei Managern internationaler Firmen ergeben aber ein ganz anderes Bild.**

Die Unternehmensberatungsfirma Ernst & Young führt zu den Standortvorteilen der Schweiz regelmässig Umfragen bei Managern von internationalen Firmen durch. Die Resultate von 2011: politische Stabilität, Sicherheit, soziales Klima, Bildungssystem und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, Versorgungssicherheit, zuverlässige und gut ausgebaute Infrastruktur. Die Attraktivität des Steuersystems und die Flexibilität des Arbeitsrechts stehen nicht an erster Stelle, sondern unter «ferner liefen».

## Gleichheit ist wichtig

Politische Stabilität, Sicherheit und das gute soziale Klima sind das Resultat eines gemeinsamen Kerns: Gleichheit ist wichtiger als Ungleichheit. Gerade die Versor-

gungssicherheit, Infrastruktur und das Bildungssystem gehören gemeinsam mit der Lohnstruktur und der sozialen Absicherung zu den zentralen Bereichen, in welchen dieser Grundgedanke zum Ausdruck gebracht wird:

- Die Schweiz hat gute Infrastrukturen. Das gilt für Strassen, öffentlichen Verkehr, Wasser, Elektrizität, Telekommunikation etc., aber auch für Schulen und Spitäler.
- Die Schweiz hat eine qualitativ hochstehende Volksschule. Deren Besuch hängt nicht vom Verdienst der Eltern oder ihrem gesellschaftlichen Status ab. Das Gleiche gilt sowohl für die Berufsbildung als auch für die Fachhochschulen und Universitäten.
- Die Schweiz hat ein hohes Lohnniveau für breite Schichten der Bevölkerung. Der Anteil der Tieflohne liegt unter der EU-15 oder den OECD-Ländern. Die Ungleichheit in der Einkommensstruktur ist im internationalen Vergleich moderat. Die soziale Absicherung umfasst die ganze Bevölkerung und nicht nur privilegierte Gruppen.

## Die Dynamik hat umgeschlagen

In den letzten Jahren hat die positive Dynamik der Gleichheit in eine negative Dy-

namik der Ungleichheit umgeschlagen. Den Anfang machten die überrissenen Saläre vieler Manager. Es sind Unterschiede entstanden, die die Toleranzgrenze der Schweizer Bevölkerung bei weitem überschreiten. Aber auch die Politik greift die Gleichheit an. In der Sozialpolitik reicht dies vom Abbau der Arbeitslosenversicherung über den Versuch, die BVG-Renten massiv zu senken oder in der IV sogar laufende Renten zu kürzen, bis hin zur immer wiederkehrenden Idee der Erhöhung des AHV-Rentenalters. In der Bildungspolitik werden an der Volksschule Lektionen gestrichen und Klassen vergrössert und bei der weiterführenden Bildung der massiven Anhebung der Studiengebühren das Wort geredet. Im Service public wird mit jedem kantonalen Sparpaket das Angebot im öffentlichen Verkehr oder im Gesundheitswesen abgebaut.

## Der Gleichheit Sorge tragen

Wir sind auf dem Weg zu einer Schweiz mit mehr Ungleichheit. Und da tragen auch die von der Wirtschaft immer wieder als Erfolgsfaktor genannte Attraktivität der Steuern und die Flexibilität des Arbeitsmarktes ihren Teil dazu bei. Wenn der flexible Arbeitsmarkt zu Löhnen führt, die nicht zum Leben ausreichen, dann unterminiert diese Flexibilität das soziale Klima und damit längerfristig die politische Stabilität. Wenn die «Attraktivität der Steuern» zu leeren Kassen der öffentlichen Hand führt, die die Versorgungssicherheit und die flächendeckende Infrastruktur auf hohem Niveau für die ganze Bevölkerung gefährden, dann gefährdet diese «Attraktivität» aufgrund des gleichen Mechanismus den Wohlstand der Schweiz. Denn in beiden Fällen ist das Resultat mehr Ungleichheit anstatt mehr Gleichheit. Beide Fälle führen in der Bevölkerung zum Gefühl, dass die Fairness leidet und nicht mehr alle zur gleichen Gesellschaft gehören.

Nur wenn Politik und Wirtschaft mehr Gleichheit anstatt Ungleichheit wieder als Erfolgsrezept der Schweiz anerkennen, wird die Schweiz wirtschaftlich erfolgreich bleiben.

**Martin Flügel,  
Präsident Travail.Suisse**



Internationale Manager nennen Faktoren wie Sicherheit, soziales Klima, Bildungssystem und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte als wichtige Standortvorteile für die Schweiz. Bild: Fotolia

Kinder- und Familienpausen

# Wiedereinsteigerinnen willkommen?

**Der beste Wiedereinstieg in den Beruf gelingt dann, wenn nie ausgestiegen wurde. Doch das sollte Frauen nicht von Kinder- und Familienpausen abhalten. Denn beim sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften und der demografischen Entwicklung ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen von vitalem Interesse.**

Pia F.\* war 52, als sie ins Berufsleben zurückkehren musste. Nach einer Berufslehre, etwas praktischer Erfahrung und Reisen war sie Mutter geworden. Lange hatte sie sich um Mann und Kind gekümmert und hätte das wohl auch weiterhin getan, wäre ihr Mann nicht schwer erkrankt. Durch seine volle Arbeitsunfähigkeit war sie plötzlich gezwungen, nach 26 Jahren wieder ins Berufsleben einzusteigen. Pia ist eine vielseitige und zupackende Frau. Ihr war zu jenem Zeitpunkt egal, ob sie in ihren gelernten Beruf als Floristin zurückkehren konnte. Das Angebot der Gärtnerei, im Stundenlohn für 20 Franken und bei unregelmässigen Arbeitszeiten, nahm sie kurz entschlossen an. Für sie war es ein Glücksfall, nach so vielen Jahren Abwesenheit den Einstieg wiederzufinden. Tiefer Lohn und strenge körperliche Arbeit störten sie nicht. Hauptsache war, die Familie finanziell über Wasser zu halten. Heute würde sie sehr gerne eine andere, auch körperlich weniger anstrengende Arbeit machen. Mit 58 schmerzen die Knochen schneller, auch würde sie sich nur zu gerne noch in einer anderen Tätigkeit beweisen. Sie spricht drei Sprachen, kann gut vermitteln, setzt schnell um, ist einfühlsam, ausgesprochen belastbar, geht auf Menschen zu, ist kreativ und dazu topmotiviert. Einzig ihre Computerkenntnisse müsste sie vertiefen. Fähigkeiten, die in etlichen Berufen Gold wert sind. Nur fehlt Pia ein passendes Angebot.

## Erfolgreiche Rückkehr

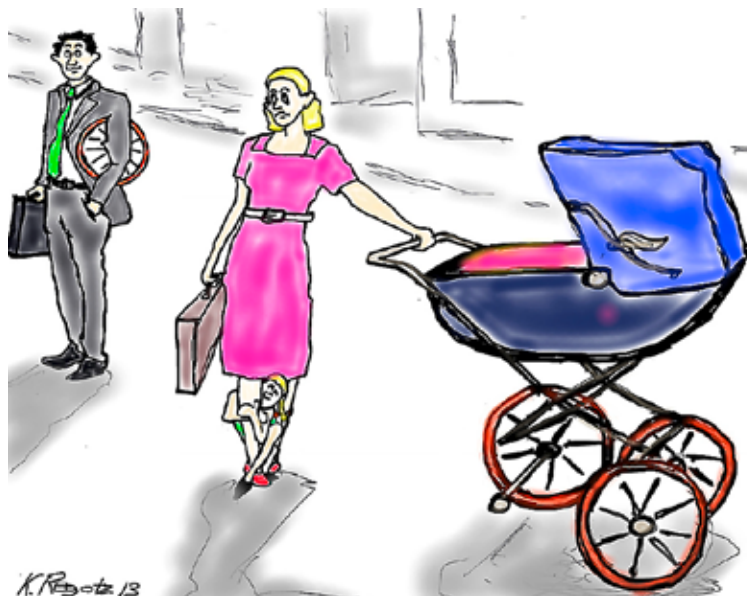
Frauen, die nach mehrjähriger Pause wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen, sind hochmotiviert, doch der Einstieg gestaltet sich oft schwierig. Kostenlose Be-

ratungen bei Laufbahn- und Berufsberatungsstellen sind limitiert, Angebote privater Anbieter gehen schnell ins Geld. Doch gerade Kurse, die Hand bieten, den veränderten Arbeitsmarkt zu entdecken und Fähigkeiten zu erweitern, würden die nötige Sicherheit geben und allfällige Defizite ausgleichen. Viele Arbeitgeber haben das Potenzial, das da schlummert, bisher noch zu wenig erkannt. Wie sonst liesse sich erklären, dass die Firmen diese Marktlücke nicht füllen und beispielsweise berufs begleitende Aus- und Weiterbildungen oder Praktika für Wiedereinsteigerinnen anbieten? Könnten so doch mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden, und das ganz im Sinne des Arbeitgebers.

Leichter haben es Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Hier zeigen die Arbeitgeber zunehmend Interesse und unternehmen Anstrengungen, damit dieses Potenzial nicht verloren geht. Mehr und mehr bieten sie Teilzeitarbeit, vergünstigte Krippenplätze oder Homeoffice-Days an. In seltenen Fällen dürfen die Kleinen auch mal einen Ausflug an den Arbeitsplatz von Mama – noch seltener auch an den von Papa – machen. Familienfreundliche Betriebe werden ausgezeichnet und kriegen damit eine Gratis-PR, die sich lohnt.

## Lücken schliessen

Zu Ostern und Weihnachten macht Pia F. ausgefallene Kreationen aus den verschiedensten Materialien, die sich bestens an den Märkten rund um ihren Wohnort verkaufen lassen. Oft wird sie nach ihrer Webseite gefragt und ob sie auch für andere Anlässe besondere Kreationen machen würde. Jedes Mal, wenn



Statt Behinderung wäre Unterstützung wichtig.

Illustration: Kurt Regotz

diese Frage an sie gestellt wird, weiss sie auch: Wenn ihre Computerkenntnisse besser wären und sie selbst eine Homepage aufbauen und betreuen könnte, hätte sie eine grössere Reichweite und könnte zusätzlich ihren treuen Kundenstamm regelmässig elektronisch mit Informationen beliefern. Nur, mit dem Stundenlohn der Gärtnerei, der auch nach Jahren immer noch gleich tief ist, kann sie so einen Kurs nicht finanzieren.

**Colette Kalt, Leiterin  
Kommunikation und Kampagnen**

\* Name der Redaktion bekannt

## Informationen für Wiedereinsteigerinnen

- [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) / Themen / Gleichstellung / Wiedereinstieg
- [www.plusplus.ch](http://www.plusplus.ch) (nicht alle Kantone)
- [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)
- [www.freuw.ch](http://www.freuw.ch) (nicht alle Kantone)

## Informationen für werdende Mütter

- [www.berufundfamilie.admin.ch](http://www.berufundfamilie.admin.ch)
- [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)
- [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch)

Kämpfen für die grafische Industrie

## Weniger als null

**Selbst Arbeitgeberkreise betonen, der soziale Frieden ist ein Standortvorteil für die Schweiz. Faire Sozialpartnerschaft, also faires Verhandeln nach Treu und Glauben und auf Augenhöhe, das will Syna auch weiterhin. Sozialpartnerschaft gibt es aber nicht zum Nulltarif.**

Die Tatsache, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ihre Beziehungen sozialpartnerschaftlich regeln, hat wesentlich dazu beigetragen, dass es der Schweizer Wirtschaft gut geht. Wenn echte Sozialpartnerschaft jedoch verweigert wird, scheut sich auch Syna nicht, auf konfliktuellem Weg und mit Kampfmassnahmen die berechtigten Forderungen der Arbeitnehmenden durchzusetzen.

In der grafischen Industrie ist die Situation noch schlimmer. Es ist nicht eine So-

zialpartnerschaft zum Nulltarif, sondern unter null. Die Zulagen sollen reduziert und die Wochenarbeitszeit um zwei Stunden erhöht werden – gratis. Das hat mit Sozialpartnerschaft gar nichts mehr zu tun, sondern ist ein einseitiges Arbeitgeberdiktat.

Syna ist sich durchaus bewusst, dass in der grafischen Industrie erheblicher wirtschaftlicher Druck besteht und die Konkurrenzsituation gross ist. Die Erfahrung zeigt aber, dass mit allgemeinem Verzicht der Arbeitnehmenden keine Arbeitsplätze gerettet werden. Im Gegenteil: Jene, welche bereit waren, gratis mehr zu arbeiten und sich mit weniger Lohn zu begnügen, sind oft auch die, welche letztlich auf der Strasse stehen.

### Syna offen für Verhandlungen

Die inszenierte Gesprächsrunde zwischen dem Viscom-Direktor und Vertretern der Gewerkschaften Syna und Syndicom ermöglicht es, wieder an den Verhandlungstisch zu kommen. Aber eines ist

klar, Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen sind kein harmloser Schlagabtausch, kein politischer Schaukampf, bei dem die Betrachter nachher entscheiden können, wer sie rhetorisch mehr überzeugte. Von den Resultaten der Vertragsverhandlungen sind die Arbeitnehmenden betroffen. Sie müssten unentschädigt mehr Stunden arbeiten, und ihre Zulagen würden reduziert. Unter dem Strich bleibt ihnen weniger für mehr Arbeit. Das darf nicht sein, und dagegen wehren wir uns. Nicht mit Streitgesprächen zur Selbstdarstellung für Narzissten, sondern mit Aktionstagen und wenn nötig mit Streik. Wir sind in einem von den Arbeitgebern zu verantwortenden vertragslosen Zustand, die Friedenspflicht gilt nicht, und sie kann und darf auch nicht mit faulen Vereinbarungen erschlichen werden. Der Preis für den Arbeitsfrieden ist ein akzeptabler Gesamtarbeitsvertrag.

**Kurt Regotz,  
Präsident**

Aktionstag in drei Städten

## Freiburg, Luzern, Winterthur

**Für die Gewerkschaften ist der vertragslose Zustand inakzeptabel. Um ein Zeichen zu setzen, fand deshalb am 1. März ein Aktionstag statt.**

Mehrere hundert Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit ihren Mitgliedern versammelten sich am 1. März in Freiburg, Luzern und Winterthur, um Viscom zur Wiederaufnahme der Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen aufzufor-

dern. In Freiburg versammelte man sich vor der Druckerei St. Paul, um von da aus zum Bahnhof zu marschieren. Eine Delegation übergab dem Chef der «Freiburger Nachrichten» eine Petition, den Entscheid über die Schliessung der Zeitungsdruckerei zu überdenken. Auch der Staatskanzlei wurde eine Petition überreicht mit der Bitte um Unterstützung, sodass die Zeitung weiterhin im Kanton gedruckt werden kann.

Auf dem Kapellplatz in Luzern kamen die Teilnehmenden aus der ganzen Region

und den umliegenden Kantonen zusammen. In und vor dem Zelt war die Zustimmung gross, einer der Redner war Syna-Präsident Kurt Regotz.

In Winterthur postierten sich die Teilnehmenden gegenüber der Ziegler Druck AG, um mit Transparenten, Fahnen und Buhrufen auf die Missstände in der Branche aufmerksam zu machen.

**Olivia Coray, Mitarbeiterin  
Kommunikation und Kampagnen**



Freiburg

Bild: Pierre-Alain Grosjean



Luzern

Bild: Toni Walker



Winterthur

Bild: Guido Schluep



Aussprache grafische Industrie

## GAV – wie weiter?

**Seit 1. Januar 2013 gilt der vertragslose Zustand. Die Fronten sind verhärtet: Viscom pocht auf die Möglichkeit, die 42-Stunden-Woche einzuführen und die Nacht- und Schichtzuschläge zu senken.**

**Wo haben Sie Kompromissbereitschaft gezeigt, und wo blieben Sie kompromisslos?**

**Tibor Menyhárt:** Wir haben angeboten, auf alle unsere Forderungen zu verzichten zu Gunsten unseres Kompromissvorschlags, den alten GAV allgemeinverbindlich weiterzuführen. Erst als das rundherum abgelehnt wurde, haben wir unsere restlichen Forderungen vorgebracht und wären auch da zu Kompromissen bereit gewesen.

**Thomas Gsponer:** Zu Beginn der Verhandlungen hatten wir explizit die 42-Stunden-Woche gefordert und dann einen eleganten Kompromiss formuliert. Nämlich, dass die Akzidenz-Betriebe die 42-Stunden-Woche in Abstimmung mit dem Personal einführen können, also freiwillig. Auch bei den Zuschlägen haben wir die Verhandlungen auf dem Niveau des Arbeitsgesetzes begonnen und waren dann bereit, auf 60/50 Prozent beim Zeitungsdruck und 50/40 Prozent im Akzidenzdruck zu erhöhen.

**Sind Sie bereit, an den Verhandlungstisch zurückzukehren?**

**Thomas Gsponer:** Da die Gewerkschaften unser Angebot abgelehnt haben, ist derzeit eine Rückkehr an den Verhandlungstisch ausgeschlossen. Wir werden nach den Ergebnissen unserer Hearings sehen, wie es weitergeht. Wir haben den Gewerkschaften die Chance gegeben, einen Gegenvorschlag einzureichen. Wenn Sie sich bei der Wochenarbeitszeit

und den Zuschlägen nicht bewegen, gibt es keine Verhandlungen.

**Tibor Menyhárt:** Wir wollten von Anfang an acht Verhandlungstage, aber Viscom stellte nur sechs zur Verfügung. Vielleicht haben uns genau diese zwei Tage gefehlt, um zu einem Ergebnis zu kommen. Und jetzt ist es mit der Ruhe vorbei. Wir haben keine Sozialpartnerschaft mehr.

**Warum sind die Einführung der 42-Stunden-Woche und die Reduktion der Nachtschichtzuschläge so wichtig für Viscom?**

**Thomas Gsponer:** Wir sind konfrontiert mit einem Rückgang des Druckvolumens,

Einfach nicht flächendeckend und nicht bei allen Betrieben.

**Wie schätzen Sie die Gefahr ein, dass Grossbetriebe die Reduktion der Zuschläge nutzen werden, um mit ihren günstigeren Nachtstunden den Betrieben ohne Nachtarbeit Aufträge abzujagen?**

**Tibor Menyhárt:** Solche Entwicklungen sehen wir bereits sehr deutlich. Jüngstes Beispiel ist der Fall der «Freiburger Nachrichten»: Weil die Tamedia ein Angebot gemacht hat, das 40 Prozent unter dem der Druckerei St. Paul liegt, wird St. Paul auf Ende 2014 ihre Zeitungsdruckerei schliessen, und 50 Menschen verlieren ihre Arbeitsstelle. Gerade im Zeitungsbereich, der ja nicht im internationalen Wettbewerb steht, wird die Reduktion der Nachtschichtzuschläge zu einer Spirale nach unten führen. Davon werden in erster Linie die Grossbetriebe profitieren, die die kleineren Anbieter in die Ecke drängen. Das wird zahlreiche Menschen den Job kosten.

**Thomas Gsponer:** Wir können doch nicht die Augen vor den wirtschaftlichen Realitäten verschliessen. Betriebe, die industriell ausgerichtet sind, können ihre Investitionen nur amortisieren, wenn sie mehrschichtig arbeiten. Diese Betriebe sind heute doppelt belastet: Sie zahlen schon branchenüblich hohe Basislöhne, und dann kommen Nachtschichtzuschläge von bis zu 70 Prozent oder mehr dazu. Wir sehen doch schon heute, wie viele Aufträge ins Ausland abwandern. Die Restrukturierung ist in vollem Gang, diese können wir nicht stoppen. Mit der Flexibilisierung werden wir die 23 000 Arbeitsplätze, die wir jetzt noch haben, nicht alle retten können. Aber wir machen die Branche wettbewerbsfähiger gegenüber dem Ausland und können den Anpassungsprozess sanfter gestalten.



Teilnehmende der Gesprächsrunde (von links): Thomas Gsponer, Direktor Viscom; Cyriane Zeder, Leitung Rechtsdienst Viscom; Tibor Menyhárt, Zentralsekretär grafische Industrie, Syna; Roland Kreuzer, Leiter Sektor Medien Syndicom

Bild: Viscom

einer Veränderung des Kommunikationsverhaltens, der Internationalisierung der Druckmärkte und einem enormen technischen Fortschritt. Wir müssen handeln, damit der Druckstandort Schweiz wettbewerbsfähig bleibt und – damit verbunden – viele Arbeitsplätze erhalten bleiben. Mit der freiwilligen Arbeitszeitverlängerung und der Reduktion der Zuschläge auf ein vernünftiges Mass können wir die Lohnstückkosten reduzieren. Gerade die 42-Stunden-Woche hat für beide Seiten Vorteile gegenüber allen anderen Massnahmen: Die Mitarbeitenden arbeiten zwar länger, haben aber keinen Reallohnrückgang. Selbstverständlich wird es auch zu Rationalisierungseffekten kommen.

Die Betriebe sind heute doppelt belastet: Sie zahlen schon branchenüblich hohe Basislöhne, und dann kommen Nachtschichtzuschläge von bis zu 70 Prozent oder mehr dazu. Wir sehen doch schon heute, wie viele Aufträge ins Ausland abwandern. Die Restrukturierung ist in vollem Gang, diese können wir nicht stoppen. Mit der Flexibilisierung werden wir die 23 000 Arbeitsplätze, die wir jetzt noch haben, nicht alle retten können. Aber wir machen die Branche wettbewerbsfähiger gegenüber dem Ausland und können den Anpassungsprozess sanfter gestalten.

**Nina Scheu, Syndicom**  
**Paul Fischer, Viscom**

MEM-GAV-Verhandlungen

# Die Meinungen der Basismitglieder

**Für die MEM-GAV-Verhandlungen legt Syna grossen Wert darauf, ihre Forderungen den Wünschen ihrer Mitglieder anzupassen. Unter dem Motto «Du entscheidest» haben die Basismitglieder am Forderungspaket mitgearbeitet. Drei von ihnen haben wir nach ihrer Meinung gefragt.**



**Arno Kerst: Wie beurteilst du die bisherigen Verhandlungen?**

**Tullio Todeschini:** Ich bin sehr froh, dass alle Arbeitnehmerorganisationen gegen die von den Arbeitgebern ins Spiel gebrachte Arbeitszeiterhöhung sind. Bei den übrigen

Tullio Todeschini, Syna-Mitglied, Mitarbeiter von Delta Energy Systems

Forderungen von Syna bin ich für eine gute Verhandlungslösung konzessionsbereit.

**Welche Forderung ist für dich zentral?**

Ich will, dass die Rolle von Syna im Vertrag gestärkt und sicher nicht geschwächt wird. Ich zähle auch darauf, dass Syna am Verhandlungstisch sitzt, wenn es um Sozialpläne oder den Krisenartikel (Artikel 57) geht. Die interne Betriebskommission ist nicht frei genug, denn sie bekommt ihren Lohn vom Arbeitgeber und fürchtet um ihre Arbeitsplätze. Der Preis für die Friedenspflicht muss der obligatorische Einbezug der Gewerkschaften sein.

**Lebt Syna ihr Motto «Du entscheidest»?**

Ja. Ich konnte als Mitglied beim Erarbeiten und Verabschieden des Forderungspaketes mitwirken. Jetzt werde ich regelmässig informiert. Ich kann meine Sicht einbringen und werde über das Verhandlungsergebnis abstimmen.



**Arno Kerst,  
Vizepräsident**



Josef Fecker, Syna-Mitglied, Präsident der Arbeitnehmervertretung Schindler Schweiz, Mitglied der Verhandlungsdelegation

**Josef Lustenberger: Wie beurteilst du die bisherigen Verhandlungen?**

**Josef Fecker:** Ich finde die Verhandlungen sehr mühsam. Keine der Verhandlungsdelegationen will den ersten Schritt machen. Ich bin enttäuscht, dass nur um den heissen Brei geredet wird.

**Wie beurteilst du das bisherige Verhalten der Arbeitgeber?**

Ihr Verhalten ist sehr zurückhaltend, und bis heute haben sie noch keinen Schritt auf uns zu gemacht. Auffallend ist, dass sie sehr vorsichtig in ihrer Wortwahl sind. Ich werde das Gefühl nicht los, dass die Arbeitgeber den jetzigen Vertrag nur verlängern wollen, ohne Verbesserungen.

**Wie beurteilst du das Verhalten der Arbeitnehmerorganisationen?**

Ähnlich wie die Arbeitgeber, keiner will den ersten Schritt machen. Ich finde jedoch, dass die Wortwahl bei einigen weniger vorsichtig ist. Ich befürchte, dass gewisse Verhandlungsteilnehmer mit diesem Verhalten eine Verbesserung des GAV aufs Spiel setzen.

**Dein Wunsch an die nächste Verhandlungsrunde?**

Ich wünsche mir, dass die Verhandlungsdelegationen endlich einen Schritt aufeinander zugehen. Dass mit Anstand und Respekt verhandelt wird und die Voten der Einzelnen von beiden Seiten ernst genommen werden.

**Josef Lustenberger, Zentralsekretär  
MEM-Industrie**

**Diego Frieden: Wie beurteilst du die bisherigen Verhandlungen?**

**Marco Cirronis:** Bis jetzt konnte jeder seine Prioritäten vorstellen. Leider haben wir uns aber erst sehr wenig mit konkreten Aspekten befasst. Ich würde sagen, was



Marco Cirronis, Basismitglied OCST

die Vorgehensweise betrifft, sind wir auf dem richtigen Weg, doch was den Inhalt betrifft, ist es noch ein weiterer Weg.

**Welche Forderung ist für dich zentral?**

Dieser GAV sieht den Arbeitsfrieden

vor: Das ist etwas, worum uns die ganze Welt beneidet, und daran müssen wir festhalten. Und es gilt auch diese verantwortliche Haltung zu bewahren.

**Wie war das Verhalten der Arbeitgebervereinigung?**

Leider waren sie überhaupt nicht offen für die von uns angesprochenen Punkte. Doch diese sind nicht nur mit Kosten verbunden, sondern ebenso mit Vorteilen.

**Denkst du, dass die Arbeitgeber an die Sozialpartnerschaft glauben?**

Das ist eine gute Frage. Der Markt müsste sie eigentlich dazu bewegen, Nein zu sagen. Doch man muss wissen, dass die KMU die Sozialpartnerschaft nicht ignorieren können. Ich würde also sagen: Ja, sie glauben daran.

**Diego Frieden, Zentralsekretär  
MEM-Industrie**

**Mitglieder werben Mitglieder**

**Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.**

**Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir Fr. 100.–.**

**Anmeldungen via [www.syna.ch](http://www.syna.ch) oder 0848 848 868.**



**Zusammen sind wir stark!**



Sicurezza sociale

## Urgono miglioramenti

**Nonostante in Svizzera la sicurezza sociale in generale funzioni bene, ci sono diversi buoni motivi per potenziare questo sistema.**

La realizzazione di una grande riforma non è un'impresa facile. Il rinnovamento va pertanto affrontato in maniera graduale e mirata. Quali fasi di sviluppo sono necessarie per garantire la sicurezza sociale?

### Obblighi dei datori di lavoro

Per raggiungere con efficacia l'obiettivo di integrazione nel quadro della sicurezza sociale, i datori di lavoro sono chiamati ad assumersi più responsabilità. Oggi sono soltanto i diretti interessati ad essere obbligati a cercare lavoro (assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione di invalidità, assistenza sociale). Se le assicurazioni sociali non richiamano al dovere anche il mercato del lavoro, ad esempio tramite l'assunzione di queste persone, viene minata l'integrazione professionale. Vanno inoltre rafforzati gli sforzi di coordinamento per il reinserimento. Che una persona frequenti i provvedimenti di integrazione dell'assicurazione di disoccupazione, dell'assicurazione di invalidità o di qualsiasi altra assicurazione sociale non dovrebbe fare, in sostanza, nessuna differenza.

### Promuovere l'educazione

Oggi, la mancanza di una formazione rappresenta infatti il motivo principale per l'esclusione dal mercato del lavoro. Per un'integrazione sostenibile, i sistemi di sicurezza sociale devono prima di tutto permettere a molti interessati una formazione di base, una misura che a volte richiede tempo, ma alla fine è vantaggiosa per tutti. Il rientro nel mercato del lavoro primario per molte persone parzialmente abili al lavoro è pressoché impossibile. Vanno pertanto create opportunità di reinserimento graduale per le quali si rendono necessarie più imprese sociali sostenute dai sistemi di sicurezza.

Oggi, non solo la perdita di guadagno comporta un rischio. Troppe famiglie sono costrette a vivere in povertà, nonostante l'attività professionale. In questi casi il si-



*Occorre facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro per gli aventi diritto alle prestazioni dell'assistenza sociale.*

Foto: Fotolia

stema deve garantire un adeguamento. Nel raffronto internazionale la quota di persone a rischio di povertà ha raggiunto un livello assai elevato: 7,7 per cento degli occupati. Si impone pertanto un'offensiva nell'ambito delle formazioni di recupero per i lavoratori senza diploma postobbligatorio. Per Travail.Suisse l'obiettivo di 3000 attestati di formazione professionale all'anno, ovvero 30 000 attestati in un decennio, è abbordabile. L'attestato permette al lavoratore interessato di aumentare sia le sue qualifiche che le sue pretese salariali e non da ultimo le chance di ottenere un contratto a tempo indeterminato. Vanno inoltre incrementati gli assegni familiari a 350 franchi per figlio e a 500 franchi per figlio in formazione al fine di evitare il rischio di povertà per i genitori attivi nel mondo del lavoro.

### Fidatezza e accesso

Per un sistema di sicurezza sociale ben funzionante la fiducia rappresenta un valore fondamentale. Gli sforzi intrapresi per diminuire (AI 6b) e sopprimere (AI 6a) anche le attuali rendite, che al momento sono oggetto di discussioni nell'ambito

dell'AI, mettono seriamente a repentaglio la fiducia e di conseguenza anche la legittimità del sistema di sicurezza sociale. In questa maniera vengono scaricati i costi su altre assicurazioni sociali. I diretti interessati si vedono così confrontati con difficoltà finanziarie. Questa tendenza va fermata a tutti i costi. Oggi, al contrario, si rende necessario colmare questo tipo di lacune, ad esempio tramite l'introduzione di un'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera in caso di malattia. Per garantire la trasparenza va inoltre assicurato l'accesso all'assistenza sociale ai diretti interessati. Gli aventi diritto alle prestazioni dell'assistenza sociale vengono ancora oggi stigmatizzati. Sussiste un'elevata percentuale di persone che ha diritto a queste prestazioni, ma che non ne usufruisce. Questa situazione è in parte da ricondurre alla politica. Per garantire l'accesso a tutti coloro che ne hanno bisogno, va pertanto sfatato il tabù dell'assistenza sociale.

**Matthias Kuert Killer,**  
Responsabile delle politiche sociali,  
Travail.Suisse

La Sanidad suiza

# Una industria en transición

**Nuestro servicio de salud, está sujeto a cambios drásticos. Las fuerzas principales son: el aumento de la competencia, el nuevo financiamiento y modelos de contratos entre proveedores de servicios y la financiación según los rendimientos, así como el cambio demográfico en nuestra sociedad.**

Suiza tiene ahora un sistema de salud verdaderamente caro, pero muy bueno. Pero en los próximos años y décadas, los retos siguen siendo grandes. El número de personas mayores y por lo tanto las enfermedades crónicas aumentarán de forma constante. Según la Oficina Federal de Salud Pública (BAG), las estructuras de hoy en día están demasiado concentradas en la asistencia médica, y en la Sanidad existe una falta de transparencia y de maniobrabilidad. Debido al desarrollo demográfico y el progreso de las técnicas en la medicina, los costos de atención de la sanidad continuarán aumentando, y no por el aumento de los sueldos del personal. Si se comparan los salarios directamente en la sanidad, los médicos en Suiza ganan muy bien. Si se tiene en cuenta a su vez las diferencias internacionales en los niveles de precios, los ingresos de los médicos suizos están aproximadamente en la media. Según las bases de datos disponibles, se supone que los costos laborales, no son en general la razón para que los costos de salud sean tan altos.

## La creciente competencia

En los últimos años, la presión de los costes en la sanidad suiza llegó a ser mayor. Como resultado, los hospitales han mejorado la eficiencia a través de la optimización del proceso global y han ahorrado también en personal. Los hospitales, los proveedores de la sanidad y las aseguradoras deben mejorar su estrategia y procesos de desempeño en los próximos años. Cada vez existen más hospitales y residencias de ancianos que se hacen independientes, ya sea como empresas públicas o empresas del sector privado. Las sociedades de cotización en bolsa ven un gran potencial para el



*La presión de los costos está provocando en los hospitales cada vez más la externalización de servicios, como por ejemplo la limpieza.*  
Foto: FO Publishing GmbH

beneficio y no compran los hospitales rentables, para no empeorar las condiciones de trabajo del personal, para distribuir las utilidades a los accionistas. Un ejemplo es el de La Providence Hospital en Neuchâtel.

## Financiación a través de SwissDRG

La financiación de los tratamientos hospitalarios están basados en el rendimiento a tanto alzado. Los costes de operación y los costes de capital están incluidos. El importe de los paquetes se orienta a los hospitales que prestan servicios a precios más baratos. Este sistema de financiación aporta no sólo una verdadera transparencia y la comparabilidad de los servicios, sino también una competencia interna y externa. La externalización de los servicios individuales, el deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de la duración de la estancia para los pacientes es el resultado. Es importante resaltar el beneficio!

Los sindicatos están ahora obligados a negociar acuerdos de negociación colectiva

(GAV) con las nuevas estructuras hospitalarias y residencias de ancianos, los cuales son dirigidos por el CEO. Con esto han adquirido una gran responsabilidad. En primer lugar, es deber de los sindicatos trabajar para mejorar las condiciones de trabajo y evitar su deterioramiento. En segundo lugar, para contrarrestar hay una necesidad urgente de abordar la falta de personal calificado en las profesiones de la sanidad con el fin de conseguir que estas profesiones sean atractivas. Para conseguirlo se requieren buenos salarios y buenas condiciones de trabajo. Syna es consciente de esta responsabilidad y hará todo lo posible para conseguir una buena negociación.

Fuentes:

Oficina Federal de Salud Pública (BAG), la plataforma de información Vimentis

**Magdalena Bertone,**  
Responsable del sector de servicios

Dia Internacional da Mulher 8 de Março 2013

# Luta pela Mulher e pela Igualdade

**Marlene Moreira trabalha à três anos no secretariado regional de Lucerna. Ela é portuguesa, «Suíça», ativista sindical e luta pela igualdade. Syna falou com a Marlene sobre o dia Internacional da Mulher (8 de Março), bem como o seu empenho pela a igualdade entre mulher e homem.**

**Sabine Hunger: O que isso significa para ti, o 8 de Março?**

**Marlene Moreira:** O 8 Março, para mim, é o dia em que se presta homenagem a todas as mulheres que lutaram e lutam pelos seus direitos e é, ao mesmo tempo, um dia de comemoração pelo já conquistado. É preciso ter também em conta que no passado existiram mulheres que pagaram um preço bem alto pela conquista da igualdade. Algumas delas perderam, inclusivé, a vida nesta batalha. Portanto, o 8 de Março simboliza também, um dia de solidariedade para com essas mulheres e para com todas as que ainda lutam pelos seus direitos.

**Que influência teve no teu crescimento o tema da Igualdade?**

Eu tenho um pai rígido mas para ele não existia diferença entre homem e mulher. Ambos tem os mesmos deveres e os mesmos direitos. Comecei desde cedo a lutar pelos direitos dos emigrantes e das mulheres. Devido às traduções que já em adolescente fazia, entrei muito cedo em contacto com a problemática da emigração e igualdade. Muitas das pessoas a quem eu fazia as traduções não tinham conhecimento da lei. Muitas vezes eram pessoas que trabalhavam na gastronomia. Ainda hoje a gastronomia é a porta de acesso à entrada na Suíça para emigrantes. Estava relacionada com empresas que frequentemente empregavam casais e já antigamente, eu não compreendia o porquê do homem receber mais que a mulher, embora o trabalho fosse absolutamente equivalente. Existiam casos, onde a diferença salarial era superior a 600 francos. Essas diferenças nunca compreendi.

**Como te preocupa este tema hoje?**



Engajado: Marlene Moreira

Foto: Toni Walker

Hoje em dia ainda não compreendo o porquê dessas diferenças. Não existem direitos de homem nem de mulher, mas sim direitos humanos. Por isso duas pessoas de sexos opostos que exercem o mesmo tipo de trabalho não podem ser remunerados de forma desigual. Este é um tema atual há mais de 100 anos. Tantas reivindicações feitas pelas nossas antecessoras que ainda não foram implementadas e isso é inadmissível na sociedade de hoje.

**Tu és mãe e trabalhas a 100 por cento. Com quais dificuldades és confrontada diretamente no dia a dia?**

Trata-se verdadeiramente de igualdade entre homem e mulher. O meu parceiro, por exemplo, é homem de casa. Não é preciso ir mais longe do que o meu ciclo de amigos, para ver que as opiniões se dividem. Para muitos, é incompreensível que o homem fique em casa e a mulher vá trabalhar. Os preconceitos mantêm-se, o homem é menos homem por ser doméstico e

a mulher menos mulher, ou até mesmo uma fraca mãe, porque o homem fica em casa com os filhos. O meu companheiro, por exemplo, gostaria de trabalhar a part-time, mas onde se encontra uma colocação a 20 ou 40 por cento para um homem?

**Também são visíveis essas diferenças no aconselhamento diário do teu trabalho?**

Sim. O homem em relação ao part-time pode dizer-se que é quase impossível. O que eu vivo também no dia a dia é o facto da dificuldade em encontrar vagas nos estabelecimentos infantis (creches, jardins de infância, babysitter, etc.). Existe pouca oferta, assim como poucas possibilidades de cuidados infantis com qualidade e de preço acessível. Já é difícil para muitos

pais estarem sujeitos ao julgamento de não ser bom pai ou boa mãe, por isso é compreensível que queiram deixar os filhos em boas mãos. É necessário intervir urgentemente, ou através das estruturas estatais ou através dos empregadores.

**Tu própria estás envolvida na temática da igualdade. Que conselhos tens tu para os sócios que também gostariam de se envolver?**

O melhor é o sócio informar-se na sua região. Na região de Lucerna, iremos futuramente em colaboração com a central, dedicarmo-nos mais à igualdade entre homem e mulher e pôr em prática diversas atividades. Nesta área, ainda há muito a fazer e eu posso apenas apelar aos sócios, que se façam fortes pela igualdade sejam homem ou mulher.

**Sabine Hunger,**  
Departamento de política social empresarial



# Kursangebote der Syna



## Meine Kreativität und Problemlösungsfähigkeit steigern.

**Montag, 15. April 2013, 9.30 bis 17 Uhr, Travail.Suisse, Bern**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen den Problemlösungszyklus kennen und erproben verschiedene Methoden, die helfen können, in Problemsituationen kreative Lösungswege zu finden.

**Referent:** Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

**Anmeldung:** bis 29. März 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/-r unbedingt wissen sollte.

**Donnerstag, 25. April 2013 (1. Kurstag), und Donnerstag, 23. Mai 2013 (2. Kurstag), je von 9 bis 17 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten**

**Inhalt:** Dieser Kurs soll den Teilnehmenden einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen geben und aufzeigen, welche persönlichen Ansprüche sie geltend machen können. Anhand von vielen Beispielen aus der Praxis erhalten sie anschauliche Informationen und wissenswerte Tipps.

**Referentin:** Bettina Michaelis, Versicherungsfachfrau

**Anmeldung:** bis 29. März 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Beinahe Selbstversorger? Was haben Vögel und ein Gebäude mit Minergie-P-Eco-Standard gemeinsam?

**Freitag, 3. Mai 2013, 9 bis 17 Uhr, Schweizerische Vogelwarte, Sempach**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen die Anforderungen des Minergie-P-Eco-Standards kennen und erfahren, welches seine Vorteile sind. Sie erhalten Einblick in die Welt der Vögel und erfahren, welche Auswirkungen der Klimawandel auf die Vogelwelt hat. Sie tauschen sich mit den anderen Teilnehmenden aus und entdecken eigene Handlungsspielräume als Beitrag zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstosses.

**Referent/in:** Beatrice Howald, Natur- und Umweltfachfrau, und Dr. Christian Marti, Betriebsleiter der Schweizerischen Vogelwarte Sempach

**Anmeldung:** bis 5. April 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Antistress – Refresher.

**Freitag, 3. Mai 2013, 9 bis 18 Uhr, Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden wiederholen die Übungen, die sie im Kurs «Unter Druck und trotzdem gelassen» gelernt haben. Dieser Kurs erlaubt ihnen, Fragen zum Gelernten zu stellen, die erlernten Übungen wo nötig zu korrigieren, zu wiederholen und erneut Energie aufzutanken. Die Teilnehmenden erhalten Anstoss, die Übungen praktisch in ihren Alltag einzufügen.

**Referentin:** Rita Rüttsche, diplomierte Praktikerin der Grinberg-Methode

**Anmeldung:** bis 8. April 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

### Anmeldung zu den Kursen:

- Meine Kreativität und Problemlösungsfähigkeit steigern.
- Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/-r unbedingt wissen sollte.
- Beinahe Selbstversorger? Was haben Vögel und ein Gebäude mit Minergie-P-Eco-Standard gemeinsam?
- Antistress – Refresher.

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, Mail: arc@syna.ch**

Die neue Solidarhaftung

## Der Fall Messe Basel

**Letztes Jahr gab es unzählige Lohndumpingfälle in ausländischen Firmen auf Schweizer Baustellen. Auf Druck der Gewerkschaften und schliesslich auch der Öffentlichkeit hat sich das Parlament letzten Dezember dazu entschlossen, dem einen Riegel zu schieben.**

Syna hat bereits über den Fall «Messe-Neubau in Basel» berichtet. Nun wollen wir das Grundproblem sowie den Weg zur neuen Solidarhaftung an ebendiesem Beispiel aufzeigen. Denn der in Rekordzeit von nur 22 Monaten aufgezo- gene 430-Millionen-Neubau der Messe Basel warf nicht zuletzt aufgrund des enormen Zeitdrucks unschöne Schatten. Zunächst haben die von der Generalunternehmerin HRS Real Estate AG engagierten Subunternehmer aufgrund des Kostendrucks eine Vielzahl von billigen, ausländischen Sub-Subunternehmern beauftragt. Allein für die Metallbauarbeiten wurde als erster Subunternehmer die Arge Wendeler + Süssen engagiert, die wiederum die JHL Leipzig beauftragte. Diese zog dann die slowenische Firma Matmont nach, welche ihrerseits Arbeiter aus einer ungarischen Unternehmung heranzog.

Es versteht sich von selbst, dass bei derart langen Subunternehmerketten die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen unmöglich wird. So wurde denn im Herbst 2012 auch aufgedeckt, dass die slowenischen Matmont-Angestellten bis zu 14,5 Stunden täglich und bis zu 278 Stunden pro Monat gearbeitet haben. Der Lohn für den ganzen Monat Oktober wurde ihnen nicht bezahlt. Da ist es nicht weiter verwunderlich, dass aufgrund dieser

enormen Arbeitsbelastung schwere Unfälle vorprogrammiert sind und auch geschahen.

### Syna schritt ein

Syna hat in diesem Zusammenhang nicht nur den Matmont-Arbeiter, der bei einem Unfall auf der Messebaustelle mehrere Finger verloren hat und nie mehr als Metallbauer tätig sein kann, rechtlich vertreten. Im Namen der geprellten Matmont-Angestellten hat Syna ebenfalls die ausstehenden Löhne geltend gemacht. Gerade hier zeigte sich aber das grosse Problem der damals fehlenden Solidarhaftung: Ge-

mäss dem Entsendegesetz (EntsG) müssen die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen die in der Schweiz geltenden minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen erfüllen. Art. 5 EntsG besagte zwar, dass der Erstunternehmer einen Subunternehmer vertraglich zur Einhaltung dieser Vorschriften verpflichten muss. Zahlt der Subunternehmer nun Dumpinglöhne oder hält die Arbeitssicherheitsvorschriften nicht ein, haftet der Erstunternehmer aber nur, wenn er diese Verpflichtung nicht in den Vertrag aufgenommen hat. In sämtlichen Werkverträgen der Subunternehmerkette war aber diese Verpflichtung vorhanden. Somit konnte Syna weder gegen den nächsthöheren Subunternehmer noch gegen die eigentlich Verantwortlichen der Messe Basel und des Generalunternehmers HRS rechtlich vorgehen.

### Messe Basel handelte

In einem offenen Brief an die Messe Basel, der auch an alle Parlamentarier in Bern sowie beider Basel ging, wurde das Schicksal des verunfallten Slowenen ins Zentrum gerückt. Denn die fehlende Solidarhaftung ist nicht nur ein finanzielles Problem; dahinter stehen menschliche

Schicksale. Zusätzlich konnte Syna die Eintragung eines Bauhandwerkerpfandrechts auf das Messegebäude verlangen, um die Löhne der slowenischen Arbeiter sicherzustellen. Ende 2012 gab die Messe Basel diesem Druck nach und entschloss sich zur freiwilligen Zahlung einer Entschädigung an den Verunfallten sowie der ausstehenden Löhne an die slowenischen Arbeitnehmer.

Mit der neuen Solidarhaftung haftet nun der Erstunternehmer für sämtliche nachfolgenden Subunternehmer in einer Auftragskette. Er kann sich davon nur befreien, wenn er nachweislich bei jeder Weitergabe von Arbeiten die gebotene Sorgfalt angewendet hat. Eine einfache Vertragsklausel, wonach der Subunternehmer das EntsG zu beachten habe, reicht künftig nicht mehr aus. Wäre diese Solidarhaftung bereits im Herbst 2012 in Kraft gewesen, wäre Syna ein direktes rechtliches Vorgehen möglich gewesen.

**Mathias Regotz,**  
Leiter Rechtsdienst

### **Bundesrat Schneider-Ammann wollte Ordnung im Stall**

*Im Dezember 2012 hat Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann die Gesetzesänderung verkündet und dabei Klartext gesprochen. Er wolle nun «Ordnung im Stall». Sogar die grössten Kritiker der Solidarhaftung, die Vertreter des Baumeisterverbandes, gaben bekannt, die Gesetzesänderung zu unterstützen und künftig anzuwenden. Das Seco arbeitet zusammen mit Syna und weiteren Sozialpartnern die Verordnung aus. Ab 1. Juli 2013 soll die Gesetzesänderung definitiv in Kraft treten.*

*Mit diesem Instrument können die Vollzugsorgane bei Verstössen leichter gegen Erst- und Subunternehmer vorgehen. Dies schützt die Arbeitnehmenden vor Lohndumping und die seriösen Firmen im hart umkämpften Markt.*

**Ernst Zülle,**  
Zentralsekretär Baugewerbe

Motion Abate

## Jetzt auch noch der Tourismus!

**Die Angriffe auf die Verkaufsgestellten gehen weiter. Mit der Motion Abate soll praktisch in der ganzen Schweiz der Sonntagsverkauf eingeführt werden.**

Ständerat Fabio Abate möchte den Schweizer Tourismus fördern, indem er Shopping zum Erlebnis macht. Jene Sonntagsverkäufe, die bislang nur in Fremdenverkehrsgebieten zulässig waren, sollen neu auf Wirtschaftsräume ausgeweitet werden, und zwar ganzjährig.

### Auf Kosten der Verkaufsgestellten

Es darf nicht sein, dass sogenannte Erlebniswelten auf dem Buckel der Verkaufsmitarbeitenden gefördert werden. Sonntagsarbeit schadet der Gesundheit, dem Familien- und Sozialleben. Unregelmässige Arbeitszeiten und «Zimmerstunden» sind weitere Verschlechterungen, die die Angestellten zu befürchten haben. Denn

die Liberalisierung der Öffnungszeiten bringt nicht zwingend und für jedes Geschäft neue Stellen mit sich.

Obwohl anfangs nur der Detailhandel betroffen wäre, müssten sich bald auch andere Branchen wie Transport- und Logistikunternehmen, Sicherheitsdienste und Kinderbetreuer etc. anpassen. Die Folgen wären eine komplette Aufweichung der Sonntagsruhe und eine massive Verschlechterung des Arbeitnehmerschutzes. Und weil sich das Schweizer Stimmvolk regional und kantonale schon unzählige Male dagegen ausgesprochen hat, verlangt die Motion Abate eine Anpassung der Verordnung statt einer Gesetzesänderung. Damit übergeht sie die Liberalisierungsgegner, welche die Mehrheit der Schweizer Stimmbevölkerung darstellen. Jüngstes Beispiel dafür ist die Abstimmung vom 3. März in Basel. Mit knapp 60 Prozent stimmte die Bevölkerung gegen eine Verlängerung der Samstagöffnungszeiten. Die bürgerlichen Parlamentarier politisieren also am Volk vorbei: Es war die

siebte kantonale Abstimmung in Folge, in der das Stimmvolk eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten abgelehnt hat.

### Darfs etwas mehr sein?

Bei Redaktionsschluss waren die beiden Motionen Abate und Lombardi im Nationalrat traktandiert und zur Annahme empfohlen. Letztere will die Öffnungszeiten schweizweit zwangsharmonisieren und -ausweiten. Und dann sind da noch die Öffnungszeiten der Tankstellenshops, gegen deren Ausweitung Syna und die Sonntagsallianz das Referendum ergriffen haben. Fakt ist: Werden die Öffnungszeiten in einer Branche liberalisiert, fordern andere Branchen gleich lange Spiesse für alle. Bis Ende März können Sie Ihre ausgefüllten Unterschriftenbogen noch retournieren. Die Tankstellenshop-Angestellten danken es Ihnen.

**Olivia Coray, Mitarbeiterin  
Kommunikation und Kampagnen**

Aktiv mitgestalten

## Umfrage Schreinerbranche

**In einem gemeinsamen Projekt erheben die Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrages Schreinergerwerbe Deutschschweiz und Tessin Daten zur Alters- und Betriebsstruktur sowie zur Bildungssituation der Deutschschweizer Schreinerbranche.**

Innovativ waren und sind die Schreiner schon immer. In der heutigen Zeit ist es noch wichtiger, dass Arbeitnehmende und Arbeitgeber an einem Strick ziehen und die Branche aktiv gestalten.

Über einen breit gestreuten Fragebogen haben alle Arbeitnehmenden und Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre persönliche Meinung abzugeben. Jeder ausgefüllte Fragebogen trägt zu einem fundierteren



Was braucht es morgen in der Branche?

Bild: Michael Preiss

Bild über die Schreinerbranche bei. So kann sie, aber auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, möglichst praxisbezogen ausgerichtet werden.

Die Umfrage läuft über die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPK), und wir fordern vor allem unsere Mitglieder im Schreinergerwerbe auf: macht mit! Fragebogen sind bei euren Arbeitgebern oder online erhältlich. Die Umfrage dauert von Anfang bis Ende April. Im Frühling 2014 werden die Ergebnisse auf [www.zpk-schreinergerwerbe.ch](http://www.zpk-schreinergerwerbe.ch) veröffentlicht.

**Werner Rindlisbacher,  
Leiter Sektor Gewerbe**

### Zur Umfrage

Zeitbedarf: ca. 15–20 Minuten

Online-Formular:

[www.fragebogen\\_unt.online.ch](http://www.fragebogen_unt.online.ch)

Rücksendung: ZPK, Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergerwerbe, Gladbachstrasse 80, 8044 Zürich



## Zeitpolitik

# Zeit ist relativ

**In Bozen wurden die Zeichen der Zeit erkannt: Staus auf den Strassen, überfüllte öffentliche Verkehrsmittel, gehetzte Menschen auf dem Weg zur Arbeit, Kinder, die auf ihre Eltern warten und Ämter mit unmöglichen Öffnungszeiten sollten definitiv der Vergangenheit angehören.**

Als eine der ersten Städte Europas hat Bozen die Zeitpolitik eingeführt. «Die zeitgenössische Gesellschafts- und Siedlungsstruktur benötigt neu geregelte öffentliche Zeitpläne, um neuen Raum für individuelle und gemeinschaftliche Raum- und Zeitplanung zu schaffen», so die Formulierung im Grundsatzpapier zum Zeitplan für die Stadt Bozen. Seit dem 6. März 2000 ist die Zeitpolitik auf kommunaler Ebene gesetzlich verankert. Was vielleicht im ersten Moment etwas theoretisch und abgehoben daherkommt, ist in Tat und Wahrheit eine Revolution, die Bozen und vor allem auch seine Bewohnerinnen und Bewohner nachhaltig verändert hat.

## Die Zeit betrachten

Zeit und Zeitpläne spielen in jedem Moment unseres Lebens eine wichtige Rolle. Zu einer bestimmten Zeit müssen Kinder in der Schule sein. Der öffentliche Verkehr hat ebenfalls einen Fahrplan, den es einzuhalten gilt. Selbst mit dem Auto muss zu einer bestimmten Zeit losgefahren werden, will man pünktlich ankommen. Sind Arbeitnehmende zu spät bei der Arbeit, kommt es schnell einmal zu Reibereien mit Vorgesetzten. Jeder Mensch ist so gesehen eingezwängt in ein Zeitkorsett. Dieses ist oft nicht in seiner Grösse angefertigt – verständlich, dass man sich darin nicht wohlfühlt. Stress ist die Folge, das viel beschworene Zeitmanagement gerät durcheinander. Schnell einmal ist man zu spät oder verbraucht zu viel Zeit. Auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit ändert wenig daran. Die Eltern passen ihre Zeit dem Stundenplan der Kinder an. Das bedeutet nichts anderes, als dass zur selben Zeit viele



*Entspannte Bozener: Eine kleine Zeitplanverschiebung reichte, um den Stress in ihrem Alltag zu reduzieren.*  
Bild: SMG

Menschen unterwegs sind. In einer Kleinstadt oder einem Dorf lassen sich diese Ströme bewältigen. Schwieriger wird es aber in einer Stadt, einem Einzugsgebiet, in das viele Leute auch von ausserhalb strömen.

All diese Aspekte wurden in Bozen genau und unvoreingenommen betrachtet. Essenziell war da die Mitarbeit der Bürgerinnen und Bürger. Sie sind die Nutzer, und ihren Bedürfnissen will die Stadtregierung von Bozen gerecht werden. Umgesetzt wurden bis anhin mehrheitlich Inputs, die von Frauen, Kindern und alten Menschen kamen. Im Grundsatzpapier wurde festgehalten, dass sie ihre Bedürfnisse am besten formulieren und einbringen konnten.

## Bausteine, die die Zeit verändern

Neue Öffnungszeiten für Friseursalons wurden als Erstes eingeführt. Keine Sorge; an den Gesprächen waren Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter beteiligt, und nach wie vor ist der Sonntag arbeitsfrei – daran wird in Bozen nicht gerüttelt. Doch so unspektakulär es klingen mag, durch die nach hinten gelegten Öffnungszeiten kann diese Dienstleistung besser in Anspruch genommen werden, notabene steigen so auch die Umsätze. Ein

nächster wichtiger Schritt war die Flexibilisierung der Stundenpläne in den Schulen und Kindergärten. In jedem Stadtteil wird zu einer anderen Zeit begonnen, die Mittagspausen wurden leicht versetzt. Seit die Kinder nicht mehr alle zur selben Zeit dort sein müssen oder wieder nach Hause gehen, führt das auch zu einer deutlichen Entspannung im Verkehr. Die Zufriedenheit der Eltern ist entsprechend gross. Auch die Schulhöfe wurden umgestaltet: Aus den Pausenplätzen wurden durch bauliche Veränderungen neu zu entdeckende Räume. Sie laden zum Aufenthalt ein, wurden zu Treffpunkten, nicht nur für Kinder und Jugendliche. Damit einher geht ebenso die Verpflichtung zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die nicht zuletzt oft an unmöglichen Zeiten scheitert.

Wie das Beispiel Bozen zeigt, sind öffentliche Zeitpläne planbar, veränderbar und somit auch verbesserungsfähig. Für eine Änderung braucht es Erkenntnis und Bereitschaft. Doch wird erst einmal an den vermeintlich festen Zeiten gerüttelt, kann das im positiven Sinn eine Gesellschaft nachhaltig verändern.

**Colette Kalt,  
Leiterin Kommunikation  
und Kampagnen**

Gewerkschaftsjugend Freiburg

## Der pure Nervenkitzel

**Auch dieses Jahr hat unsere Gewerkschaftsjugend aus Freiburg ein Wochenende auf Schneemobilen in Frankreich verbracht. Sonne, Schnee und Nervenkitzel – was will man mehr?**

Am 2. März trafen sich die Jugendlichen, um das Wochenende in Samoëns in Haute Savoie (Frankreich) zu verbringen. Uns erwartete ein wunderschöner sonniger Tag auf den Pisten, gefolgt von einem sehr angenehmen Abend. Selbstverständlich sprechen wir hier nicht nur vom Schneemobilfahren, sondern auch vom gemütlichen Beisammensein. Immer mit dabei: der unermüdliche Jugendverantwortliche

Giuseppe Di Mauro. Auf den Pisten konnte sich jeder von uns eine gute Stunde lang auf dem Schneemobil versuchen und seine Valentino-Rossi-Qualitäten testen. Nach diesem Spass kamen wir alle wieder zu einem leckeren Fondue bourguignonne zusammen. Der Abend wurde sehr lustig und setzte sich bis weit in die Nacht fort. Am Sonntagabend waren wir dann wieder zurück in Freiburg, müde, aber glücklich.

An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an den Jugendverband, der sich engagiert dafür einsetzt, dass sich die Jugendlichen bei Syna wohlfühlen. Bis bald, bei einer unserer nächsten Aktivitäten!

**Carlo Cucuzza,**  
Präsident Syna-Jugend Freiburg



Startklar: die Syna-Jugend auf ihren Schneemobilen.  
Bild: Syna

Jugendkurse

## Die Erwartungen der Teilnehmenden

**In diesem Jahr bieten Syna und Transfair über das gemeinsame Bildungsinstitut ARC erstmals Kurse an, die speziell auf Jugendliche zugeschnitten sind. Wir haben bei einigen Teilnehmern nachgefragt, was sie von den Kursen erwarten.**

Vier Kurse sind bereits ausgeschrieben und stossen bei den Jugendlichen auf Interesse. Mit fünf Teilnehmern und Teilnehmerinnen haben wir gesprochen. Rami, Ecem, Milena und Danja haben sich für den Kurs «An der Schwelle zum Berufsalltag – das muss ich wissen» angemeldet, und Annapaula wird den Kurs «Ich betreibe erfolgreiches Netzwerken» besuchen.

**Sabine Hunger: Warum hast du dich angemeldet?**

*Rami und Ecem:* Uns haben die Themen und vor allem die Möglichkeit zur Fremdsprachenverbesserung sehr angesprochen.

**Warum bei einem Gewerkschaftskurs?**

*Annapaula:* Ich selbst bin bei Transfair und engagiere mich seit etwa einem Jahr auch sehr aktiv. Ich habe gemerkt, dass gute Verbindungen sehr nützlich sein können, aber dass diese erst aufgebaut werden müssen. Ansonsten ist es eher Zufall, dass es ein Gewerkschaftskurs ist. Ich habe das Kursangebot studiert, und da ist mir dieser Kurs aufgefallen.

**Was interessiert dich am Thema?**

*Milena:* Weil uns diese Themen im Alltag beschäftigen, ob wir wollen oder nicht.

**Was bringst du bereits an Wissen zum Kurs mit?**

*Danja:* Ich weiss, welche Sozialversicherungen mir vom Lohn abgezogen werden, und kenne einige Merkmale. Welche Versicherungen obligatorisch und freiwillig sind. Die meisten Dinge über den Arbeitsvertrag. Ich mache das KV und habe in der Schule Rechtskunde.

**Welches sind die Themen, die du im Kurs besprochen haben möchtest?**

*Annapaula:* Mich interessiert das Wie

und Wo. Wo kann ich mir Hilfe holen, und wie setze ich das Wissen im Alltag um?

**Sabine Hunger,**  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

### Die Kurse im Überblick

**Facebook, Twitter & Co. – Chancen, Risiken und der clevere Umgang mit Social Media**

18. April 2013, je ein Kurs in Deutsch und Französisch

**An der Schwelle zum Berufsalltag – das muss ich wissen**

20. & 21. April 2013, 3-sprachiger Kurs in Deutsch, Französisch und Italienisch

**Ich betreibe erfolgreiches Netzwerken**

21. September 2013, Kurs in Deutsch

Für alle Kurse sind noch Plätze frei. Anmeldungen via [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch) oder [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Dort findest du auch weitere Infos zu den Kursen.