

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region



Bild: Lars Walter

Kein Rübliverkauf um 2.15 Uhr

Mehr als 86 000 Stimmbürgerinnen und Stimmbürger gehen mit Syna und der Sonntagsallianz einig: Der 24-Stunden-Arbeitstag muss verhindert werden. Durch ihre Unterschriften ist das Referendum gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops zustande gekommen. Am 3. April wurden die Unterschriften in Bern eingereicht. **Seite 5**

Der Luxus kommt nach Basel

Seit Wochen arbeiten Scharen von Standbauern auf Hochtouren für die «Baselworld 2013». In Zusammenarbeit mit der Messeleitung überwacht die paritätische Berufskommission die Einhaltung der GAV-Bestimmungen. Syna ist ebenfalls vor Ort. **Seite 6**

Nur der Anfang

Am 18. April sind die entlassenen Streikenden von La Providence mit den Gewerkschaften vom Schiedsgericht vorgeladen. Was in Neuenburg anfang, betrifft das ganze Gesundheitswesen. Denn der Privatisierungswahn macht nicht an der Kantonsgrenze halt. **Seite 17**

Inhalt

Altersvorsorge	Seite	3
Beruf: Wiedereinstieg	Seite	4
Referendum: Unterschriftenübergabe	Seite	5
Messestandbau	Seite	6
Valora	Seite	7
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Privatisierung Gesundheitswesen	Seite	17
Brücke • Le pont	Seite	18
Nachhaltigkeit: Nullwachstum	Seite	19
Jugendkommission Travail.Suisse	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

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, 24. Mai 2013

Redaktionsschluss
Donnerstag, 2. Mai 2013, 12.00 Uhr

Die Kirche tut es, Syna auch



Es ist wichtig, dass die katholische Kirche als global tätige Organisation wegweisende Botschaften im Sinne der Sozialenzykliken verkündet und vorlebt und damit ein Gegengewicht zur wertelosen, gewinnorientierten Wirtschaftswelt setzt.

Wir von der Gewerkschaft Syna sind der christlichen Sozialethik verpflichtet. Das bekräftigen wir in unseren Statuten, das prägt unsere Gewerkschaftsarbeit, und

In Rom hat Papst Benedikt XVI. überraschend den Stab an seinen Nachfolger Franziskus I. übergeben. Von diesem neuen Papst der Armen erhoffen sich zahlreiche Menschen sehr viel, und das ist auch richtig so.

diese wesentlichen Werte haben wir anlässlich unseres letzten Kongresses 2010 in St. Gallen unterstrichen. Werte wie Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit haben nichts von ihrer Notwendigkeit verloren.

Nachfolger/-in gesucht

2014 findet der nächste Syna-Kongress im Wallis statt, wo wir unsere gewerkschaftspolitischen Schwerpunkte für die nächsten vier Jahre festlegen. Der Syna-Kongress wird auch die nächste Präsidentin oder den nächsten Präsidenten wählen. Denn nach acht Jahren trete ich als Syna-Präsident zurück. Der Syna-Vorstand möchte bei der Nachfolgeregelung ein offenes, faires Vorgehen. Daher schreibt Syna die Stelle bereits jetzt intern aus.

**Kurt Regotz,
Präsident Syna**

Per 1. Oktober 2014 oder früher nach Vereinbarung suchen wir eine/einen

Präsidentin / Präsidenten



Sie führen den Verband mit rund 200 Mitarbeitenden in der Schweiz. In Zusammenarbeit mit dem Vorstand sind Sie verantwortlich für die strategische und sozialpolitische Ausrichtung der Syna. Sie vertreten wirkungsvoll und nachhaltig alle Interessen und Anliegen der Organisation und deren Mitglieder nach aussen.

Sie sind eine engagierte, kommunikative, politisch interessierte und vertrauenerweckende Persönlichkeit. Sie verfügen über einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Aus- und Weiterbildung. Sie haben Führungserfahrung in einer gewerkschaftlichen oder sonstigen Non-Profit-Organisation. Sie sind sicher im öffentlichen Auftreten und haben grosses Verhandlungsgeschick. Sie verfügen über eine hohe Sozialkompetenz und sind fähig, vernetzt zu denken. Sie sind gewandt im mündlichen und schriftlichen Ausdruck in Deutsch und haben sehr gute Französischkenntnisse.

Auf Sie wartet eine nicht alltägliche, sehr interessante und vielschichtige Aufgabe mit der Möglichkeit, die Zukunft des Arbeitsplatzes Schweiz mitzugestalten. Das engagierte Kader der etablierten und gut funktionierenden Organisation unterstützt Sie bei der Bewältigung der künftigen Herausforderungen. Eine sorgfältige Einarbeitung ist Basis für Ihr langfristiges Engagement. Ihr Arbeitsort ist Olten.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen Frau Verena Thürkauf, Leiterin Personal, Tel. 044 279 71 48, gerne zur Verfügung. Ihre vollständigen Unterlagen senden Sie bis 19. Mai 2013 an:

Syna – die Gewerkschaft, Personalabteilung, Ref. Präsidium,
Römerstrasse 7 / PF, 4601 Olten
jobs@syna.ch, www.syna.ch

Altersvorsorge

Höhere Bildung = längeres Leben

Die Chancen auf ein langes Leben sind nicht auf alle Bevölkerungsschichten gleich verteilt. Besserverdiener können zum Zeitpunkt der Pensionierung damit rechnen, rund 2 bis 3 Jahre länger zu leben als jemand ohne höhere Ausbildung. Das muss in der künftigen Altersvorsorge berücksichtigt werden.

Was schon länger vermutet wurde, ist nun durch eine Studie der Universität Genf bestätigt: Wer gut gebildet ist und damit meist über ein höheres Einkommen verfügt, hat eine höhere Lebenserwartung. Im Rahmen einer Vorstudie zur Reform der Altersvorsorge 2020 haben die Forscher genauer unter die Lupe genommen, welche Bevölkerungsgruppen statistisch gesehen bei ihrer Pensionierung mit welcher Lebenserwartung zu rechnen haben. Dass Männer und Frauen unterschiedliche Lebenserwartungen haben, wissen wir schon länger. Dass hingegen auch sogenannte «sozioprofessionelle» Faktoren eine starke Rolle spielen, konnte bisher nur vermutet werden. So fördert die Studie für die Altersvorsorge brisante Tatsachen zutage. Im Klartext heisst das: Wer gut gebildet ist, ein hohes Einkommen hat und im Dienstleistungssektor arbeitet, lebt länger als wer schlecht gebildet ist, zu tiefen Löhnen und im industriellen oder im Landwirtschaftssektor arbeitet. Auch eine Arbeitslosigkeit verkürzt die Lebenserwartung. Diese Befunde decken sich mit Beobachtungen aus anderen Industrieländern. Die Gründe sind vielfältig und wurden in der Studie nicht genauer untersucht. Es wird jedoch

vermutet, dass schlecht ausgebildete Arbeitnehmende unter anderem häufiger körperliche Verschleissarbeit verrichten müssen und so ihre Lebenserwartung sinkt.

Wer als Mann einen tertiären Bildungsabschluss besitzt (Hochschule oder höhere Berufsbildung) hat mit 65 eine um rund 2,6 Jahre höhere Lebenserwartung als ein Mann, der nach der obligatorischen Schule keine weitere Bildung mehr genossen hat. Bei den Frauen ist der Unterschied mit 2,1 Jahren etwas geringer.

Massnahmen in der Altersvorsorge

Im Hinblick auf die Reform der Altersvorsorge stellt sich die Frage, wie diese Ungleichheit besser berücksichtigt werden kann. Travail.Suisse sieht mehrere Wege:

- Es wäre möglich, den benachteiligten Berufsgruppen mit tiefem Einkommen und tiefer Bildung in der beruflichen Vorsorge einen höheren Umwandlungssatz zu gewähren als dem Rest. Der Umwandlungssatz bestimmt die Umrechnung des angesparten Alterskapitals in eine jährliche Rente und basiert gerade auf Annahmen zur Lebenserwartung. Ein höherer Umwandlungssatz bedeutet damit eine höhere Rente.
- Realistisch ist auch eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenserwartung beim flexiblen Rentenalter in der AHV: Wer sich heute früher als mit 65/64 pensionieren lässt, muss auf seiner Rente lebenslang eine versicherungstechnische Kürzung hinnehmen. Hier sollte für Gruppen mit tiefen Einkommen und tiefer Bildung – und somit auch niedrigerer Lebenserwartung – auf eine Kürzung der AHV-Rente verzichtet werden. Es müsste ihnen wohl gar ein Zuschlag ausbezahlt werden oder das



Angestellte mit hoher Bildung in Dienstleistungsberufen haben die höchste Lebenserwartung. Bild: Fotolia

Rentenalter müsste generell für diese Personengruppe gesenkt werden. Um die Praktikabilität zu gewährleisten, muss bei der Bestimmung der betroffenen Personengruppe das für die AHV massgebliche durchschnittliche Jahreseinkommen berücksichtigt werden.

Mehr Gerechtigkeit

Die von Bundesrat Berset angepeilte Reform der Altersvorsorge 2020 muss so oder so genutzt werden, um mehr Gerechtigkeit bezüglich der Lebenserwartung herzustellen. So, wie es heute ist, kann es nicht bleiben: Gerade gut Verdienende und gut Ausgebildete, beispielsweise Bank- oder Versicherungsangestellte, gehen mit einer guten 2. Säule frühzeitig in Pension. Schlecht ausgebildete Arbeitnehmende, die meist ein Leben lang für ein bescheidenes Einkommen hart gearbeitet haben, werden hingegen bei einer vorzeitigen Pensionierung bestraft. Jenseits der Altersvorsorge heisst mehr Gerechtigkeit auch, den Zugang zu Bildung für alle zu gewährleisten. Denn wie die Studie zeigt: Bildung verhilft zu einem längeren Leben.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse

Am Beispiel der Bildung zeigt sich die unterschiedliche Lebenserwartung am deutlichsten:

Lebenserwartung mit 65	Ohne Abschluss	Obl. Schule	Berufslehre	Tertiäre Stufe
Männer	16,0	16,1	17,3	18,7
Frauen	20,4	20,3	21,2	22,4

Quelle: Studie Universität Genf «Differentielle Sterblichkeit in der Schweiz» im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, 2012

Wiedereinstieg ins Erwerbsleben

Auf die politische Agenda!

Wer nach einem längeren Erwerbsunterbruch wieder in der Arbeitswelt Fuss fassen will, muss hohe Hürden überwinden. Das zeigt eine entsprechende Untersuchung. An einer Tagung in Bern präsentierte Travail.Suisse vor rund 50 Fachpersonen die sich daraus ergebenden Forderungen an die Politik.

Die Forderungen von Travail.Suisse konzentrieren sich auf drei Themenbereiche: berufliche Weiterbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG), Zugang zu Leistungen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) und Ausbildungsfinanzierung durch Stipendien. Gewisse Instrumente existieren bereits, es müssen aber Anpassungen vorgenommen werden, damit die Bedürfnisse von Personen berücksichtigt werden, deren Wiedereinstieg sich schwierig gestaltet. Ergänzende Instrumente sind in Vorbereitung: das künftige Weiterbildungsgesetz sowie die Revision des Ausbildungsbeitragsgesetzes.

Anpassung bestehender Instrumente

Das Berufsbildungsgesetz sieht in den Artikeln 31 und 32 Absatz b vor, dass die Kantone die Bedürfnisse von Personen berücksichtigen, die wieder in die Berufswelt einsteigen. Der Bund seinerseits soll Angebote unterstützen, die Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Zu begrüssen wäre bereits eine Einhaltung dieser Bestimmungen. Dazu müsste der Bund die von den Kantonen getroffenen Massnahmen wirksam beaufsichtigen. Mit der Untersuchung von Travail.Suisse wurden die Bedürfnisse der Zielgruppe ermittelt. Nun muss der Bund dafür sorgen, dass diesen tatsächlich nachgekommen wird.

Das Berufsbildungsgesetz sieht auch vor, dass die Kantone Pauschalbeiträge für die Erfüllung verschiedener Aufgaben erhalten. Diese sind in den Artikeln 53 bis 55 sowie 31 und 32 beschrieben. Niemand weiss jedoch, wie diese Pauschalbeiträge wirklich eingesetzt werden und ob die



Je länger der Unterbruch, desto schwieriger der Wiedereinstieg.

Bild: Fotolia

Kantone an die Zielgruppe angepasste Angebote für einen einfacheren Wiedereinstieg organisieren.

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) schliesst in der Praxis Wiedereinsteigende von den eigentlich vorgesehenen Berufsbildungsmassnahmen aus. Denn die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) wenden für nicht versicherte Personen Kriterien an, die für die besondere Situation dieser Zielgruppe teilweise ungeeignet sind. Der Wiedereinstiegsprozess kann mehrere Monate dauern. Da ist es nicht sinnvoll, von den Stellensuchenden Nachweise für ebendiese Suche zu verlangen, da sie dies ja wieder lernen müssen. Zudem sollten sie auch nicht verpflichtet sein, eine Stelle anzunehmen, während sie sich in Kursen auf den Wiedereinstieg vorbereiten.

Verbesserungswürdige Instrumente

Schliesslich wird das Parlament die Debatte über die Revision des Ausbildungsbeitragsgesetzes (Stipendien) aufnehmen. Diese Revision schlägt der Bundesrat als Gegenvorschlag zur Stipendieninitiative der Schweizer Studierendenschaften VSS vor. Er muss darin die Altersbegrenzung von 35 Jahren aufheben, die Wiedereinsteigende hart trifft. Denn viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich

eine Auszeit vom Berufsleben nehmen, tun dies nicht schon in den frühen Zwanzigern. Und in der Regel sind sie dann auch zehn Jahre oder länger weg von ihrem Beruf. In dieser Zeit kümmern sie sich um ihre Kinder oder älteren Verwandten. Wenn sie dann wieder einsteigen möchten, sind viele bereits älter als 45 Jahre.

Es gibt noch viel zu tun

Andere Anpassungen müssen erst noch aufs Tapet gebracht werden, beispielsweise mehr Mittel für Frauenberatungsstellen. Sie sollen durch Beiträge finanziert werden, wie sie im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vorgesehen sind. Denn nach der letzten Revision der Arbeitslosenversicherung müssen die privaten Beratungsstellen mehr Personen betreuen. Häufig werden ihnen diese von den RAV überwiesen, und sie sind nicht mehr in der Lage, diese Nachfrage zu bewältigen. Dieses Beispiel zeigt im Übrigen konkret, welche Auswirkungen die Aufgabenverlagerung vom Bund zu den Kantonen mit der letzten Revision des AVIG hatte und dass diese Folgen abgedeckt werden müssen.

Valérie Borioli Sandoz,
Co-Leiterin des Projekts «Expérience ReProf», Travail.Suisse

Referendum Tankstellenshops

67 000 Unterschriften eingereicht

Über die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten bei Tankstellenshops entscheidet voraussichtlich im Herbst das Volk. Am 3. April reichten Vertreterinnen und Vertreter der Sonntagsallianz gemeinsam mit Syna rund 67 000 beglaubigte Referendumsunterschriften bei der Bundeskanzlei in Bern ein.

Insgesamt waren rund 86 500 Unterschriften gesammelt worden, die jedoch nicht alle zur Beglaubigung eingereicht wurden. «So unbefriedigend, wie die Arbeitgeberverbände es gerne darstellen, kann die derzeitige Öffnungszeitenregelung von Tankstellenshops nicht sein», erklärte Syna-Zentralsekretärin Chantal Hayoz. Sonst hätten nicht in weniger als drei Monaten weit über 80 000 Unterschriften gesammelt werden können. Unterschriften, die besagen; so, wie es momentan geregelt ist, wird es gar nicht als so schlecht empfunden. Hinter diesen Unterschriften stehen Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, denen der Sinn nicht nach 24-Stunden-Einkauf steht. Bürgerinnen und Bürger, die Erholung und Nacht-



Die Installation zeigt, worauf Liberalisierungsturbos wie Abate und Lüscher abzielen: 24-Stunden-Shopping und 24-Stunden-Arbeitstage.

Bild: Lars Walter

ruhe höher gewichten. Erholung und Nachtruhe, die notabene dem Verkaufspersonal zugute kommen und die Gesundheit schonen.

Die Liberalisierungsturbos im Inneren des Bundeshauses kriegen – trotz gegenteiliger Meinung der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger – nie genug. Das hat der Nationalrat mit dem Durchwinken der Motionen Abate und Lombardi leider gera-

de kürzlich wieder bewiesen. Ständerat Fabio Abate (FDP/TI) etwa fordert eine Anpassung des Arbeitsgesetzes an die Bedürfnisse des Fremdenverkehrs und damit eine generelle Erweiterung der Ladenöffnungszeiten. Und der Tessiner CVP-Ständerat Filippo Lombardi will mit seinem Vorstoss erreichen, dass die Ladenöffnungszeiten im Detailhandel unter der Woche bis mindestens 20 Uhr und samstags bis 19 Uhr verlängert werden. Nun verlangt auch noch die Grünliberale Partei, dass Nacht- und Sonntagsarbeit für kleinere Detailhandels- und Dienstleistungsbetriebe möglich sein soll.

Doch für Syna, als wesentlicher Partner der Sonntagsallianz, ist klar: Esso, Shell, Lombardi und Abate sollen genau hinhören. Syna wird alles daran setzen, um zu verhindern, dass immer weiter an den Arbeitsbedingungen im Detailhandel herumgeschraubt wird und Frauen und Männer zu schlechten Bedingungen rund um die Uhr im Einsatz sein sollen. Die Sonntagsallianz ist ein Zusammenschluss von kirchlichen Organisationen, linken und christlichen politischen Parteien, Gewerkschaften, Frauenverbänden, Sucht- und Arbeitsmedizinern. Sie zählt 26 Mitgliedsorganisationen.



Die in kürzester Zeit gesammelten Unterschriften für das Referendum wurden bei der Bundeskanzlei eingereicht.

Bild: Lars Walter

Carlo Mathieu,
Zentralsekretär Detailhandel

Standaufbauten für die Baselworld 2013

Schuften für den Luxus?

Vom 25. April bis 2. Mai findet auf dem Messegelände Basel eine der attraktivsten Messen in der Schweiz statt. Die Baselworld ist die wohl wichtigste Messe weltweit für Uhren- und Schmuckhersteller. Glamour, Glitzer und Diamanten sind eine Seite. Staub, Schweiss und Nacharbeit die andere.

Was haben Rolex, Chopard und Omega, Kamil, Petar und Cheng gemeinsam? Sie alle müssen sich an einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) halten respektive sind ihm unterstellt. Dafür setzt sich auch die Messe Basel ein.

GAV verhindert Lohndumping

Seit dem 1. Juni 2012 sind Firmen und Montagegruppen, welche Messestände aufbauen, einem GAV unterstellt. Für die Deutschschweiz und den Kanton Tessin ist das der GAV für das Schreinerhandwerk. Dieser allgemeinverbindlich erklärte Vertrag legt minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen fest, die neuerdings auch für die sogenannten Messestandbauer gelten. Landauf, landab gibt es praktisch in allen

Gemeinden der Schweiz Gewerbeausstellungen respektive Messen. Den Aufbau der Messestände machen nicht selten Schreinerbetriebe. Sie müssen logischerweise ihren Mitarbeitenden die korrekten Löhne nach GAV bezahlen. Seit einigen Jahren bieten immer mehr Montagegruppen oder ausländische Betriebe diese Arbeit ebenfalls, aber zu wesentlich günstigeren Konditionen, an. Es besteht also eine latente Gefahr, dass über kurz oder lang bei den Schreinerinnen und Schreiner einiges an Lohndruck und Lohndumping entstehen kann. Zur Erinnerung: Mit den flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Verträgen wurde dem Schweizer Volk versprochen, Lohndumping zu bekämpfen. Allgemeinverbindlich erklärte GAV sind dazu absolut das richtige und beste Mittel.

Baselworld 2013

Mit den Standbauern, die an der Baselworld 2013 arbeiten, sind in diesem Jahr erstmals weltweit agierende Betriebe und Arbeitnehmende mit einem GAV konfrontiert. So auch Rolex, Chopard, Omega sowie Kamil, Petar und Cheng. Die meisten aller Uhren- und Schmuckaussteller haben ihre Montagegruppen und/oder Betriebe, mit denen sie immer wieder zusammenarbeiten. So wissen Kamil, Petar oder

Cheng, ob sie nun den Stand für Chopard, Rolex oder eine Firma aus Fernost bauen. Für unsere schweizerischen Schreinerkolleginnen und -kollegen ist vor allem matchentscheidend, dass auch Kamil, Petar oder Cheng Löhne erhalten, die nicht unter den gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhnen liegen. Nicht nur bei den Uhren und beim Schmuck soll Wettbewerb bei Design und Qualität herrschen – das muss auch für den Standbau gelten. Doch die im GAV festgelegten minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen auf jeden Fall dem Wettbewerb entzogen werden. Zudem wirft es ein sehr schlechtes Licht auf diese Glamour- und Glitzerwelt, wenn einerseits Schmuck angeboten wird, dessen Preis in die Zigtausende und auch Hunderttausende geht. Und andererseits dann die Arbeitnehmenden mit ein paar läppischen Euros abzuspeisen.

Alle ziehen am gleichen Strick

Die Vorschriften des GAV sind eine Sache; die Kontrolle der Einhaltung sowie am Ende die Durchsetzung der korrekten Bezahlung die andere. Vor einigen Wochen haben sich daher die Messe Basel, als Vermieterin des Messegeländes, die paritätische Berufskommission Basel-Stadt und die Gewerkschaften auf Kontrollmechanismen geeinigt. Während der Auf- und Abbauphase, rund sieben Wochen vor und nach der Messe, haben unsere Leute vom Syna-Regionalsekretariat Basel ein Auge auf die Arbeiten. Unterstützt werden sie durch das Zentralvorstandsmitglied Urs Bühler, ebenfalls aus Basel. Die eigentlichen Kontrollen zur Einhaltung des GAV führen die Profis von der Baustellenkontrolle Basel im Auftrag der paritätischen Berufskommission durch. Diese werden durch das Seco im Rahmen des Entsendegesetzes bezahlt. Und damit es am Ende nicht an den Geldmitteln scheitert, zieht selbst die Messe Basel mit einer sehr grosszügigen Kostengutsprache mit. Gespannt darf man auf die Bilanz der Partner sein, welche voraussichtlich im Juni dieses Jahres gezogen wird. Sie ist umso wichtiger, denn «nach der Messe» ist bereits wieder «vor der Messe».



Syna-Mitarbeiter aus Basel besuchen die Messestandbauer der Baselworld 2013.

Bild: Franco Basciani

Werner Rindlisbacher,
Leiter Sektor Gewerbe

Branchenkonferenz Valora

Der Schein trügt ...

Haben Sie sich auch schon gewünscht, Ihr eigener Chef zu sein? Für viele Betreiberinnen von Kiosken scheint der Wunsch vom eigenen Unternehmen nun wahr zu werden. Doch der Schein trügt, denn wer voreilig handelt, könnte schon bald inmitten eines bösen Albtraums wieder erwachen.

Die Pläne von Valora klingen für die Kioskbetreiberinnen auf den ersten Blick lukrativ. Mit der Gründung einer GmbH wird man Unternehmerin und Herrin über ein paar Angestellte sowie den eigenen Kiosk. Dass es Valora mit der Selbstständigkeit dieser Agenturen aber nicht so genau nimmt, wurde an der Branchenkonferenz vom 20. März in Olten einmal mehr deutlich. Zahlreiche Mitglieder trafen sich mit Syna zum Gedankenaustausch. Was die Syna-Mitarbeitenden dort zu hören bekamen, vermochte niemanden wirklich zu überraschen. Dass die Verkäuferinnen beispielsweise kaum Möglichkeiten haben, Alternativprodukte zu den Hausmarken von Valora zu verkaufen, war nur eines der Beispiele, die an einer tatsächlichen Selbstständigkeit zweifeln lassen.

Universität St. Gallen skeptisch

Die Agenturverträge wollte Valora nicht aushändigen. Dank der Hilfe Dritter gelangte Syna aber doch an das Dokument und gab bei der Universität St. Gallen ein Gutachten in Auftrag. Für Arbeitsrechtprofessor Thomas Geiser sind die Kriterien für einen Agenturvertrag nicht erfüllt. Einerseits mangelt es an der Selbstständigkeit der Agentinnen, andererseits liegen klassische Elemente eines Arbeitsvertrages vor.

Bei Valora will man von Scheinagenturen nach wie vor nichts wissen und beteuert, alles sei rechtens. Ein schwacher Trost für jene Kioskbetreiberinnen, die dem Lockruf der Selbstständigkeit bereits gefolgt sind. Denn neben den 20 000 Franken Eigenkapital, die die Agenturleiterinnen für die Gründung ihrer GmbH investieren mussten, tragen sie auch das finan-



Die Agenturverträge von Valora schaden nicht nur den Agenturleiterinnen, sondern auch ihren Angestellten. Bild: Valora Group

zielle Risiko. Statt eines fixen Lohnes erhalten sie eine Umsatzbeteiligung. Je mehr Gewinn, desto mehr Lohn für die Agenturleitung. Gespart wird dabei nicht selten bei den Gehältern der Angestellten. Da die GmbH nicht mehr dem Gesamtarbeitsvertrag Valora unterstellt ist, können die Arbeitspensen schon fast beliebig tief angesetzt werden. Zum Leidwesen der Angestellten, die zu Hause auf kein zweites Einkommen zählen können und so arg am Existenzminimum leben müssen.

Gerichtsverfahren denkbar

Dass Syna diese Zustände nicht akzeptieren kann, liegt auf der Hand. Auch die Medien berichteten kritisch über das Agentur-Projekt des Kiosk-Betreibers. Immerhin stellte der Monopolist in Aussicht, die Verträge seinerseits nochmals prüfen zu wollen. Beim letzten Treffen Anfang April wurde nun die Agentur-Problematik erneut thematisiert. Einmal mehr zeigte Valora sich von ihrem eingeschlagenen Weg überzeugt, sodass Syna sich nun für den Gang zum Schiedsgericht entschieden hat.

Arbeiten ja, Lohn nein

Zusätzlich zur Agentur-Problematik sickerten Berichte von Fällen durch, in denen Valora auf ihre Angestellten Druck ausübt. So hätte Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einem Pensum von mehr als 60 Prozent ein fixes Monatsgehalt angeboten werden sollen.

Stundenlöhnerinnen mit 100-Prozent-Pensum wurde dieses jedoch kurzerhand per Änderungskündigung auf 60 Prozent reduziert. Zwar hätten sie nach wie vor zu 100 Prozent arbeiten dürfen, die zusätzlichen 40 Prozent wären aber ausschliesslich mit Freizeit zu kompensieren gewesen. Dass auch hier wiederum Mitarbeitenden, die auf eine Vollzeitstelle angewiesen sind, vor den Kopf gestossen wurden, scheint für die gewinnorientierte Valora kein Problem zu sein.

Marco Christen,
Assistent Zentralsekretäre

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 oder 0848 848 868.



Zusammen sind wir stark!

Nach einem Unfall am Arbeitsplatz leidet
auch Ihre Familie.

LEO BURNETT SCHWEIZ



Diese Infos
sind lebenswichtig:
www.suva.ch/regeln

Stoppen Sie bei Gefahr die Arbeit. Auch Ihrer Familie zuliebe. Keine Arbeit ist so wichtig, dass man dafür sein Leben riskiert. Beachten Sie deshalb die lebenswichtigen Regeln der Suva zur Unfallverhütung. Denn alle haben das Recht, nach der Arbeit gesund nach Hause zu kommen. www.suva.ch

suvapro
Sicher arbeiten

Condizioni per la naturalizzazione

Irrigidimento contro ogni logica

Travail.Suisse, la federazione indipendente dei lavoratori, si dice amareggiata degli inasprimenti decretati dal Consiglio nazionale in merito alla revisione della legge sulla cittadinanza. La decisione invia un segnale negativo soprattutto alle giovani straniere e ai giovani stranieri nonché alle persone provenienti da Paesi terzi.

Il disegno di legge relativo alla revisione del diritto di cittadinanza prevede anche misure positive, come ad esempio l'armonizzazione dei termini di residenza cantonali e comunali, le quali in considerazione della crescente mobilità della nostra società sono da accogliere con grande soddisfazione. Altro fatto positivo degno di nota è la riduzione della durata di residenza dagli attuali 12 a 8 anni con cui la Svizzera si avvicina alle norme vigenti nella maggior parte degli altri Paesi europei. Tuttavia, il disegno di legge prevede anche una misura che incide negativamente: per potere chiedere la naturalizzazione è infatti necessario un permesso di domicilio. Più del 95 per cento delle persone naturalizzate senza permesso di domicilio nella procedura ordinaria provengono da Stati terzi.

Il disegno determinerà un calo

Da uno studio commissionato dalla Commissione federale della migrazione (CFM) emerge che si attendono 5000 naturalizzazioni in meno all'anno nel caso in cui il permesso C diventasse una condizione necessaria per chiedere il passaporto rossocrociato. Questo valore risulta dal fatto che in Svizzera tra il 1992 e il 2010 il 12 per cento delle naturalizzazioni ordinarie e il 18 per cento delle naturalizzazioni agevolate penalizzano persone detentrici di un permesso B o F e che negli ultimi cinque anni queste percentuali sono aumentate sensibilmente. Se in futuro una domanda di naturalizzazione potrà essere avanzata già dopo 8 (anziché 12) anni, c'è da attendersi 1500 naturalizzazioni in più all'anno, da cui risulta un saldo negativo di 3500 unità.



Mentre il Consiglio federale si esprime a favore di una naturalizzazione agevolata, il Consiglio nazionale si oppone con le proprie richieste.

Bild: Fotolia

Il disegno di legge del Consiglio federale non è equilibrato e renderà pertanto più complicate le naturalizzazioni. Poco prima che nella sessione primaverile il disegno di legge fosse trattato in Consiglio nazionale, la commissione competente ha rincarato la dose con le seguenti rivendicazioni:

- durata di residenza di 10 anziché 8 anni;
- il periodo tra il 10° e il 20° anno d'età non deve più valere doppio;
- non va più computato il tempo che gli interessati hanno passato in Svizzera a titolo provvisorio.

Questi ulteriori ostacoli imposti alla naturalizzazione sono deprecabili: per determinate persone provenienti da Stati terzi e ammesse provvisoriamente diventa ancora più difficile soddisfare i criteri della durata di residenza.

Segnale negativo ai giovani

La decisione che gli anni tra il decimo e il ventesimo anno d'età per il calcolo della durata di residenza non conteranno più doppio e che gli anni trascorsi in Svizzera a titolo provvisorio non saranno più computati non è ragionevole – né a livello sociale, né a livello economico. A causa di

questi irrigidimenti anche i giovani ben integrati si sentiranno esclusi o rifiutati e in Svizzera aumenteranno le persone che non saranno in grado di sbarcare il lunario per il semplice motivo che non possono esercitare un'attività professionale.

A causa degli sviluppi demografici e della scarsità di manodopera che si sta profilando, il previsto inasprimento delle condizioni di naturalizzazione è al di fuori di ogni logica. È deprecabile che i partiti politici di centro si muovano in questa direzione sbagliata e antepongano riflessioni meramente politiche all'interesse generale.

Molto grave è anche il fatto che si intenda fare del permesso di domicilio una condizione per la naturalizzazione. In questo modo si troveranno svantaggiate soprattutto le persone straniere provenienti da Stati terzi che intendono richiedere la cittadinanza svizzera. Travail.Suisse si batterà con tutte le sue forze affinché il Consiglio degli Stati vari una revisione della legge sulla cittadinanza che non nuoccia né alla società né all'economia.

Denis Torche,
responsabile politica migratoria

Conferencia del sector Valora

Las apariencias engañan...

Habrían deseado ya también, ser su propio jefe? Para muchos operadores de quioscos de todo el país, el deseo de tener su propia empresa, ahora sería realidad. Las apariencias engañan, porque quien actúa precipitadamente, pronto podría despertarse en medio de una pesadilla otra vez.

A primera vista los planes de Valora para los operadores de quioscos suenan lucrativos. Con el establecimiento de una sociedad de responsabilidad limitada, de hoy para mañana sería empresario y dueño de algunos empleados y de su propio puesto de periódicos por cuenta propia. En la Conferencia sectorial del 20 de Marzo de 2013 en Olten, Valora lo aclara una vez más con independencia de estos organismos, pero no se toma muy en serio. Numerosos miembros de Syna y los representantes de Syna de las regiones se reunieron para intercambiar ideas. Lo que los representantes de Syna allí llegaron a escuchar,

realmente no podría sorprender a nadie. Que los vendedores, por ejemplo, tienen pocas oportunidades para vender productos alternativos, además de las marcas de la casa, fue sólo un ejemplo de lo que puede ser una verdadera falta de confianza.

Universidad de San Gallen escéptica

A pesar de las múltiples peticiones de Syna, Valora no quería entregar los contratos de la agencia. Gracias a la ayuda de terceros Syna alcanzó finalmente el documento codiciado y en la Universidad de San Gallen emitió una opinión consultiva. Para el profesor de derecho laboral Thomas Geiser, no se cumplieron los criterios para un acuerdo de agencia: Se ha producido una falta de independencia de los agentes, mucho antes fueron tomados para su estudio elementos clásicos de los contratos de trabajo. Incluso los medios de comunicación han sido conscientes de los abusos y ahora informaron críticamente el proyecto de la agencia en los operadores de quiosco. Valora, no quiere saber nada de agencias de boleto. Se va a asumir que eran legítimas las agencias independientes declaró al monopolista. Después de

todo, Valora quiere comprobar de nuevo las perspectivas de los contratos.

Un pequeño consuelo de tontos para los operadores de quiosco, que ya siguieron la llamada de la independencia. A parte de los 20 000 francos Capital propio que tuvieron que invertir los jefes de agencia para la fundación de su GmbH, sino que también asumen el riesgo financiero. Los dirigentes de la Agencia ya no reciben un salario fijo, están involucrados en las ventas. Cuánto más beneficio, más pagan para la gestión de la Agencia. El ahorro será raro en los sueldos de los empleados. Desde que el GmbH está subordinado a el GAV Valora asume, que las cargas de trabajo ya son reconocidas en profundidad, para disgusto de los empleados, en el país no pueden contar con ningún segundo ingreso y viven al límite de la pobreza alimentaria.

Ningún ensayo excluido

Es obvio que Syna no puede aceptar estas condiciones. A principios de abril, una vez más, una reunión con representantes de Valora he pasò, en la que si discuta otra vez el problema. Valora todavía mostrò su camino elegido y empecò a hacer su opinión. Ahora Syna frente una transición sobre una marcha antes del tribunal del arbitraje.

Trabajar si, salario no

Además de los problemas con las agencias también hay informes de casos en los que Valora también ejerce una presión sobre sus términos de tiempo del personal docente. Por lo que trabajadores que trabajan en un salario por hora y una carga de trabajo superior al 60 por ciento tendrían un salario fijo mensual. Para los trabajadores con un salario por hora con una carga de trabajo de 100 por ciento se redujo al 60 por ciento sin contemplaciones. Si bien estas personas todavía tienen que trabajar al 100 por ciento, el otro 40 por ciento se compensaría, pero sólo con el tiempo. Una vez más, las personas que dependen de un trabajo a tiempo completo, fueron empujados a la cabeza, y parece no ser ningún problema para Valora.



Las condiciones de trabajo de Vendedoras Valora, tanto si es por cuenta ajena o por cuenta propia – todavía tienen que mejorar en algunos aspectos.

Foto: Valora Group

Marco Christen,
Asistente de los Secretarios Centrales

A nova Responsabilidade Solidária

O Caso da «Messe Basel»

No ano passado houve inúmeros casos de dumping salarial, em obras da construção civil na Suíça. Sob a pressão dos sindicatos e finalmente também do público, o Parlamento decidiu, em Dezembro 2012, colocar um ponto final nesta situação.

A Syna já informou sobre o caso do novo edifício da «Messe Basel» (Feira de Basileia). Com isto, queremos mostrar-lhe o problema básico, assim como, a nova Responsabilidade Solidária, presente no seguinte exemplo. O novo Edifício da «Messe Basel», erguido num tempo recorde de apenas 22 meses, no valor de 430 milhões, não revelou só a questão da enorme pressão de tempo. Primeiro, o empreiteiro geral HRS Real Estate AG convocou subempreiteiros, que por motivos de pressão de custos, acabaram por reconvocar um enorme número de outros subempreiteiros estrangeiros mais baratos. Só para os trabalhadores de serralharia, foi convocado como primeiro subempreiteiro a Arge Wendeler + Süssen, que por sua vez, reconvocou a JHL Leipzig. Como se não bastasse, esta recorreu à firma eslovaquiana Matmont, a qual de sua parte recrutou trabalhadores de uma empresa húngara.

Escusado será dizer que com essas longas cadeias de subcontratação, o controle de salários e condições de trabalho é impossível. Assim, revelou-se também no Outono de 2012, que os trabalhadores eslovenos da Matmont prestavam diariamente 14,5 horas de trabalho e mensalmente até 278 horas. O salário do mês de Outubro não lhes foi pago. Não é surpreendente, que devido à enorme carga de trabalho, estivessem graves acidentes laborais programados, os quais acabaram por suceder.

A Syna entrevistou

Neste contexto, a Syna não representou só juridicamente o trabalhador da Matmont que, num acidente na obra da Feira perdeu vários dedos da mão e não pode voltar a exercer a sua profissão de serralheiro. Em nome do trabalhador defraudado, a Syna, também exigiu os seus ordena-

dos em atraso. Exatamente aqui, mostra-se o grande problema da Responsabilidade Solidária, não existente nessa altura: consoante o código de lei, de acordo com o Destacamento de Trabalhadores (EntsG), têm os trabalhadores de empresas estrangeiras destacados na Suíça, que respeitar as condições laborais e salariais mínimas da Suíça. O Art. 5 do EntsG, refere por um lado, que o empreiteiro geral deve obrigar o subempreiteiro a respeitar essas regras. Por outro lado, se o subempreiteiro paga salários baixos (dumping salarial) ou não cumpre com as regras de segurança laboral, o empreiteiro geral é só responsabilizado se não tiver feito essa exigência no contrato. Porém, em todos os contratos das cadeias de subcontratação, estavam mencionadas essas obrigações. Contudo, a Syna não pôde avançar juridicamente contra o subempreiteiro superior, contra o responsável da «Messe Basel», nem contra o empreiteiro geral HRS.

«Messe Basel» negociou

Devido a uma carta aberta, endereçada à «Messe Basel» e enviada a todos os deputados de Berna, assim como também aos

de Basileia, foi focado o destino do esloveno acidentado. A responsabilidade solidária não é apenas um problema financeiro, pois, por detrás estão destinos humanos. Além disso, a Syna pôde exigir o registo de uma penhora aos construtores do edifício, para garantir os salários dos trabalhadores eslovenos. No final de 2012, a «Messe Basel» cedeu à pressão e optou pelo pagamento voluntário de uma indemnização à vítima, bem como, os salários em atraso aos trabalhadores eslovenos.

Com a nova Responsabilidade Solidária, o empreiteiro geral passa a ser responsável por todos os subempreiteiros, numa cadeia de subcontratação. Ele pode somente libertar-se da responsabilidade, se conseguir provar, que tomou os devidos cuidados em cada atribuição de trabalho.

Uma simples cláusula que indica que a empresa subcontratada deve consultar o código de lei EntsG, futuramente não é suficiente. Se esta responsabilidade solidária no Outono de 2012 fosse já existente, a Syna, teria tido a possibilidade de um procedimento jurídico direto.

Mathias Regotz,
Chefe de Serviços Jurídicos

Deputado Federal Schneider-Ammann queria ordem no estábulo

Em Dezembro de 2012, o Deputado Federal Johann N. Schneider-Ammann, anunciou a mudança da lei e falou claramente. Ele queria «ordem no estábulo»! Mesmo os maiores críticos da responsabilidade solidária, que são os representantes da associação dos empreiteiros, anunciaram apoiar a mudança da lei, para futuramente poder ser usufruída. O Secretariado de Estado da Economia (seco) em trabalho conjunto com a Syna e outros parceiros sociais, elaboram o decreto lei. A partir de Julho de 2013

deverá entrar em vigor o decreto lei definitivo.

Em caso de infração, com este instrumento, os órgãos de segurança podem combater mais facilmente os empreiteiros gerais e os subempreiteiros. A nova responsabilidade solidária protege os trabalhadores de dumping salarial, assim como, as empresas de renome no mercado altamente competitivo.

Ernst Zülle, Secretário central das Obras Públicas

Kursangebote der Syna



Chancen und Risiken bei Social Media – Müssen wir Angst um unsere Kinder haben?

Mittwoch, 15. Mai 2013, 18 bis 20 Uhr, Travail.Suisse, Bern

Inhalt: Die Teilnehmenden erhalten Grundinformationen über Social Media und lernen die verschiedenen Plattformen mit den darin verborgenen Chancen und Risiken kennen.

Referentin: Patricia D’Incau, Leiterin Kommunikation SAJV

Anmeldung: bis 26. April 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier.

Montag, 27. Mai 2013, 9.15 bis 17 Uhr, und Dienstag, 28. Mai 2013, 8 bis 16.30 Uhr, comperio.ch AG, Bern

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen, einen aussagekräftigen Bewerbungsbrief zu schreiben, einen Lebenslauf mit allen wesentlichen Inhalten zu erstellen und ein sauberes und vollständiges Bewerbungsdossier zusammenzustellen. Sie erfahren, wie sie einen persönlichen Bewerbungsflyer und ihre Visitenkarte erstellen und einsetzen.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder

Anmeldung: bis 29. April 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Problemlöse- und Entscheidetechnik.

Mittwoch, 29. Mai 2013 (1. Kurstag), Mittwoch, 12. Juni 2013 (2. Kurstag), und Mittwoch, 6. November 2013 (3. Kurstag), je von 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie ein Problem treffend beschreiben und definieren können. Sie lernen, mit welchen Erhebungstechniken sie die Ursachen eines Problems herausfinden können. Sie lernen, mit Kreativitätstechniken Lösungen zu finden und deren Umsetzung mit einem Massnahmen- und Aktivitätsplan umzusetzen.

Referentin: Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin

Anmeldung: bis 8. Mai 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Heute Mitarbeiter/-in, morgen Vorgesetzte/-r – so schaffen Sie den Rollentausch!

Donnerstag, 13. Juni 2013, 14 bis 21 Uhr, und Freitag, 14. Juni 2013, 9 bis 16 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen u. a., aus dem Rollentausch resultierende typische Fallen zu erkennen und zu bewältigen. Sie erfahren, wie sie durch offene Kommunikation Vertrauen und Akzeptanz erreichen. Sie lernen, fair und konstruktiv zu kritisieren, um so eine Verhaltensänderung beim Gegenüber zu bewirken. Die Teilnehmenden erfahren auch, wie es gelingt, ein Klima zu schaffen, das die Mitarbeitenden zu Höchstleistungen beflügelt. Sie erarbeiten die Grundlagen effizienten und erfolgreichen Delegierens.

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, Personalfachfrau

Anmeldung: bis 17. Mai 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Anmeldung zu den Kursen:

- Chancen und Risiken bei Social Media – Müssen wir Angst um unsere Kinder haben?
- Mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier.
- Problemlöse- und Entscheidetechnik.
- Heute Mitarbeiter/-in, morgen Vorgesetzte/-r – so schaffen Sie den Rollentausch!

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

Senden an: **Bildungsinstitut ARC, Postfach 5775, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, Mail: arc@travailsuisse.ch**

Privatisierung

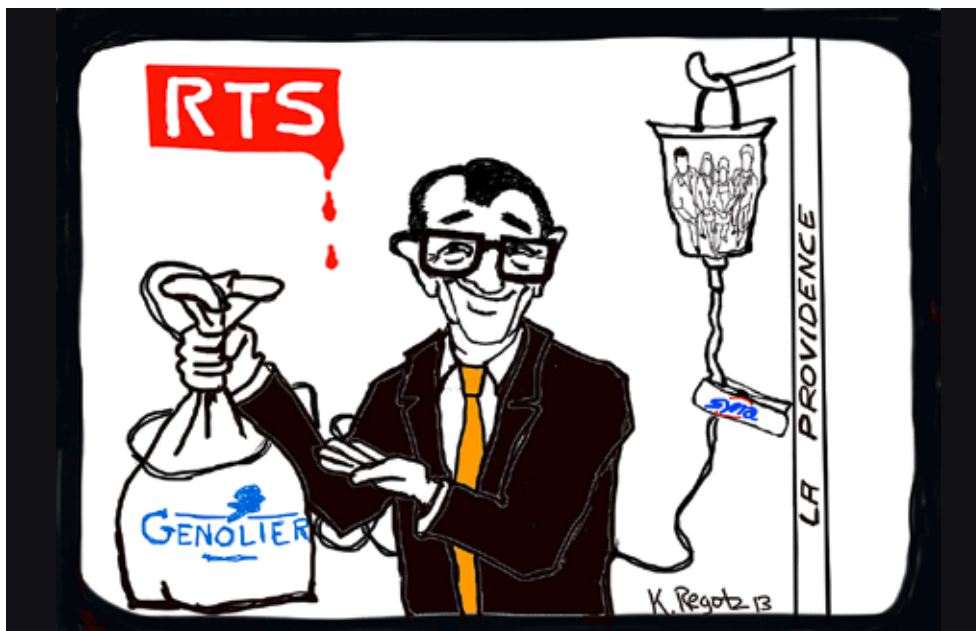
Auf Kosten der Gesundheit

Privatisierung definiert sich so: öffentliches Vermögen in privates Eigentum umwandeln. Auf etliche Schweizer Spitäler übersetzt bedeutet das salopp gesagt: jahrelang Steuergelder hineinbuttern, dann das Objekt an den Meistbietenden verschachern. Auf der Strecke bleiben dabei Patienten und Personal.

Nicht erst seit dem Streik von La Providence in Neuenburg, bei dem sich Angestellte gegen einen Aufkauf durch die Genolier-Gruppe wehrten, wissen wir: Es gibt eine immer grösser werdende Gier auf Renditeprojekte. Das viele auf den Markt fließende Geld will investiert sein. Ihre Besitzer schreien: «Rendite, Rendite!» Klassische Investment-Bereiche werfen zunehmend weniger Gewinn ab, auch wenn die Börsenkurse steil nach oben zeigen. So haben findige Köpfe immer mehr das Gesundheitswesen im Visier. Denn im Gegensatz zu vielen anderen Dienstleistungs- und Wirtschaftszweigen hat das Gesundheitswesen eine goldene Zukunft. Die Bevölkerung wird immer älter – nicht zuletzt hat das auch mit der hohen Qualität des Schweizer Gesundheitswesens zu tun. Therapien, auch für schwer heilbare Krankheiten, werden effizienter und versprechen ein längeres Leben. Auch der Bedarf an Pflegeplätzen in Seniorenresidenzen wird zunehmend grösser. Der Staat setzt auf Wettbewerb, möchte zudem seine Kasse entlasten und steht den privaten Investorengruppen durchaus positiv gegenüber.

Die Privaten machen Kasse

Hirslanden ist derzeit noch der Leader auf dem Markt. 14 Spitäler generieren einen Umsatz von über einer Milliarde. Der Chef Ole Wiesinger lässt auch schon mal verlauten, dass er dagegen sei, dass der Staat Spitäler besitzt. Das solle dem Markt überlassen bleiben. Kein Wunder: Bei den Umsätzen wittert einer noch mehr. Auch die Genolier-Gruppe setzt auf aggressives Wachstum. Das Ziel: dereinst 20 bis 25 Spitäler unter Vertrag zu haben.



Privaten Investoren ist die Rendite wichtiger als die Arbeitsqualität ihrer Angestellten.

Illustration: Kurt Regotz

La Providence ist nichts als ein kleiner Posten auf ihrer langen Einkaufsliste. Das Gesundheitswesen ist also eine finanzielle Boombranche, und mit dem Material Gesundheit ist noch viel Geld zu holen.

Doch was meinen Frau und Herr Schweizer dazu? Eine Deloitte-Umfrage aus dem Jahr 2011 belegt wenig überraschend: Die steigenden Gesundheitskosten bereiten zunehmend Probleme. Und eine überraschend grosse Mehrheit, quer durch alle Alterssegmente, spricht sich deutlich gegen eine verstärkte Privatisierung aus. Sie bezweifelt, ob das zu einer Verbesserung des Systems führen würde. Der Wettbewerbsgedanke, mit dem der Bund liebäugelt, um die Kosten zu senken, scheint also eine Sackgasse zu sein. Es bereichert sich eine kleine Gruppe auf Kosten aller.

Renditedruck gefährdet die Qualität

Bei Übernahme eines Spitals wollen private Investoren erst einmal sparen. Unnötige Kosten vermeiden, Doppelspurigkeiten abbauen, Unnützes auslagern. «Unnötige» Kosten verursacht beispielsweise das Personal. Angestellte sind teuer, gerade wenn sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Denn darin sind bestimmte Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten bindend vereinbart. Schlaue

Arbeitgeber sagen dazu: «Zum Glück, dann reden alle vom Gleichen.» Gierige Arbeitgeber hingegen fühlen sich unter Druck gesetzt und in ihrer Flexibilität beschränkt. Im Klartext bedeutet das: keine ungerechtfertigten Leistungskürzungen, Lohnempfehlungen, die es einzuhalten gilt, und eine klare Arbeitszeitregelung. So gesicherte Arbeitsverhältnisse kommen in jedem Fall auch den Patienten zugute. Arbeitnehmende, die wissen, dass sie einen gewissen Schutz geniessen, die sich fair behandelt fühlen und nicht nur Manipuliermasse innerhalb einer Kosten-Nutzen-Rechnung sind, leisten bessere Arbeit. Wenn nicht jeder Pflegegriff überprüft wird, weil sich durch dessen Vermeidung der Ablauf allenfalls beschleunigen liesse und damit die Kosten noch einmal gesenkt werden könnten, bleibt der Kopf frei für die wirklich wichtigen Dinge: die Pflege. Gegen eine wirtschaftliche Arbeitsweise ist nichts einzuwenden, doch schnell wird aus Wirtschaftlichkeit Gier – gerade wenn private Gelder drinstecken. Ein weiterer gewichtiger Grund, weshalb das Gesundheitswesen nicht in die Hände von Privaten gehört.

Colette Kalt,
Leiterin Kommunikation
und Kampagnen

Hilfe zur Selbsthilfe

Stopp der Kinderarbeit!

Millionen von Kindern arbeiten, werden missbraucht und prostituieren sich, um zu überleben. Brücke • Le pont unterstützt die Eltern, damit sie mehr verdienen und selbst für ihre Kinder sorgen können.

In Afrika verkaufen manche armen Familien eines oder mehrere Kinder an wohlhabende Familien in der Hoffnung, es werde dort den Kindern besser gehen. Auf viele warten aber Kinderarbeit und Prostitution. Laut Angaben von Unicef arbeiten heute 190 Millionen Kinder zwischen 5 und 14 Jahren in der Landwirtschaft, in Werkstätten, im Strassenverkauf, auf dem Bau, als Dienstmädchen, Kurier und überall, wo man sie billig einsetzen kann. Viele werden wie Sklaven behandelt.

Die Armut der Familien bekämpfen

Das traurige Schicksal vieler Kinder bewegt manche, den Kindern direkt zu helfen. Das zieht aber oft negative Konsequenzen mit sich. Brücke • Le pont geht darum einen anderen Weg und unterstützt die Eltern. Wenn sich ihre beruflichen Fähigkeiten und Arbeitsmethoden verbessern, steigt auch ihr Einkommen. So lernen beispielsweise in Togo und Benin Kleinbauernfamilien, ihre Produktion auf die Nachfrage auszurichten, ihre Rohprodukte zu verarbeiten und mit Mehrwert zu verkaufen. Sie bauen Reis, Soja und Gemüse an, züchten Hühner und Kaninchen und vermarkten sie gemeinsam und in Absprache mit den Händlerinnen. Mit dem höheren Einkommen können sie ihre Kinder bei sich behalten und ihnen geben, was sie brauchen. Ein Grossteil des elterlichen Verdienstes kommt den Kindern direkt zugute: Die Ernährung und Gesundheitsversorgung wird besser, mehr Kinder gehen überhaupt und auch länger zur Schule.

Herr Assogba aus Süd-Benin erzählt: «Meine Schwester hat ihre achtjährige Tochter einer Cousine überlassen und seit acht Monaten nichts von ihr gehört, nun macht sie sich grosse Sorgen. Ich kann meine vier Kinder selbst grossziehen. Mit



Gehts den Müttern gut, profitieren davon auch die Kinder. Dafür sorgt Brücke • Le pont.

Bild: Brücke • Le pont

meiner Arbeit und der Hühnerzucht verdiene ich genug für die Familie.» Herr Assogba beteiligt sich an einem Projekt von Brücke • Le pont, in dem er lernt, seine Hühnerzucht und den Verkauf zu verbessern.

Gutes Beispiel für die Kinder

Die Unterstützung der Eltern ist nicht nur in ökonomischer, sondern auch in pädagogischer und psychologischer Hinsicht das Beste für die Kinder. Mit einer einträglichen Arbeit können die Eltern ihren Kindern ein Vorbild sein und Verantwortungsbewusstsein vorleben. Für die Persönlichkeitsbildung der Kinder ist dies von allergrösster Bedeutung, denn Kinder lernen die wichtigsten Dinge des Lebens – Vertrauen, Verantwortung, Grosszügigkeit – meist von ihren Eltern. Zudem knüpfen die Eltern über ihre Arbeit gute Beziehungen im Dorf oder Quartier. Die Kinder werden Teil dieses sozialen Netzes, das sie mitträgt und positiv beeinflusst. Mütter und Väter ohne Arbeit könnten dies ihren Kindern niemals bieten, im Gegenteil; in arbeitslosen Familien greifen Sucht und Kriminalität um sich.

Ursachen bekämpfen

Die Gründe, warum Kinder in Not geraten oder in Armut aufwachsen, sind meist in strukturellen Missständen zu finden:

unmenschliche Arbeitsbedingungen, unfaire Löhne, Arbeitslosigkeit, Vertreibungen, Korruption, Kriege usw. Das Leiden von Kindern wird nicht aufhören, solange Ungerechtigkeit die Welt regiert. Darum braucht es neue, gerechtere Beziehungen und Strukturen auf globaler Ebene – politisch, mit Ihrer Stimme.

Rascher und sehr gezielt hilft Ihre Spende für unsere Projekte, in denen Eltern ihre Arbeit verbessern und so selbst für ihre Kinder sorgen und ihnen das Nötige zum Leben geben können. Herzlichen Dank.

**José Balmer,
Brücke • Le pont**

Einladung zur Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung 2013 findet am Donnerstag, 2. Mai, von 15 bis 18 Uhr im Alten Bürgerspital an der Rue de l'Hôpital 1 in Freiburg statt (mit Apéro). Der thematische Teil ist dem Entwicklungsprogramm Brasilien gewidmet. Sie sind herzlich eingeladen!

Ausführliche Informationen zu Brücke • Le pont und Spendenmöglichkeiten erhalten Sie unter 026 425 51 51 oder www.bruecke-lepont.ch

Ewiges Wachstum?

Grenzenlose Ideen

Wenn das Bruttoinlandprodukt (BIP) zunimmt, sind alle happy. Denn ohne Wachstum seien unser Wohlstand, die Altersvorsorge und unsere Arbeitsplätze bedroht. Was kostet dieser Wachstums Glaube? Und gibt es Alternativen? Ein Erfahrungsbericht und eine Fragensammlung zum Thema Nachhaltigkeit und Wachstum.

Lang ist es her, und es sind Erinnerungen an meine Kindheit und die meines Sohnes. Die Türme aus Lego, Holzklötzchen oder Sand kannten nur eine Richtung: Sie sollten in den Himmel wachsen, unendlich hoch. Und alle endeten mit einem spektakulären Zusammensturz. Spätestens seit diesen wiederholten Erfahrungen (und ich habe sie immer wieder gesucht) ist mir klar: Es gibt kein unbegrenztes Wachstum – und wer es trotzdem versucht, muss sich über den Crash nicht wundern.

Grenzerfahrungen

Solche Wachstumsträume und Einsturzerfahrungen erleben wir heute immer wieder. Der dritte Beitragszahler der Pensionskassen, der Finanzmarkt, kennt nicht nur das unbegrenzte Wachstum. In regelmässigen Abständen crashen die Kapitalmärkte und mit ihnen die Realwirtschaft und die finanzielle Situation der 2. Säule.

Immer schneller, länger, flexibler sollen die Leistungen der Arbeitnehmenden sein, damit das Unternehmen gegen die weltweite Konkurrenz bestehen kann. Burnouts, Unfälle und steigende IV-Zahlen sind der Preis. Und obwohl die Baubranche in der Schweiz boomt, tun es die Löhne der Bauarbeiter weniger. Etwa zehn Fussballfelder Grünfläche verschwinden unter Strassen, Einkaufszentren, Häusern. Täglich!

Immer mehr gibt es auch für die Verbraucherinnen und Verbraucher: 20 Jahre Mobiltelefonie hinterlassen ihre Spuren. Wie viele Handys hast du schon gekauft (und weggeworfen!)? Und gestern musste ich Senf kaufen – ich konnte zwischen zehn Sorten auswählen! Das BIP freut es. Und ich? Bin ich glücklicher?

«Mit dem Begriff Nachhaltigkeit wird das Solidaritätsprinzip auf die kommenden Generationen ausgedehnt», schreibt Syna im Kongressdokument 2010 «Für Arbeit mit Wert». Um dann zu ergänzen: «Die konsequente Hinwendung zur Nachhaltigkeit ermöglicht uns, das ‹Noch-mehr› und ‹Noch-schneller› zu hinterfragen.»

Wer heute also noch immer an das unbegrenzte Wachstum glaubt, hat entweder nie Türme gebaut oder geht wie die drei Affen durch die Welt: Nichts sehen, nichts hören, nichts sagen.

Was für ein Wachstum?

Und jetzt? Wie weiter? Kopf in den Sand und ein neues Smartphone oder eine Tube Senf kaufen? Nein! Sicher nicht. Denn Syna steht für die Würde des Menschen ein und glaubt an seine Gestaltungskraft. Darum ein paar Gedankenanstösse und Google-Vorschläge. Anregungen zu einem anderen und vielleicht nachhaltigeren Wachstum:

- Kennt ihr das Bruttoinlandglück? In Bhutan wacht eine staatliche Kommission darüber! Vier Säulen bilden das Bruttoinlandglück: die Förderung einer sozial gerechten Gesellschafts- und Wirtschaftsentwicklung, Bewahrung und Förderung kultureller Werte, Schutz der Umwelt und gute Regierungs- und Verwaltungsstrukturen. BIG eine Alternative zum BIP?
- Welche Folgen hätte das bedingungslose Grundeinkommen auf die Wirtschaft? Welches sind die Folgen für das BIP – und für die Lebensqualität?! «Syna scheut sich nicht, gesellschaftliche Utopien zu formulieren und zu diskutieren und ihre Mitglieder aufzufordern, gegen den Zeitgeist zu denken und zu handeln», haben wir am letzten Kongress verkündet. Das spannende Buch «Die Befreiung der Schweiz» von Müller/Straub hilft dabei!
- Und wer jetzt gerade in die nächste Buchhandlung rennt, könnte auf dem Weg dorthin das Wirtschaftswachstum sabotieren und in der Bibliothek vorbeischaun, ob dort die Bücher «Schluss mit dem Wachstumswahn – Plädoyer für eine Umkehr» oder «Neustart Schweiz – so geht es weiter» ausgelie-



Nicht nur Türme stürzen ein, wenn sie zu sehr wachsen.
Bild: Fotolia

hen werden können. Bücher, die unseren Wachstumswahn hinterfragen und andere Werte in den Fokus rücken.

Weil die Türme nicht in den Himmel wachsen: Schauen wir hin, was heute passiert, hören wir zu (oder lesen wir), was andere darüber denken, und reden wir miteinander darüber. Denn wenn es einen Bereich gibt, der nicht so schnell an die Wachstumsgrenzen stösst, dann sind es die Ideen für ein besseres und nachhaltigeres Leben!

Arno Kerst,
Vizepräsident

Sprachrohr der Jugend

Jugendkommission von Travail.Suisse

Im vergangenen Oktober haben wir an dieser Stelle über die Jugendkommission von Travail.Suisse informiert. In der Zwischenzeit hat der Vorstand von Travail.Suisse das neue Reglement angenommen, und die Jugendkommission hat bereits wieder getagt. Es tut sich etwas!

Eine kleine, aber motivierte Gruppe traf sich am 16. März bereits zum zweiten Mal, um die Jugendarbeit auf Verbandsebene Travail.Suisse zu besprechen. Die Mitglieder aus drei verschiedenen Mitgliedsverbänden berieten das vom Vorstand angenommene Reglement und diskutierten das Grundlagenpapier. Es zeigte sich klar: der eingeschlagene Weg wird weiterverfolgt.

Die Jugend organisiert sich

Nach der ersten Sitzung im September 2012 der Jugendkommission von Travail.Suisse haben sich die Gewerkschaften Syna und Transfair zusammengetan und für 2013 Kurse für Jugendliche organisiert. Im April werden die ersten stattfinden. Gemeinsam wollen die Verbände unter Travail.Suisse jungen Erwachsenen den Weg ins Berufsleben erleichtern und sie kompetent vertreten. Neben den Kursen, welche die jungen Arbeitnehmenden in Fachbereichen, in sprachlichen Kompetenzen, aber auch in der Gemeinsamkeit bildet, wurden von der Jugendkommission folgende nächste Schritte geplant:

- Aufbau der nationalen Jugendkommission Travail.Suisse mit Vertretern aus den fünf wichtigsten Gewerkschaften und Berufsorganisationen unter Travail.Suisse
- Angebot von Partizipationsmöglichkeiten für Jugendliche innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen und an allen Themen

Nationaler Jugendrat

An der Sitzung vom 16. März 2013 in Olten haben die anwesenden jungen Berufsleute Mirco Gurini als ersten Präsidenten gewählt. Mirco ist Mitglied von Transfair



Mirco Gurini, neu gewählter Präsident der Jugendkommission Travail.Suisse.

Bild: zVg

und wird die Jugendkommission sicher bis im Herbst 2013 leiten. Am 12. Oktober 2013 wird in der Syna-Zentrale in Olten der erste nationale Jugendrat abgehalten. Dieser steht allen jugendlichen Mitgliedern der Travail.Suisse-Verbände bis 25 Jahre (Funktionäre bis 30 Jahre) offen. Er berät die Jugendkommission, wählt ihre Mitglieder, schlägt zuhanden der Kommission Themen vor und nimmt den Jahresbericht der Kommission ab. Eine kleine Arbeitsgruppe wird den 12. Oktober 2013 vorbereiten, sodass es für alle Beteiligten ein gelungenes Erlebnis wird. Denn neben den notwendigen Traktanden sollen auch Geselligkeit und Aktivität nicht zu kurz kommen. Nach dieser ersten Jugendratsitzung soll die erste nationale Jugendkommission mit 20 Mitgliedern aus allen Verbänden von Travail.Suisse stehen. Aus dieser wird wiederum der Vorstand gewählt werden, welcher sich dann regelmässig trifft und vor allem auch inhaltlich arbeiten wird.

Schwerpunkte

Neben dem Aufbau der Strukturen in der Jugendarbeit soll auch die Kommunikation zwischen den Verbänden verbessert werden. Projekte einzelner Verbände sollen anderen ebenfalls zur Verfügung stehen. Gemeinsam soll die Jugend so nach und nach wirklich Gewicht in den Verbänden, aber vor allem auch bei Travail.Suisse,

erhalten. Ein grosses Anliegen der Jugendlichen ist die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Schweiz. Kurse wie «An der Schwelle zum Berufsleben», in dem die drei Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch gesprochen werden, sollen Schule machen und auf andere Themengebiete ausgeweitet werden. Denn die Sprache allgemein und insbesondere die Mehrsprachigkeit in der Schweiz ist eine grosse Ressource im beruflichen Alltag.

Sabine Hunger,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Macht mit!

Möchtest du den Aufbau der Jugendarbeit aktiv mitgestalten? Melde dich gleich bei young@syna.ch. Die Anzahl Sitze in der zwanzigköpfigen Jugendkommission ist für Syna auf fünf beschränkt. Wenn du nicht nur teilnehmen, sondern auch mitgestalten willst, ist das genau das Richtige für dich.

Facebook

Die Jugendkommission Travail.Suisse ist selbstverständlich auch auf Facebook vertreten. Seite liken und keine Infos mehr verpassen: www.facebook.com/groups/jugendkommission