

# syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Fotolia

## Darfs ein wenig mehr sein?

Oft genug gestalten sich Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern schwierig, sind festgefahren oder kommen zum Stillstand. Doch gleichzeitig entsteht eine neue Verhandlungskultur: Diskussionen finden auf Augenhöhe statt, die Arbeitgeber gehen auf die Gewerkschaften zu. Holzbau, Gebäudehülle und nun auch das Bauhauptgewerbe machen es vor. **Seite 7**

### Mehr als Wischen und Wedeln

Oft sehen wir sie nicht, aber sie pflegen unser Zuhause, unsere Arbeitsplätze und Immobilien. Was früher «jeder konnte», bedingt heute eine Ausbildung. Aus den «Putzfrauen» wurden Reinigungsfachkräfte; höchste Zeit für mehr Respekt. **Seite 8**

### Her mit dem Geld!

Wie gross ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie von einem «Kunden» mit den Worten «Geld oder Leben!» begrüsst werden? Für die meisten von uns ist sie sehr gering. Nicht so für das Tankstellenshop-Personal. Was, wenn die Öffnungszeiten ausgeweitet werden? **Seite 17**

**Inhalt**

Gewerkschaftsrecht	<b>Seite</b>	<b>3</b>
Altersvorsorge	<b>Seite</b>	<b>4</b>
Mindestlöhne	<b>Seite</b>	<b>5</b>
MEM-GAV	<b>Seite</b>	<b>6</b>
Grafische Industrie	<b>Seite</b>	<b>6</b>
Neue Verhandlungskultur	<b>Seite</b>	<b>7</b>
Reinigungswesen	<b>Seite</b>	<b>8</b>
Regionalteil	<b>Seiten</b>	<b>9–12</b>
Pagina in italiano	<b>Seite</b>	<b>13</b>
Pagina en español	<b>Seite</b>	<b>14</b>
Página em Português	<b>Seite</b>	<b>15</b>
Kurse ARC	<b>Seite</b>	<b>16</b>
Tankstellenshops	<b>Seite</b>	<b>17</b>
Papierindustrie	<b>Seite</b>	<b>18</b>
BASF	<b>Seite</b>	<b>18</b>
Nachhaltigkeit: Historisch gesehen	<b>Seite</b>	<b>19</b>
Jugendkurse	<b>Seite</b>	<b>20</b>

**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, 12. Juli 2013

**Redaktionsschluss**  
Donnerstag, 26. Juni 2013, 12.00 Uhr

# Perspektive bieten



Die Problematik der (süd)europäischen Jugendarbeitslosigkeit, der verlorenen Generation, der perspektivlosen Jugend – sie war am 1. Mai allgegenwärtig. Konzepte und Lösungen jedoch wurden kaum diskutiert. Sie sind wenig bis gar nicht in Sicht, und in der Schweiz ignorieren wir immer noch mehrheitlich, dass das Problem die direkte Auswirkung unseres fehlenden Handelns ist.

## Schweiz besser dran als EU

Unser duales Bildungssystem trägt wesentlich dazu bei, dass Jugendliche bei uns relativ rasch den Einstieg ins Berufsleben finden, eine Anstellung bekommen und somit wenig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dennoch; auch in der Schweiz sind Jugendliche, im Vergleich zu anderen Altersgruppen, überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Aber natürlich steht das in keinem Verhältnis zu dem, was in Südeuropa Alltag ist.

Die Folgen dieser hohen Jugendarbeitslosenzahlen sind kaum abzuschätzen. Denn wie in der Zwischenzeit richtig erkannt wurde: Es geht nicht nur um die Arbeit, es geht um viel mehr. Wer keine Arbeit hat, hat auch kein Geld, und wer kein Geld hat, gibt auch keines aus. Das ist die wirtschaftliche Seite. Die andere, die gesellschaftliche, ist noch viel wichtiger. Der soziale Frieden, das Zusammenleben, aber auch die Entwicklung jedes einzelnen Jugendlichen selbst ist gefährdet. Was würden Sie machen, wenn für Sie nach zwei Studiengängen, dem Erlernen von fünf Sprachen und dem Annehmen jedes noch so schlecht bezahlten Jobs immer noch keine Aussicht auf ein sicheres Einkommen besteht? Würden Sie Ihr Elternhaus verlassen und irgendwie versuchen, auf der Strasse durchzukommen? Würden Sie eine Familie gründen? Was für eine Perspektive hätten Sie?

## Syna handelt

Auch wenn wir in der Schweiz in einer privilegierten Situation sind, müssen

auch hier die Jugendlichen ihren Platz in der Gesellschaft finden. Die reine Berufsausbildung ist zum Beispiel kein Garant mehr, um nachher seinen Lebensunterhalt oder gar den für eine Familie finanzieren zu können. Jugendliche sind bereits kurz nach der Lehre erneut gefordert, sich weiterzubilden. Hier setzt Syna an, und genau hier entfalten die Jugendkurse von ARC, in Zusammenarbeit mit Syna und Transfair, ihre Wirkung. Denn Jugendliche brauchen nicht nur rein fachliche Weiterbildung, ebenso brauchen sie alltägliches Wissen. Sie sollen selbstbewusst und souverän werden im Umgang mit Steuern, Krankenkassen, Versicherungen, Auslandsaufenthalten oder auch im Umgang mit Sprachen. Ziel ist es, die Jugendlichen so weit zu stärken, dass sie in der Lage sind, sich selbstsicher in der Gesellschaft und unserem Wirtschaftssystem bewegen zu können.

Es ist die Aufgabe einer Gewerkschaft, nicht nur für sichere, faire und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, sondern die Mitglieder auch zu stärken. Viel Wissen wird dort generiert, wo Jugendliche miteinander ins Gespräch kommen. Wo sie sich austauschen und vernetzen können. Wenn das geschieht, eröffnen sich auch Perspektiven. Perspektiven innerhalb der Gesellschaft, des Wirtschaftssystems, oder auch innerhalb unserer Gewerkschaft.

## Das Zauberwort: Nachhaltigkeit

Jugendliche brauchen Raum, damit sie sich entfalten und ihre Fähigkeiten einbringen können. Denn nur so können wir Kontinuität erreichen. Das bedeutet Dauerhaftigkeit auch für unsere sorgsam gepflegten Errungenschaften wie Sozialversicherungen, Sozialpartnerschaften oder unsere gut funktionierende Demokratie. Eine Jugend, die nicht am bestehenden System teilnehmen kann, wird deren Wert nicht erkennen können. Wie auch? Es ist in unserer Verantwortung, die Jugend gezielt miteinzubeziehen. Das ist der Grund, warum wir unseren Jugendlichen Perspektiven bieten müssen. Denn nur so sichern wir nachhaltig die Schweiz, damit sie weiterhin so gut funktioniert.

**sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik**



Im Interesse der Sozialpartnerschaft

# Gewerkschaftsrechte umsetzen!

**Die Verankerung der Gewerkschaftsfreiheit und des Streikrechts in der Bundesverfassung ist nicht ausreichend. Davon zeugen zahlreiche missbräuchliche Kündigungen von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern (ANV) sowie von Streikenden im Neuenburger Spital La Providence.**

Die revidierte Bundesverfassung von 1999 anerkennt mit Artikel 28 zur Koalitionsfreiheit das Streikrecht unter gewissen Bedingungen. Der Streik muss Arbeitsbeziehungen betreffen, und es dürfen keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Im Fall des Spitals La Providence waren diese Punkte erfüllt. Das Spital entliess die Streikenden trotzdem. Dieses Beispiel veranschaulicht den eklatanten Widerspruch zwischen Theorie und Praxis: Die Entlassung der Streikenden war eindeutig missbräuchlich. Das Obligationenrecht sieht jedoch bei missbräuchlicher Kündigung lediglich eine Entschädigung von höchstens sechs Monatslöhnen vor. Das ist geradezu eine Einladung an die Unternehmen, sich des Personals zu entledigen, das im Interesse aller Arbeitnehmenden für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen kämpft.

## Ungenügender Kündigungsschutz

Doch nicht nur das lediglich in der Theorie vorhandene Streikrecht ist ein Problem. Absolut ungenügend ist auch der Kündigungsschutz für Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitnehmenden. Zahlreiche Beispiele aus den vergangenen Jahren zeigen, dass ANV – häufig unter dem Vorwand wirtschaftlicher Gründe – entlassen wurden, weil sie ihren «Job» machen und die Interessen der Angestellten dieser Unternehmen vertreten.

Im Fall von Tamedia beispielsweise bejahte das Arbeitsgericht der Stadt Zürich die missbräuchliche Kündigung des Präsidenten der Personalkommission. Die betroffene Person wurde aus wirtschaftlichen Gründen entlassen – unmittelbar vor dem Beginn der Verhandlungen über Massnah-



Das gesetzlich verankerte Streikrecht schützte Angestellte des Spitals La Providence nicht vor missbräuchlichen Kündigungen.  
Bild: Pierre-Alain Grosjean

men zur Abfederung der Folgen von Massenentlassungen. Ungeachtet der Schwere dieses Falls verordnete das Gericht lediglich eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen – ein lächerlicher Betrag, der für Grosskonzerne wie Tamedia in keiner Weise abschreckend wirkt.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) wies den Bundesrat in einer Empfehlung auf den ungenügenden Schutz von ANV vor gewerkschaftsfeindlichen Benachteiligungen hin. Sie forderte ihn auf, einen Kündigungsschutz nach der Art des Gleichstellungsgesetzes von Frau und Mann mit der Möglichkeit der Wiedereinstellung vorzusehen.

## Bundesrat auf Arbeitgeberseite

Der Bundesrat hat zwar einen – wenn auch ungenügenden – Entwurf für eine Teilrevision des OR bezüglich der Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung in Vernehmlassung geschickt. Aufgrund des Widerstands der Arbeitgeberseite hat er aber auf die Veröffentlichung einer Botschaft verzichtet und lediglich eine vertiefte Studie über die Grundlagen des Kündigungsschutzes für ANV und ihre Rahmenbedingungen in Auftrag gegeben. Diese soll als Grundlage dienen, um im Rahmen der tripartiten

Kommission für Angelegenheiten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) weiter nach einer Lösung zu suchen.

Viel ist von dieser Studie allerdings nicht zu erwarten, ausser dass sie bestätigen dürfte, was längst bekannt ist: Dass für Personalvertreterinnen und -vertreter und Arbeitnehmende, die sich an einem rechtmässigen Streik beteiligen, kein Kündigungsschutz besteht, der diesen Namen verdient.

Es ist jetzt dringend dafür zu sorgen, dass die Gewerkschaftsfreiheit auch in der Praxis gilt. Travail.Suisse verlangt insbesondere, dass Kündigungen aufgrund einer Beteiligung an rechtmässigen Streiks sowie missbräuchliche Kündigungen von ANV unter dem Vorwand wirtschaftlicher Gründe für nichtig erklärt werden. Der Bundesrat muss im Obligationenrecht eine Maximalentschädigung für missbräuchliche Kündigungen festlegen, die mindestens einem Jahreslohn entspricht. Und das Obligationenrecht muss dahingehend revidiert werden, dass das IAO-Übereinkommen Nr. 135 über den Schutz von ANV ratifiziert werden kann.

**Denis Torche,**  
Mitglied der Geschäftsleitung,  
torche@travailsuisse.ch

Altersvorsorge der Zukunft

# Ohne Einschnitte finanzierbar

**Die Säulen der Altersvorsorge sind zurzeit noch stabil. Und sie können es auch in Zukunft ohne Leistungseinschnitte bleiben. Dazu braucht es aber zusätzliche Einnahmen.**

Letztes Jahr hat die AHV rund zwei Milliarden Franken Gewinn geschrieben. Ihr Vermögen beläuft sich mit über 40 Milliarden Franken auf rund 112 Prozent einer Jahresausgabe. Die privatrechtlichen Pensionskassen ihrerseits wiesen Ende 2012 einen Deckungsgrad von schätzungsweise 107 Prozent auf. Trotzdem besteht Handlungsbedarf. Zwischen 2020 und 2040 geht der grösste Teil der geburtenstarken Jahrgänge in Rente, die Lebenserwartung steigt weiter an. Zugleich sind die Renditeerwartungen an den sogenannten dritten Beitragszahler bei den Pensionskassen tiefer als auch schon. In diesem Kontext hat der Bundesrat das Reformpaket Altersvorsorge 2020 lanciert.

## Gewährleistung der Lebenshaltung

Travail.Suisse hat die Öffentlichkeit am 23. Mai über die notwendigen Eckpunkte dieser Reform aus Sicht der Arbeitnehmenden informiert: Die Altersvorsorge ist auch in Zukunft im heutigen Umfang finanzierbar. Zwar werden aufgrund der demografischen Entwicklung mittelfristig Zusatzeinnahmen benötigt. Weil aber die Erwerbsbevölkerung nicht abnimmt, braucht es keine Leistungseinschnitte. Diese wären mit dem Verfassungsziel der Altersvorsorge auch nicht vereinbar. Die AHV und die Pensionskasse müssen nämlich zusammen die «Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung» gewährleisten. Nötig ist dafür eine Rente von mindestens 60 Prozent des letzten Lohnes. Viele Arbeitnehmenden erreichen dieses Rentenniveau bereits heute nur knapp. Rentenkürzungen sind deshalb tabu.

Für die AHV besteht zwischen 2020 und 2030 wegen der demografischen Entwicklung ein finanzieller Zusatzbedarf in der Höhe von ein bis zwei Lohn- oder Mehrwertsteuerprozenten. Diese können mit zusätzlichen Einnahmen, Rentenkürzungen oder einer Rentenerhöhung finanziert



*Die AHV braucht zusätzliche Einnahmen, damit die Lebenshaltung künftiger Rentnerinnen und Rentner gesichert werden kann.*  
Bild: Fotolia

werden. Es sind eindeutig die Zusatzeinnahmen, welche die Lebensqualität der Bevölkerung am wenigsten beeinträchtigen.

## Forderungen von Travail.Suisse

**Renten sichern:** Keine Senkung des Umwandlungssatzes im BVG ohne Kompensationsmassnahmen. Travail.Suisse schlägt eine Reduktion des Koordinationsabzuges vor. Und für all jene, deren künftige Rente wegen eines tieferen Umwandlungssatzes sinkt, muss ein Rentenzuschlag über die AHV ausgerichtet werden.

**Widersprüche beseitigen:** Die Bereicherung der Banken und Versicherungen an der zweiten Säule muss aufhören. Die missbräuchlich hohen Risikoprämien bei den Lebensversicherern müssen begrenzt werden, die Überschüsse vermehrt den versicherten Arbeitnehmenden zukommen. Die Vermögensverwaltungskosten von heute fast vier Milliarden Franken müssen sinken.

**Realitäten des Arbeitsmarktes berücksichtigen:** Gemäss einer aktuellen Studie wollen Unternehmen ältere Arbeitnehmende nicht länger oder zahlreicher beschäftigen. Bei einem Mangel an Fachkräften rekrutieren sie lieber im Ausland. Eine Erhöhung des Rentenalters über 65 hinaus zielt deshalb klar an den Realitäten

des Arbeitsmarktes vorbei. Die Herausforderung besteht heute darin, dass Arbeitnehmende überhaupt unter guten Bedingungen bis zum heutigen Rentenalter arbeiten können. Um dies zu gewährleisten, sind neue Modelle (wie z. B. die Altersteilzeit) zu befürworten.

**Finanzierung sichern:** Es braucht einen Finanzierungsautomatismus, der sicherstellt, dass die AHV verlässlich die Renten zahlen kann. Wenn das Vermögen der AHV unter einen bestimmten Schwellenwert fällt, sind automatisch zusätzliche Einnahmen (Mehrwertsteuer und allenfalls Lohnbeiträge) zu erheben. Zudem muss sich auch der Bund an den künftigen Mehrausgaben der AHV beteiligen.

**Gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen:** Teilzeitarbeit ist besser zu versichern. In der zweiten Säule muss deshalb der Koordinationsabzug im Verhältnis zum Erwerbsgrad ausgestaltet werden. Zudem sind heute die Lebensläufe sehr unterschiedlich. Nicht alle können gleich lange arbeiten. Deshalb braucht es ein flexibles Rentenalter mit einem sozialen Ausgleich für bescheidene Einkommen.

**Matthias Kuert Killer,**  
Leiter Sozialpolitik,  
kuert@travailsuisse.ch



Mindestlohninitiative

# Mindestlöhne jetzt und für alle

**Die Debatte über einen gesetzlichen Mindestlohn ist in vollem Gange. In einigen Monaten wird das Stimmvolk diese Frage beantworten. Sind 4000 Franken im Monat ein gerechter Lohn, wenn jemand neun Stunden täglich im Gartenbau arbeitet? Was ist mit denen, die 60 000 Franken im Monat «abholen»?**

Der Lohn respektive das Geld ist und war in der Schweiz schon immer ein Thema. Vor allem bei jenen, die täglich damit zu tun haben, damit handeln, es herumschieben, verstecken oder waschen. Eines ist in diesen Kreisen jedenfalls sicher; Geld- oder Lohnsorgen haben diese Leute nicht. Hier wird nicht gekleckert, man diskutiert höchstens darüber, ob noch ein bisschen mehr geklotzt werden soll.

Ganz anders geht es jenen, die satte neun Stunden oder mehr pro Tag, und wenn es ganz schlecht kommt noch bei strömendem Regen oder Kälte, im Freien arbeiten. Oder der Verkäuferin, welche tagtäglich im Laden auf den Beinen ist, der Coiffeuse, die sich den Rücken krumm arbeitet, und es gäbe noch mehr aufzuzählen. Sie alle stellen nicht selten fest, dass der Monat zu viele Tage hat, wenn das Geld für den ganzen Monat reichen soll.

## Eine Chance nutzen

Mindestlöhne kennt man heute vor allem in Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Es gibt aber hunderttausende Arbeitnehmende, die keinem GAV unterstellt sind und somit keinen Mindestlohn kennen. In diesen Tieflohnbranchen kann den Arbeitnehmenden mit einem vertraglichen oder auch gesetzlichen Mindestlohn geholfen werden. Heisst es also GAV kontra Gesetz? Immer wenn es darum geht, für Arbeitnehmende auf gesetzlicher Ebene einen Meilenstein zu setzen, ist das Gejammer von Arbeitgeberverbänden, Wirtschaftsvertretern und Professoren riesig. Nicht das Gesetz, sondern die Sozialpartner (also via GAV) sollen das regeln. Schon vergessen? So war es bei der sechsten Ferienwo-



*Nicht alle Arbeitnehmenden können bequem vom Lohn ihrer Vollzeitstelle leben. Ein gesetzlich verankerter Mindestlohn könnte da Abhilfe schaffen.*

*Bild: Fotolia*

che, bei Arbeitszeitfragen und so weiter. Doch kaum ist die Volksabstimmung vorbei, gilt das jeweils nicht mehr, und so gehen Jahre ins Land. In den GAV gibt es nur marginale Fortschritte, und alle ohne einen GAV warten noch länger auf Verbesserungen. Konkret bedeutet dies, dass die Löhne in Tieflohnbranchen für viele Jahre auf tiefem Niveau verharren. Sicher wäre es sinnvoll, Mindestlöhne branchenbezogen zu regeln. Bis es jedoch so weit ist, gilt es, die einmalige Chance zu nutzen und einen Mindestlohn gesetzlich zu verankern.

## Debatte über gerechten Lohn?

Das ist ebenfalls so eine Sache: Was ist denn nun ein gerechter Lohn? Diskutiere ich mit Leuten, die monatlich 10 000 Franken und mehr verdienen, sieht Lohngerechtigkeit anders aus, als wenn ich mit jemandem spreche, der gerade mal 3000 Franken in einem Vollzeitjob verdient. Was beide gemeinsam haben, ist das Gefühl oder Wissen, auf jeden Fall zu wenig zu haben. Nur leuchtet es eigentlich jedem ein, dass 3000 Franken im Monat hinten und vorne nicht reichen können. Die Aussagen von Politikern, Ökonomen und anderen Vertretern der liberalen Schule sind jedes Mal eine Ohrfeige für alle Klein- und

Kleinstverdienenden. Denn die wenigsten derer, die es angeblich besser wissen wollen, mussten ihren Lebensunterhalt je mit 3000 Franken bestreiten. Darum debattiert im Moment ja auch ganz Europa in irgendeiner Form über die Einführung von Mindestlöhnen. Dass ein schweizerischer Mindestlohn höher sein muss als der in Portugal, Deutschland, Luxemburg oder sonstwo in Europa, liegt auf der Hand. Die Lebenshaltungskosten sind nun mal bei uns um einiges höher als im restlichen Europa. Und es soll mir nun niemand sagen, dass dies bedingt ist durch die «hohen» Löhne in der Schweiz. Diese «alte Kiste» stimmt, bezogen auf die Hunderttausenden, die ohne GAV dastehen und mit 3000 Franken auskommen müssen, ganz einfach nicht. Klar, und hier schliesst sich der Kreis wieder, ein Mindestlohn von 4000 Franken im Monat wird ja in erster Linie von jenen bekämpft, die weit mehr verdienen. Darum ist es an der Zeit, einen kleinen Schritt hin zur Lohngerechtigkeit zu machen. Der gesetzliche oder gesamtarbeitsvertragliche Mindestlohn ist ja nicht für Gut-, sondern für Schlechtverdiener gedacht.

**werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Leiter Sektor Gewerbe**

MEM-GAV-Verhandlungen

# Hinter verschlossenen Türen

Hier sollte der Bericht über den neusten Stand der seit Herbst 2012 dauernden GAV-Verhandlungen in der MEM-Industrie stehen. Um den Verhandlungserfolg nicht zu gefährden, sind die Vertragspartner jedoch übereingekommen, nicht nach aussen zu kommunizieren. Syna ist mit ihrer 11-köpfigen Verhandlungsdelegation gut aufgestellt.

arno.kerst@syna.ch,  
Vizepräsident



Ringen hinter verschlossenen Türen.

Illustration: Kurt Regotz

Grafische Industrie

# GAV auf gutem Weg

**Nach sieben Verhandlungssitzungen und einer Vorverhandlung kam es zu der Annäherung, auf die bereits niemand mehr zu hoffen gewagt hatte. Am 3. Mai einigten sich Vertreter von Syna, Viscom und Syndicom nach langem und zähem Ringen auf die Grundlagen, die im Juli in Kraft treten sollen.**

Als die Vertreter von Viscom Ende 2012 abrupt die GAV-Verhandlungen abbrachen und die grafische Industrie per 1. Januar 2013 in den vertragslosen Zustand entlassen wurde, blieben die Mitglieder zutiefst verunsichert zurück.

Dann am Samstag, 3. Mai, nach zähem Ringen die Wende: Die Sozialpartner konnten sich in den wichtigen Eckpunkten einigen. Und was Syna besonders freut: Der Umsetzung der Allgemeinverbindlichkeit – ein seit Ende der 90er - Jahre zentrales Anliegen der Gewerkschaften – wurde zugestimmt. Auch auf eine Erhöhung der Mindestlöhne, dazu eine Erhöhung der Löhne für Auszubildende konnte man sich einigen. Weiter wurde beschlossen, dass die Normalarbeitszeit weiterhin bei 40 Stunden bleibt. Zusätzlich wird die Gleichstellung von Mann und Frau verbindlicher formuliert. Ebenso soll ein Frühpensionierungsmodell erarbeitet werden. Noch muss die Syna-Basis am 8. Juni 2013 ihr Einverständnis zur ausgehandelten GAV-Vorlage geben. Doch ist vorsichtiger Optimismus durchaus angebracht, dass der vertragslose Zustand in der grafischen Industrie bald überwunden sein wird.

tibor.menyhart@syna.ch,  
Zentralsekretär grafische Industrie

Detaillierte Infos zum Stand der GAV-Verhandlungen finden Sie auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) in der rechten Spalte.



Sozialpartnerschaft

# Neue Verhandlungskultur

**Seit nunmehr fünf Jahren leben die Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Holzbau eine neue Verhandlungskultur vor. An vorderste Stelle gehört der faire Umgang zwischen den Sozialpartnern. Was den Holzbau weiterbringt, funktioniert auch in anderen Branchen.**

Eine vor kurzem durchgeführte repräsentative Umfrage bei Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zeigte, dass der GAV auf grosse Akzeptanz stösst. Dennoch gibt es immer Verbesserungspotenzial. Der Arbeitgeberverband Holzbau Schweiz stösst sich beispielsweise daran, dass junge Leute um die dreissig die Branche frühzeitig verlassen. Hier muss die Attraktivität gesteigert werden. Lösungsvorschläge gibt es beim Generationenmanagement. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sollen massgeblich verbessert werden. Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen sollen auf sie zugeschnittene Anstellungsbedingungen erhalten und beispielsweise von der Bau-Montage im Betrieb für den Elementbau umgeschult werden. Eine weitere Möglichkeit, die Zimmerleute länger für den Beruf zu begeistern, wäre eine Perspektive für die Zukunft zuschaffen. So soll auch den Zimmerleuten die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung offen stehen. Wer weiss, dass er die harte Arbeit nicht bis 65 leisten muss und frühzeitig, allenfalls gestaffelt, in den Ruhestand treten kann, bleibt der Branche eher treu. Die Verhandlungen zum Generationenmanagement, welches einen flexiblen Altersrücktritt beinhalten muss, werden nach den Sommerferien gestartet.

## Gebäudehülle Schweiz geht weiter

Für das Dach- und Wandgewerbe wurde ein Vorruhestandsmodell (VRM) bereits mit Erfolg eingeführt. Je nach Bedürfnis ist eine Frühpensionierung mit einer Übergangsrente ganz oder teilweise möglich. Arbeitnehmende und Arbeitgeber vereinbaren miteinander das verbleibende Arbeitspensum – eine echte Win-win-



*Syna ist erfreut über die Verhandlungskultur im Holzbau: Einander ernst zu nehmen und mit Respekt zu begegnen scheint gerade in dieser Branche zum Erfolg geführt zu haben. Bild: Ernst Zülle*

Situation. Um die Branche noch attraktiver zu gestalten, schlägt der Arbeitgeberverband vor, die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den nächsten fünf Jahren ohne jährliches «Verhandlungshack» wesentlich zu verbessern. Ein GAV über fünf Jahre mit automatischem Teuerungs- und Realloohnerhöhungsausgleich, verbessertem Ferienanspruch, aber auch der Unterstellung der Lernenden, soll dies möglich machen. Die Verhandlungsdelegationen haben sich bereits auf fixe Eckwerte für einen neuen fünfjährigen GAV einigen können. Jetzt müssen nur noch die zuständigen Basisgremien der einzelnen Verbände zustimmen. Bei den Verhandlungen verspürte man beidseitig den Willen, konstruktiv und ohne Gezänke eine Lösung herbeizuführen. Das ist nun auch gelungen.

## Baumeister ziehen nach

Bei den jüngsten Bauverhandlungen 2012 dominierte Uneinigkeit mit gegenseitigen Vorwürfen bis hin zur Aussetzung weiterer Gespräche. Nun scheint sich das Klima zu verändern. Bei einem Sozialpartnergespräch im April wurden Themen mit gemeinsamen Interessenlagen angesprochen. Der Baumeisterverband möchte in erster Linie das Image der

Baubranche verbessern und somit auch die Attraktivität der Bauberufe. Folgende Themen sollen dabei besprochen werden: Nachwuchsförderung, Berufsbildung, Marketing, Professionalisierung im Vollzug, politische Themen, welche der Baubranche schaden und Arbeitsplätze gefährden, Arbeitssicherheit und Förderung eines Berufsregisters. Mit diesen Vorschlägen geht der Baumeisterverband den richtigen Weg. Es kann nicht angehen, dass sich die Gewerkschaften jährlich gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel den Kündigungsschutz, zur Wehr setzen müssen. Natürlich liegt es jetzt auch an uns, etwas moderatere Töne anzuschlagen, um das gemeinsame Ziel, die Branche für alle Beteiligten weiterzubringen, zu erreichen.

## Lohnfrage bleibt wichtiges Thema

Bei allen genannten Faktoren für ein besseres Verhandlungsklima darf die Lohnfrage nicht ausser Acht gelassen werden. Die Syna-Gremien werden die aktuelle wirtschaftliche Situation analysieren und die Forderungen im Herbst formulieren.

ernst.zuelle@syna.ch,  
Zentralsekretär Baugewerbe

Bewusstseinskampagne der Reinigungsbranche

# «Fair-clean»: Für mehr Anerkennung

**Reinigungsmitarbeitende leisten einen wichtigen Beitrag zu unserem Wohlbefinden. Trotzdem erhalten sie kaum Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit. Deshalb läuft seit der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) 2011 die Bewusstseinskampagne «fair-clean».**

Im Zentrum stehen die schwierigen Arbeitsbedingungen, die Bedeutung der Branche sowie deren attraktive Aus- und Weiterbildungsangebote. Unter dem Motto «Saubere Sache – Fairer Preis» rufen die Vertragspartner Allpura, Syna, Unia und VPOD die Öffentlichkeit dazu auf, dem Berufsstand mehr Respekt und Würdigung entgegenzubringen.

## Zusammenhang zwischen Preis und GAV

Der erneuerte GAV bringt den Reinigungsmitarbeitenden eine jährliche Lohnerhöhung von durchschnittlich 2 bis 2,5 Prozent und seit 2012 auch den vollen 13. Monatslohn. Diese Lohnerhöhungen haben zur Folge, dass die Reinigungsfirmen die Preise für ihre Dienstleistungen entsprechend anheben müssen. In einer Branche, in der Preisdruck, Billigaufträge und häufige Ausschreibungen Alltag sind, ist dies eine schwierige Entwicklung. Die Reinigungsfirmen orientieren daher ihre Kunden vermehrt über den Zusammenhang von GAV-Vorgaben und den Preisen für ihre Dienstleistungen. In schriftlichen Info-Aktionen klären sie die Auftraggeber über die Neuerungen und Folgen des GAV auf und appellieren gleichzeitig an diese, faire Preise für die Reinigungsdienstleistungen zu zahlen.

## Mehr als nur wischen und wedeln

Denn mit ihrer Arbeit tragen die Reinigungsfachkräfte einen wertvollen Beitrag zum Wohlbefinden der Menschen und zur Werterhaltung von Gebäuden bei. Und obwohl alle davon profitieren, wird den Reinigungsfachkräften oft kaum Wertschätzung entgegengebracht. Das beginnt schon bei den Begriffen: Wenn Worte wie

«putzen» oder «Putzfrau» künftig durch korrekte Bezeichnungen wie «reinigen» oder «Reinigungsmitarbeitende» ersetzt werden, wächst hoffentlich mit der Zeit das Bewusstsein, dass Reinigungsberufe wichtig und anspruchsvoll sind.

Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass Reinigen viel mehr ist, als nur mit dem Putzlappen zu wischen. Die rasante Professionalisierung in der Branche verlangt viel Know-how von den Reinigungsmitarbeitenden. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung ist heutzutage ein Muss. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und ihren Kunden

qualitativ hochstehende Reinigungsdienstleistungen bieten zu können, investiert die Branche rund einen Drittel der GAV-Abgaben in das Aus- und Weiterbildungsangebot. So wurde unter anderem im Mai 2012 das neue Ausbildungszentrum Reinigung in Rickenbach im Kanton Solothurn eröffnet. Dies ist neu der zentrale Ort für Aus- und Weiterbildungen.

## Grosses mediales Echo

Seit Beginn der Kampagne wurden unter Titeln wie «Mehr Lohn für Reinigungskräfte», «Professionelle Reinigung hat ihren Preis» oder «Sauberkeit darf etwas kosten» rund 80 Artikel in Zeitungen publiziert sowie 16 Beiträge im Radio und Fernsehen ausgestrahlt. Insgesamt wurden so über 5,9 Millionen Leser und Leserinnen respektive Zuhörer und Zuhörerinnen auf die Anliegen der Reinigungsbranche aufmerksam gemacht.

Mit dem Start der «fair-clean»-Kampagne ist ein Anfang gemacht. Es bleibt aber noch viel zu tun auf dem Weg zur Überzeugung, dass Sauberkeit ihren Preis hat und die Rei-



*Die Reinigungsbranche verlangt heute genauso viel Fachwissen wie andere Branchen. Dementsprechend verdienen die Angestellten auch ebenso viel Respekt.*  
Bild: Allpura

nigungsmitarbeitenden Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit verdienen.

[guido.bechtiger@syna.ch](mailto:guido.bechtiger@syna.ch),  
Zentralsekretär Reinigungswesen

## 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!**



Rinnovato il Consiglio d'Amministrazione

## Nuovo INAS/Syna Svizzera

**Nei giorni 10 e 11 aprile 2013 presso la sede centrale Syna di Olten, si sono svolte le riunioni dei singoli Consigli d'Amministrazione (CdA) INAS/Syna Grigioni-Frontalieri e INAS/Syna-Svizzera.**

L'obiettivo di unificare i due CdA, è, di fatto, una logica conseguenza, visto che i singoli comitati di ogni CdA esprimono quest'intenzione già lo scorso anno. L'ufficio giuridico del Syna con il suo legale Mathias Regotz ed il rappresentante del Syna Nicola Tamburrino, hanno preparato la documentazione necessaria con il Contratto di fusione in conformità con la Legge vigente.

### Decisione unanime

I membri dei due Consigli (CdA) sotto la presidenza di Antonino Sorgi, INAS con il Vicepresidente Kurt Regotz, Syna, preso atto dei bilanci di chiusura 2012 e del Contratto di Fusione si sono espressi unanimi per l'unificazione ad un unico CdA INAS/Syna Svizzera. Decisione quasi storica, in quanto lo Statuto ancora in vigore porta la data del 1956, quando la collaborazione, all'epoca, era garantita dalla Federazione Svizzera dei Sindacati Cristiani e dell'INAS-CISL Svizzera. La costituzione del nuovo



*Riunioni dei singoli Consigli d'Amministrazione (CdA) INAS/Syna Grigioni-Frontalieri e INAS/Syna-Svizzera.*  
Foto: Lars Walter

CdA garantisce la rappresentanza di tutte le parti confluite. I singoli membri, sono stati designati dall'INAS Svizzera, INAS Frontalierato-Grigioni e Syna Svizzera, con validità dal 10 aprile 2013. Il nuovo Statuto sarà aggiornato e redatto, poi sottoposto ai membri del CdA per approvazione.

### Ottimi i rapporti

Il nuovo CdA ha formalmente confermato il nuovo Coordinatore INAS Svizzera: Roberto Crugnola, dopo la scomparsa del rampollo Pino Marranchelli, avvenuta lo scorso aprile 2012. A questo proposito il Syna e l'INAS con tutti i membri del CdA, hanno ricordato Pino, dell'ottimo lavoro svolto e della squisita amicizia che ci hanno accomunato

nel corso degli ultimi 25 anni. Si rimarcava in modo esplicito la forma di collaborazione Syna/INAS nel territorio elvetico e le nuove iniziative messe in atto negli scorsi anni, con uno specifico riferimento a tutta la problematica delle maestranze estere che giornalmente entrano in Svizzera. Lo «sportello europeo» presso la sede Syna a Basilea, dove in un unico contesto si coniuga il supporto con l'esperienza dell'INAS nell'ambito delle assicurazioni sociali e le necessarie risposte relative al mondo del lavoro garantite dal Syna. Lo stesso dicasi per lo sportello europeo operante a Ginevra.

**nicola.tamburrino@syna.ch,**  
Segretario Centrale

Dimissioni di presidente

## Lo fa la chiesa e lo fa il Syna

**A Roma Papa Benedetto XVI ha inaspettatamente passato il testimone al suo successore Francesco. Nel 2014 anche il Syna eleggerà un nuovo presidente.**

Da nuovo sommo pontefice dei poveri molte persone si attendono grandi cose ed è giusto che sia così. È fondamentale che i messaggi della chiesa cattolica, organizzazione attiva a livello globale, indichino la strada verso un futuro migliore e si basino sulle encicliche sociali al fine di dare un

forte segnale al mondo economico oramai privo di valori e orientato solo ai profitti.

Il sindacato Syna basa la sua azione sull'etica sociale cristiana, un aspetto che teniamo a sottolineare anche nel nostro Statuto e che segna fortemente anche la nostra attività sindacale. Al congresso 2010 di San Gallo abbiamo avuto modo di riconfermare l'attualità dei nostri valori fondamentali: dignità dell'uomo, solidarietà, sussidiarietà, bene comune e sostenibilità.

### Cercasi nuovo presidente

Nel 2014 si terrà il prossimo congresso

del Syna nel Vallese. In questa occasione definiremo le nostre priorità a livello sindacale per i prossimi quattro anni. Decisione importante per il futuro. Il congresso del Syna avrà anche il compito di eleggere la prossima o il prossimo presidente. Dopo otto anni alla guida del sindacato ho infatti deciso di dimettermi. Per la successione, il Comitato del Syna auspica una procedura aperta e corretta. Il sindacato ha pertanto già messo internamente a concorso il posto.

**kurt.regotz@syna.ch,**  
presidente

El reingreso al trabajo

## En la agenda política!

**Quién después de un largo descanso quiere entrar de nuevo en el mundo del trabajo, tiene que superar importantes obstáculos. Esto lo demuestra una investigación. En una reunión celebrada en Berna unos 50 profesionales de Travail.Suisse presentaron la demanda a los políticos.**

Las demandas de Travail.Suisse se centran en tres áreas: la formación profesional (Ley de FP, BBG), el acceso a los beneficios de la Ley de Seguro de Desempleo (AVIG) y la financiación de la educación a través de subvenciones. Algunas de las herramientas ya existen, pero hay ajustes que se deben hacer para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades de las personas. Algunos instrumentos adicionales están en preparación, así como: el futuro de la ley de educación y la revisión de la ley de Aportación Educativa.

### La adaptación de los instrumentos

La Ley de la Formación Profesional establece, en sus artículos 31 y 32 antes del párrafo b, que los cantones deben tener en cuenta las necesidades de las personas que se reincorporan al mundo profesional, para un regreso más fácil. El Estado Federal debe estar diseñado para apoyar a los servicios, las personas que han abandonado sus carreras o permitir temporalmente la reentrada. Hubieran sido bienvenidas al cumplimiento de estas disposiciones. Para ello sería necesario que el gobierno federal supervisara eficazmente las medidas adoptadas por los cantones. Con la investigación de Travail.Suisse se determinaron las necesidades del grupo. Ahora, el gobierno federal debe garantizar que esto se realice efectivamente.

La Ley de la Formación Profesional también estipula que los cantones reciban sumas globales para llevar a cabo diversas tareas. Estos se describen en los artículos 53 a 55 y 31 y 32. No se sabe, sin embargo, cómo se utilizan realmente estas cantidades a tanto alzado y si los cantones tienen como objetivo ofertas personalizadas para organizar una vuelta más fácil al trabajo.

La Ley de Seguro de Desempleo (AVIG) se cierra en la práctica re-aumento de las medidas efectivamente prestadas para formación profesional. Los centros de empleo regionales (RAV) de contacto aplican criterios adecuados para la situación particular de las personas sin seguro médico. El proceso de re-ingreso puede durar varios meses. Dado que no es razonable exigir al demandante de empleo para esta búsqueda en particular, ya que tienen que aprender de nuevo. El demandante de empleo no debería estar obligado a aceptar un trabajo cualquiera, mientras se prepara en cursos de re-ingreso para conseguir un trabajo adecuado.

### Herramientas dignas de mejora

Por último, el Parlamento comenzará a debatir sobre la revisión de la contribución de la ley de educación (subvención). El Consejo Federal propone esta revisión como una contrapropuesta a la iniciativa de las asociaciones de estudiantes becados suizos VSS. Que se debe levantar el límite de edad de 35 años. Después de una retirada del trabajo, generalmente de por lo menos 10 años, son de hecho, a menudo mayores de 45 años.

### Todavía hay mucho por hacer

Aún no se han puesto en discusión sobre la mesa otros ajustes, como por ejemplo el aumento de la financiación de los centros de asesoramiento de la mujer. Ellos deben ser financiados con las contribuciones, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal



*Cuanto mayor sea la interrupción, más difícil es el reingreso.*

*Foto: Fotolia*

sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Porque después de la última revisión del seguro de desempleo, los centros de asesoramiento privados deben atender a más personas. Ellos a menudo son los contemplados por la RAV, y ya no son capaces de responder a tanta demanda. Este ejemplo muestra, por otra parte, en concreto, cuál fue el efecto de la descentralización del gobierno federal a los cantones con la última revisión de la AVIG y que estas consecuencias deben ser amortiguadas.

**Valérie Borioli Sandoz,**  
co-responsable de la  
«Expérience ReProf»,  
borioli@travailsuisse.ch



Reforma

# Ensino superior = vida mais longa

**As chances de uma vida longa, não são igualmente distribuídas entre a população. No momento da reforma, empregados com formação superior vivem, cerca de, 2 ou 3 anos a mais que alguém sem a mesma instrução. Este é um assunto que deve ser considerado, numa futura reestruturação do plano de reforma.**

Confirma-se agora, através de um estudo realizado pela Universidade de Genebra, a fundada suspeita que existia há muito tempo. Quem é bem formado tem, geralmente, um salário mais elevado, portanto, tem uma expectativa de vida superior. Num estudo preliminar sobre a reforma das pensões em 2020, foi calculado estatisticamente pelos pesquisadores, através de um olhar mais atento sobre um determinado grupo de população, qual a expectativa de vida que estes podem esperar na sua reforma. Relativamente ao fato de homens e mulheres terem diferentes perspectivas de vida, já era sabido. No entanto, essas diferentes expectativas de vida, desempenham um forte papel «sócio-profissional», cujos fatores têm uma importância fundamental. Assim o estudo da reforma desenterra questões polémicas. Definindo de uma forma clara e objetiva, isto significa que, aquele que é bem formado, tem uma renda alta e trabalha no setor de serviços vive mais tempo, em comparação com aquele que é mal formado, que tem um salário baixo e trabalha no setor industrial ou agrícola. O desemprego também influencia numa expectativa de vida mais curta. Estes resultados são consistentes com as observações de outros países industrializados. As razões são muitas e neste estudo, infelizmente, não foram esmiuçadas. No entanto, acredita-se que os trabalhos de desgaste físico, que muitas vezes são atribuídos aos funcionários mal formados, entre outras consequências, diminuem a esperança de vida desses homens.

Para um homem que concluiu o ensino superior (ensino universitário ou superior), a idade de reforma aumentou para 65 anos e este, apresenta mais 2,6 anos de



*Funcionários com alta formação no setor e serviços, apresentam maior esperança de vida.*

Foto: Fotolia

esperança média de vida, em relação a outro homem que após o ensino obrigatório, não continuou a estudar. No caso das mulheres, a diferença é de 2,1 anos, um pouco menor.

## Medidas na Reforma

No que diz respeito à reforma da previdência, a questão que se impõe é como prevenir ou acautelar esta desigualdade. Travail.Suisse fornece várias propostas:

- Seria possível para os grupos ocupacionais desfavorecidos, com valor de renda baixo e com baixa escolaridade, que na reforma, fosse concedida uma taxa de conversão maior, comparativamente, aos que possuem um valor de renda superior. A taxa de conversão, determina a conversão do capital da reforma, acumulados numa anuidade e apenas com base em suposições sobre a expectativa de vida. A maior taxa de conversão significa pensão mais elevada.
- Deve ser-se realista e ter em atenção também, as oscilações relativamente à esperança de vida na idade de reforma flexível dos idosos. Aqueles que se reformarem, atualmente, antes dos 65 ou 64 anos, devem aceitar uma redução vitalícia na sua pensão. Quanto aos grupos com valor de renda baixo e com baixa escolaridade e, portanto, com menor esperança de vida, não de-

vem ser sujeitos a uma redução no valor da aposentadoria AHV. Seria eventualmente possível também, dar a este grupo de um modo geral, um suplemento, ou até mesmo, reduzir a idade da reforma. Para garantir a praticidade, a renda média anual AHV, deve ser levada em conta na determinação das pessoas afetadas.

## Mais justiça

A reforma prevista pela aposentadoria de Berset 2020, deve ser usada para produzir mais justiça, no que diz respeito à esperança de vida. Assim como se encontra na atualidade, não pode permanecer. Somente os bem pagos e bem formados, como bancários ou funcionários de seguros, podem recorrer à reforma antecipada com recurso ao 2º pilar. Funcionários mal formados, com uma renda modesta e que de uma forma geral trabalharam e cuja vida lhes é e foi difícil, são punidos em caso de reforma antecipada. Para além de reforçar a ideia de reforma significa, principalmente, um apelo à justiça. Para garantir o acesso à educação para todos. Porque, assim como o estudo demonstra, a educação contribui para uma vida mais longa.

**Matthias Kuert Killer,**  
Responsável dela política social,  
kuert@travailsuisse.ch

# Kursangebote der Syna



## Fehlerfrei schreiben: Komma, Bindestrich, Zeiten.

**Donnerstag, 22. August 2013, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden bringen sich auf den neusten Stand der Rechtschreibung: Wo muss und wo kann ein Komma stehen? Wo muss und wo kann man einen Bindestrich setzen? Wann braucht es die Vergangenheit? Die Teilnehmenden trainieren die Regeln und machen eine Standortbestimmung bezüglich ihrer Lücken in der Rechtschreibung.

**Referentin:** Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

**Anmeldung:** bis 25. Juli 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Einführung ins Marketing.

**Dienstag, 27. August 2013 (1. Kurstag), und Donnerstag, 5. September 2013 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Hotel Aarauerhof, Aarau**

**Inhalt:** Gängige und neue Marketinginstrumente und Marketingtrends der letzten Jahre werden vorgestellt. Es wird aufgezeigt, welche Anwendungen für Mitarbeitende und Kunden im Berufsalltag nützlich sind. Die Teilnehmenden erarbeiten ein Marketinginstrument nach einem frei wählbaren Thema. Zudem erhalten sie konkrete Tipps und nützliche Ideen aus dem Bereich Marketing.

**Referent:** Ivo Ledergerber, Executive MBA Marketing

**Anmeldung:** bis 30. Juli 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Besser kommunizieren.

**Mittwoch, 28. August 2013 (1. Kurstag), und Mittwoch, 4. September 2013 (2. Kurstag), Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden erfahren, welche Voraussetzungen es für aufbauende Gespräche braucht. Sie lernen, Gespräche aktiver und bewusster zu gestalten. Durch Übungen lernen sie das Führen von schwierigen Gesprächen.

**Referentin:** Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin

**Anmeldung:** bis 7. August 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Facebook, Twitter und Co. – Chancen, Risiken und der clevere Umgang mit Social Media (Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre).

**Mittwoch, 4. September 2013, 18 bis 20 Uhr (mit Netzwerkapéro ab 17.30 Uhr), Syna-Regionalsekretariat, Luzern**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden erwerben weitere Sicherheit und Kompetenzen im Umgang mit Social Media. Sie erfahren mehr über die Chancen und Risiken. Sie erweitern ihr eigenverantwortliches Handeln mit Social Media.

**Referentin:** Patricia D'Incau, Leiterin Kommunikation SAJV

**Anmeldung:** bis 7. August 2013

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

### Anmeldung zu den Kursen:

- Fehlerfrei schreiben: Komma, Bindestrich, Zeiten.
- Einführung ins Marketing.
- Besser kommunizieren.
- Facebook, Twitter und Co. – Chancen, Risiken und der clevere Umgang mit Social Media.

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Ort/Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

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



Tankstellenshops

# Die Räuber kommen nachts

**Nun ist es offiziell: Das Abstimmungsdatum ist bestimmt. Am 22. September werden wir darüber befinden, ob Tankstellenshops rund um die Uhr geöffnet bleiben sollen. Die Betreiber erhoffen sich damit ganz selbstverständlich Mehreinnahmen. Für die Arbeitnehmenden könnte die Gefahr zunehmen.**

Syna setzt sich für ein Nein an der Urne ein. Nachtarbeit schadet der Gesundheit und unterwandert den Arbeitnehmerschutz. Allein diese Tatsache ist bedenklich und bietet ausreichend Grund, weshalb der Zwängerei der bürgerlichen Politiker nicht nachgegeben und Nachtarbeit nicht bedenkenlos ausgeweitet werden soll. Doch es lauern noch ganz andere Gefahren: Immer wieder werden in der Schweiz Tankstellenshops überfallen. Selten ist in den vermischten Meldungen darüber zu lesen. Wenn ja, dann ist die Rede davon, dass der oder die Täter einige hundert Franken erbeutet haben. Manche bedienen sich noch an Zigaretten und Alkohol. Am Ende steht dann vielleicht noch, dass die Verkäuferin mit dem Schrecken davonkam. Manche müssen mit einem Schock ins Spital eingeliefert werden. Denn Angestellte von Tankstellenshops sind oft alleine anzutreffen, gerade zu nicht umsatzstarken Zeiten. Und da gehört die Nacht zweifelsohne dazu.

## Leichte Beute

Rolf Nägeli, Leiter Kommissariat Prävention und Kommunikation der Stadt Zürich, erklärt, warum Tankstellenshops immer wieder Ziel von Überfällen sind: «Die Gefahr, erwischt zu werden, ist gering. Zudem braucht es wenig Planung, wenig kriminelle Erfahrung. Die Objekte stehen oft abseits, ohne Laufkundschaft und sind zudem schlecht gesichert. Das kann gerade Leute in Geldnot, Drogensüchtige oder Jugendliche dazu verleiten, mal eben einen Überfall zu begehen.» Tankstellenshop-Betreiber sparen gerade auch in punkto Sicherheit. Viel zu oft sind die Überwachungskameras nur Attrap-



*Tankstellenshops sind abgelegen und nachts oft nur mit einer Person bemannt. Das macht sie attraktiv für Überfälle.*

*Bild: Colette Kalt*

pen oder liefern eine so schlechte Bildqualität, dass darauf nichts zu erkennen ist. Wie können Mitarbeitende sich unter solchen Umständen sicher fühlen? Von Notfallknöpfen, wie sie in Banken angebracht sind, hat Nägeli keine Kenntnis. Hinzu kommt, dass im Falle eines eingehenden Anrufs auf die Nummer 117 schnell einmal eine halbe Stunde vergehen kann, bis die Streife vor Ort ist. Das hängt immer davon ab, von wo der Anruf kommt, und Tatsache ist einfach, dass auch die Polizei nur begrenzt Personal zur Verfügung hat. Die dringende Bitte des Präventionsprofis ist deshalb: «Sollte man Opfer eines Überfalls werden, unbedingt defensiv bleiben. Geben Sie den Räubern Geld oder Waren. Spielen Sie nicht den Helden! Geld kann ersetzt werden, ein Menschenleben nicht! Alles, was man sich hingegen vom Täter einprägt, kann später äusserst hilfreich sein.»

## Hinter Meldungen stehen Schicksale

Was aber bedeutet so ein Überfall für die Betroffenen? Rolf Nägeli antwortet ohne Umschweife. «So ein Erlebnis ist immer traumatisierend.» Es handelt sich um eine lebensgefährliche Situation, denn immer sind bei solchen Überfällen Waffen im Spiel, was eine unmittelbare Be-

drohung darstellt. Der Körper aktiviert sämtliche Stress- und Notfallmechanismen. Noch Jahre später kann der Körper sich spontan daran erinnern und unkontrolliert darauf reagieren. Oft genügt dabei ein Geruch oder ein Geräusch, und die Erinnerung ist wieder da. Denn davor kann man sich während des Geschehens nicht schützen. Oft können Betroffene nie mehr in einem Tankstellenshop arbeiten, ertragen es nicht mehr, sich dort aufzuhalten. Ein Überfall dauert wenige Minuten. Die Beute, von der in den Polizeirapporten jeweils zu lesen ist, sind einige hundert Franken, vielleicht noch Waren im Wert von mehreren tausend Franken. Doch das Leben eines Menschen wurde für immer dramatisch verändert.

Ob und wie sich die Situation bei einer allfälligen Ausweitung der Öffnungszeiten verschlechtern könnte, ist nicht klar. Fakt aber ist: Längere Öffnungszeiten bedeuten nicht automatisch mehr Überfälle. Aber für potenzielle Täter verlängert sich dennoch die Angebotsdauer, die Verfügbarkeit. Ein Argument, das nicht leichtfertig zur Seite geschoben werden darf.

**colette.kalt@syna.ch,  
Leiterin Kommunikation  
und Kampagnen**

Papierindustrie

# Wirtschaftlich schwieriges Umfeld

**Die Papierindustrie durchwandert schon länger wirtschaftlich schwierige Zeiten. Doch sind nicht alle Firmen gleich betroffen. Dies gibt den Sozialpartnern die Möglichkeit, sich über eine Überarbeitung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu unterhalten.**

Wir haben heute in der Schweiz noch elf Produktionsstandorte mit gut 2300 Beschäftigten (im Vergleich zu 5500 in den 90er-Jahren). Die massiven Restrukturierungen und (Teil-)Schliessungen haben der Branche zugesetzt. Jedoch war das vergangene Jahr für einzelne Firmen nicht so schlecht, und sie sehen für das Jahr 2013 gar einen kleinen Boom voraus.

## Herausforderung für Gewerkschaften

Die Herausforderung für die Gewerkschaften ist in einer so unstabilen Zeit sehr gross. Sei es, wenn ein Betrieb ganz

schliesst oder es um eine Massentlassung geht. Im Zentrum steht der Mensch, dem wir Antworten geben müssen auf die Frage, wie seine Zukunft aussieht. Ein guter Sozialplan ist das eine, eine gute Begleitung während der Kündigungsfrist jedes Einzelnen das andere. Syna vertritt klar den Standpunkt «Arbeit vor Geld». Es ist das A und O, den betroffenen Arbeitnehmenden eine professionelle Hilfe im Outplacement anzubieten.

Die Lernenden dürfen bei solchen Prozessen nicht vergessen werden. Liest man über die Branche nur Negatives, dann überlegen sich viele Jugendliche, ob sie den Beruf des Papiertechnologen überhaupt noch erlernen wollen. Hier unterstützen die Sozialpartner den Arbeitgeber, denn es ist wichtig, dass die Papierindustrie auch zukünftig in der Schweiz bestehen und attraktive Jobs und Lehrberufe bieten kann.

## Verhandlung über neuen GAV

Wir glauben an diese Branche. Deshalb werden die Sozialpartner im Laufe des



Die Papierindustrie wurde in den letzten Jahren arg gebeutelt. Bild: Fotolia

Jahres über GAV-Änderungen diskutieren und dann in Verhandlungen eintreten. Ziel wäre es, per 2014 einen neuen, angepassten und zukunftsträchtigen GAV auszuhandeln.

josef.lustenberger@syna.ch,  
Zentralsekretär Papierindustrie

Chemische Industrie

# Renditeoptimierung bei BASF

**Trotz Rekordzahlen 2012 setzt der deutsche Chemie-Multi BASF in der Schweiz zum Kahlschlag an. 350 Arbeitnehmende (BASF spricht von Positionen!) sollen bis 2015 gestrichen werden. Syna verurteilt diese notorisch menschenfeindliche Geschäftspolitik aufs Schärfste!**

Nach dem Rekordjahr 2011 vermeldet BASF auch für 2012 Spitzenergebnisse und will darum die Aktionäre mit einer Dividendenerhöhung belohnen. Und die Arbeitnehmenden? 350 Stellen sollen im Raum Basel in der Forschung, im Service- und Business-Center aufgehoben und teilweise im deutschen Ludwigshafen kon-

zentriert werden! Wie bitter müssen den betroffenen Menschen die sattsam bekannten Floskeln des Multis vorkommen: Veränderte Marktbedingungen und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

## Nicht zum ersten Mal

Dieses schändliche Verhalten trägt altbekannte Züge: Als BASF 2009 die ehemalige Ciba-Spezialitätenchemie übernahm, kam es dick für die Mitarbeitenden. Nach Jahren der Restrukturierungen (und Entlassungen) bei Ciba fiel den neuen Herren aus Deutschland trotz schwarzen Zahlen nichts Besseres ein, als gleich wieder den Rotstift anzusetzen. Weltweit wurden 3700 Stellen gestrichen, davon 530 in der Schweiz.

Ein BASF-interner Vergleich zeigt, dass die Schweizer Standorte zu den produktivsten gehören. Dies hat die Leitung nicht

am erneuten Kahlschlag gehindert. Insider melden zudem, dass auch in den jetzt nicht betroffenen Werken munter an der Sparschraube gedreht wird.

## Kein Respekt

Dass zudem die sozialpartnerschaftlichen Standards und gesetzlichen Regelungen durch den Weltkonzern alles andere als vorbildlich befolgt werden, verschlimmert das würdelose Vorgehen gegenüber den Arbeitnehmenden. Wir erwarten darum ein klares Bekenntnis zum Forschungs- und Produktionsstandort Schweiz sowie eine zweimonatige Konsultationsfrist, damit möglichst viele Arbeitsplätze gerettet werden können. Der bestehende Sozialplan muss verbessert werden.

arno.kerst@syna.ch,  
Vizepräsident



Was die Geschichte uns lehrt

## Ballast abwerfen

**Der Historiker Thomas Maissen fährt im Zug gerne rückwärts. Das liege an seinem Beruf, schliesslich analysiere er die Vergangenheit. Der an der Akademie der Wissenschaften in Heidelberg lehrende Schweizer plädiert dafür, dass die Schweiz ihr Selbstbild revidiert, um sich nachhaltig verändern zu können.**

Nach dem Vortrag in Luzern ist er nun unterwegs nach Zürich. Die Reise im Zug führt ihn von der Zentralschweiz, unweit von da, wo historisch gesehen die Schweiz ihren Anfang nahm, in die Wirtschaftsmetropole.

In seinem 2010 erschienenen Buch «Geschichte der Schweiz» räumte er auf mit Mythen und romantischen Verzerrungen. Die frühe Eidgenossenschaft war alles andere als ein homogener Bund. Und spätestens seit er darüber schrieb, wissen wir mit Sicherheit; Tell und das Rütli hat Schiller sich ausgedacht. Das, was Thomas Maissen den historischen Ballast nennt, geht zurück auf das Geschichtsbild, das in den Schulen vermittelt wird. Noch immer wird über die Schlacht von Morgarten, Habsburg und Napoleon gelehrt. Stellt das, was von aussen kam, als Bedrohung dar. Dieses Bild, das sich ganz stark im 20. Jahrhundert ausgebreitet hatte, prägt bis heute.

### Politisch interpretiert

Die Parteien von rechts bis links ziehen bis heute dieses Bild heran. Übersetzt heisst es nichts anderes als: Alles, was gut ist, haben «wir» gemacht. Wenn etwas mal schlecht war, dann wegen der anderen, denen von aussen. Dieser Ballast, von dem der Historiker spricht, ist es, der abgeworfen werden sollte. Die Begründung schiebt er, entspannt in seinem Sessel sitzend, nach: «Erstens stimmt es historisch nicht, und zweitens ist vieles hausgemacht. So, wie wir die Geschichte handhaben, können wir bequem ausländische Vögte heranziehen, wenn es unangenehm wird.» Gleichzeitig betont er: «Das kann durchaus auch positive Effekte erzielen. Es

entsteht ein Zusammengehörigkeitsgefühl, wir gegen den Rest der Welt.»

### Historische Fantasie

Während es draussen dämmt, nur noch die dichter werdenden Lichter zu erkennen sind, wird viersprachig die Einfahrt in die nächste Ortschaft verkündet. Es ist Zug.

Der Historiker erinnert daran, dass die Schweiz lange ein armes Land war. «Es begann vielleicht vor etwa 100 Jahren, dass breitere Bevölkerungsteile vom Wohlstand profitieren können. Seitdem wurde die Schweiz zu einem Immigrationsland. Dennoch; jede Boomphase hat ein Ende. Das ist historisch begründet.» Ebenso die darauffolgende Krise. «Schuldenmachen hat in Europa bisher immer zum Krieg geführt.» Jetzt werden Schulden gemacht, um Sozialstaaten zu entwickeln und die Wählerklientel ruhig zu halten. Hier weiss auch Thomas Maissen nicht weiter. «Wir wissen ja auch überhaupt nicht, wie das künftig funktionieren soll. Ich habe da keine Lösung. Es fehlt mir sozusagen die historische Fantasie, um mir ein Modell auszudenken, das weniger gefährlich wäre als die EU. Es ist die am wenigsten schlechte Lösung, die man sich ausdenken konnte, um Kriege zu vermeiden.»

### Gewerkschaftlich betrachtet

Auf Höhe des Zürichsees betont Maissen nachdrücklich, dass man aufhören müsse, das Bild aufrechtzuerhalten, dass das Land zu klein sei, um Einfluss zu haben. Leicht kommt es ihm über die Lippen: «Man muss mit historischem Wandel leben. Man kann das Auf- oder Abstieg nen-



Auf Zeitreise mit Historiker Thomas Maissen.

Bild: Colette Kalt

nen. Einzig der Umgang damit ist zentral. Man kann es selbst lenken oder es als äussere Gewalt betrachten.»

Kurz vor Zürich äussert er sich begeistert über die ausgeprägte Fähigkeit der Schweiz zum interkulturellen Dialog, der Mehrsprachigkeit, die quasi einfach so existiert. Auf dem Bahnsteig schliesslich verknüpft er das elegant mit den künftigen Aufgaben der Gewerkschaften. Er sehe zwar gewisse Herausforderungen, da sie weder Verschlechterung von Löhnen hinnehmen noch eine Abwanderung von Arbeitsplätzen akzeptieren können. Es gebe aber durchaus einen kreativen Umgang, wie man damit umgehen könne, nämlich Lenkung mittels internationaler Koordination. Ein Zusammenschluss hätte den Vorteil, dass man Gewerkschaften, und damit die von ihnen vertretenen Interessen, viel weniger gegeneinander ausspielen könnte.

colette.kalt@syna.ch,  
Leiterin Kommunikation  
und Kampagnen

## Jugendkurse

# Syna macht die Jungen stark

**Lange haben wir an dieser Stelle auf die Jugendkurse aufmerksam gemacht. Nun haben die ersten zwei der insgesamt vier Kurse stattgefunden. Die Bilanz ist durchaus positiv.**

Die Zahl der Teilnehmenden an den neuen Jugendkursen «Cleverer Umgang mit Social Media» und «An der Schwelle zum Berufsalltag» hielt sich in Grenzen. Dafür waren alle jungen Berufsleute absolut motiviert und interessiert. Schon bald war klar, dass neben dem fachlichen Aspekt der Kurse vor allem auch das Gesellige nicht zu kurz kommen durfte. Nur zwei Teilnehmende kannten sich bereits von ihrer Mitarbeit bei der Jugendkommission Travail.Suisse. Die anderen Teilnehmenden waren sich vorher noch nie begegnet. Die Jugendlichen formulierten zu Beginn des Kurses ihre Ziele: fachliche Inhalte, aber auch Geselligkeit. Und so war eine Erwartung an den Kurs «Spass haben».

## Steuern, AHV und Arbeitsvertrag

Spass hatten die Jugendlichen am Kurs in Magglingen definitiv. Es wurde viel gelacht, sich ausgetauscht, und auch der Ausgang am Samstagabend hat dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmenden wohlfühlten und einander gut kennen lernten.

Der Kurs selbst war in drei Module aufgeteilt. Die Inhalte bestimmten die Jugendlichen selbst, indem sie vorgängig Fragen zu den jeweiligen Themen stellten. So wurden in den riesigen Fachgebieten genau die Themen behandelt, die die Jugendlichen wirklich interessierten. Im ersten Modul ging es um die Sozialversicherungen, das 3-Säulen-System und wie die Jugendlichen und jungen Erwachsenen darin eingebunden sind. Diego Frieden, junger Syna-Zentralsekretär, referierte zu diesem umfangreichen und komplexen Thema auf Französisch. In der anschließenden Fragerunde gab er ebenso kompetent auf Deutsch Antwort. Am zweiten Tag standen die Module Steuern, Wochenaufenthalt, Krankenkasse sowie Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag, Arbeitszeugnis auf dem Programm. Die Teilnehmenden zeigten sich sehr wissbegierig und fanden die



*Dank der tiefen Teilnehmerzahl am Kurs «An der Schwelle zum Berufsalltag» konnte noch besser auf die Fragen der einzelnen Jugendlichen eingegangen werden.*  
Bild: Sabine Hunger

Antworten auf ihre Fragen bei der Kursleiterin und in diversen Rechtsgrundlagenbüchern oder den von Travail.Suisse ausgearbeiteten «Clever»-Broschüren.

## Austauschen und vernetzen

Gerade weil der Kurs ein Pilotprojekt war, kamen der Vernetzung, dem Austausch und dem kritischen Hinterfragen grosse Bedeutung zu. Leider konnte das Ziel, den Kurs dreisprachig abzuhalten, nicht erreicht werden. Die Jugendlichen kritisierten auch prompt, dass sie gerne noch einen italienischen Teil gehabt hätten. Unabhängig davon, ob sie der Sprache mächtig sind, wünschten sie sich, die Schweizer Landessprachen zumindest zu hören. Alles in allem waren die Teilnehmenden jedoch begeistert von diesem Kurs und wünschten sich gar mehr solcher Veranstaltungen und Austauschmöglichkeiten. Denn es stellte sich rasch heraus, dass man sehr gleichgesinnt ist und sich gerne öfter treffen würde. Auf den Punkt brachte dieses Anliegen eine Teilnehmerin in der Schlussrunde: «Ich habe noch nie an einem Kurs so viel gelacht, und ich habe noch nie an einem Kurs so viele tolle Menschen kennen gelernt».

## Social Media

Der Kurs «Social Media» fand in Zürich statt und eröffnete die Jugendkurs-Reihe.

Die Teilnehmenden erhielten von Patricia D'Incau, Kommunikationsverantwortliche bei SAJV, wertvolle Informationen zum Umgang mit Social Media. Sie machte auf die Gefahren und Chancen von Social Media aufmerksam. Nicht nur erklärte sie die Unterschiede zwischen Twitter und Facebook, sondern sie zeigte auch auf, was man sich vor der Nutzung überlegen sollte und mit welchen Sicherheitsfragen man sich konkret beschäftigen muss. Schnell stellte sich heraus, dass zwei Stunden nicht reichen, um diese umfangreichen Themen zu erarbeiten. Und dass das Interesse an solchen Kursen vor allem bei über 25-Jährigen besteht. Trotzdem: Auch dieser Kurs war ein Erfolg, und die Kompetenzen der Mitglieder im Bereich Social Media konnten klar gestärkt werden.

**sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik**

## Weitere Kurse

*Social Media: 4./18. September in Luzern und Basel*

*Erfolgreiches Netzwerken: 21. September in Olten*

*Anmeldungen: [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)  
oder [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch)*