

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region



Bild: Fotolia

Grosse Schritte

«Frollein, drei GAV, bitte!» – «Kommt sofort!» Ganz so einfach und schnell ging es dann doch nicht, aber wir sind am Ziel. Die Gesamtarbeitsverträge in der MEM- und der grafischen Industrie sowie der Coiffurebranche sind erfolgreich abgeschlossen. Ohne Kompromisse ging es nicht, doch Syna gelang es, wichtige Forderungen durchzubringen. **Seiten 6, 7 und 17**

Abkassieren, bis der Arzt kommt

Nach wie vor steigen die Saläre der Manager ins absurde, vor allem auf der mittleren Führungsebene. Das ist bei denjenigen Firmen umso unverständlicher, die im Zuge von Restrukturierungs- und Sparmassnahmen Stellen abbauen oder ins Ausland verlagern. **Seite 3**

Nein am 22. September

Der Abstimmungskampf um die Öffnungszeiten von Tankstellenshops ist lanciert. Diesmal gehe es ja nur um eine handvoll Shops, sagen die Befürworter. Heute der kleine Finger, morgen die ganze Hand? Eine berechnete Befürchtung, sagt die Sonntagsallianz. **Seite 5**

Inhalt

Managerlöhne	Seite	3
IV-Revision	Seite	4
Tankstellenshops	Seite	5
MEM-GAV	Seiten	6–7
Grafische Industrie	Seite	7
Delegiertenversammlung	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Coiffeur-GAV	Seite	17
Spital La Providence	Seite	18
AHV plus	Seite	18
BHI-Jugendfestival	Seite	19
Lehrabschluss	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 31 186 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

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand Neue Luzerner Zeitung AG

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

Nächste Ausgabe Freitag, 13. September 2013

Redaktionsschluss
Mittwoch, 28. August 2013, 12.00 Uhr

Sozial-Partnerschaften



Dreiecksbeziehung im grafischen Gewerbe: Syna, Syndicom und Viscom. Ménage-à-trois bei den Coiffeuren: Syna, Unia und Coiffuresuisse. Viel-Ehe in der MEM-Industrie: Syna, Unia, KV, SKO, Angestellte Schweiz und Swissmem/ASM. Ich spreche von einer speziellen Partnerschaft: der Sozialpartnerschaft.

Die Zweierkiste von Individuen ist eine Herausforderung, wie die Scheidungsrate von über 50 Prozent zeigt. Ganz zu schweigen von der Viel-Ehe. Was unter Individuen selten gut geht (zumindest nicht in unserem Kulturkreis und schon gar nicht auf gleicher Augenhöhe), ist in der Sozialpartnerschaft Alltag. Meist mehrere Partner auf Arbeitnehmenseite versuchen, mit dem Arbeitgeberverband in gemeinsamen Verhandlungen die Arbeitsbedingungen zu regeln. Mit dem Anspruch, dies fair und auf Augenhöhe zu tun. Und jeder der drei bis sechs Partner will seine Interessen möglichst durchsetzen. Wenn das nur gut geht!

Erfolgreich!

Es geht gut. Wenn auch nicht ohne Knarren und Knirschen, Spucken und Kratzen. Manchmal aber auch ganz vernünftig und zielstrebig. Und kurz bevor es zu einer Scheidung kommt, wie unlängst bei den MEM-Verhandlungen, wird manchmal ein Paar-

therapeut (in diesem Fall Mediator Jean-Luc Nordmann) zu Hilfe gerufen. Der Aussenstehende fragt sich vielleicht: Wäre eine Einheitsgewerkschaft nicht die Lösung?

Nein. Die Beispiele der aktuellen Verhandlungen belegen, dass sowohl inhaltlich als auch bezüglich Vorgehen verschiedene Arbeitnehmendenverbände wichtig sind. Sind doch die Erwartungen der Arbeitnehmenden an ihren Verband sehr unterschiedlich. Und gut genutzt sorgt die Ideenvielfalt für bessere Ergebnisse! Wer Syna als seine oder ihre Interessenvertretung wählt, profitiert mehrfach:

- Ob Forderungspaket, Verhandlungsverlauf oder Verhandlungsergebnis: Das letzte Wort haben unsere Mitglieder.
- Syna setzt sich für eine menschenwürdige Arbeitswelt ein; sichere und fortschrittliche Arbeits- und Lohnregelungen und Schutz von Arbeitsplätzen. Die Work-Life-Balance muss mehr als ein Modewort sein.
- Wir verhandeln konstruktiv, mit Respekt und Lösungswillen. Engagiert vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder – und sind bereit, Grenzen zu überwinden, um das Ganze nicht zu gefährden.

Dreimal am Ziel

In diesem Magazin können wir gleich von drei Verhandlungserfolgen berichten: Sowohl im Coiffeur- und grafischen Gewerbe als auch in der MEM-Industrie wurden trotz und wegen der sozialpartnerschaftlichen Viel-Ehe gute Verhandlungsergebnisse erzielt.

arno.kerst@syna.ch, Vizepräsident

Wer sucht, der findet

Im Syna Magazin Nr. 4 hat Kurt Regotz seinen Rücktritt als Präsident auf den Kongress 2014 angekündigt. Gleichzeitig hat der Vorstand die Stelle ausgeschrieben. Auf die Ausschreibung haben sich ein interner und ein externer Kandidat gemeldet. Der Vorstand hat überzeugt und einstimmig Arno Kerst zu seinem Kandidaten für das Syna-Präsidium nominiert. Ziel ist es, dass sich jetzt auch weitere vorschlagsberechtigte Gremien, wie die Regionen oder Kommissionen, frühzeitig positiv zur Kandidatur von Arno Kerst äussern, damit der Veränderungsprozess unter klaren Vo-

raussetzungen begonnen werden kann. Die Wahl des Präsidiums erfolgt statuten-gemäss am Kongress.

Zudem hat der Vorstand Carlo Mathieu ebenfalls einstimmig zum neuen Leiter des Sektors Dienstleistungen gewählt. In dieser Funktion ist er Mitglied der Geschäftsleitung und des Vorstandes. Er ersetzt damit per 1. Juli 2013 Magdalena Bertone, die bedauerlicherweise aus gesundheitlichen Gründen von dieser Funktion zurückgetreten ist.

Syna-Vorstand

Managerlöhne 2012

Von Empörung zu Entfremdung

Über ein Jahrzehnt Bonirausch in den Teppichetagen haben das Vertrauen der Bevölkerung in die Wirtschaft zerstört. Nun liegt es an der Politik, die Früchte des Wachstums gerechter zu verteilen.

Die Entwicklung der Managersaläre führte in der Bevölkerung zu einer grossen Skepsis gegenüber den Anliegen der Wirtschaft. Die Empörung über einige Abzocker hat heute einer grundsätzlichen Entfremdung der Bevölkerung von der Wirtschaft Platz gemacht.

Ungebrochener Trend im Mittelfeld

Die diesjährige Analyse von Travail.Suisse zur Entwicklung der Managersaläre zeigt, dass Laissez-faire keine Option ist. Zwar findet ganz oben eine gewisse Stabilisierung statt, beispielsweise in der Banken- und der Pharmabranche. Gleich dahinter ist der Trend aber ungebrochen. Bei Firmen wie Lonza, Clariant oder Kuoni sind die Saläre auch im letzten Jahr massiv gestiegen. Und der Langzeitvergleich seit 2002 zeigt, dass sich bei den gleichen Firmen die höchsten Saläre meist verdoppelt oder fast verdreifacht haben. Dabei hat die wirtschaftliche Leistung dieser Unternehmen nicht Schritt gehalten mit dem Anstieg der Topsaläre. Nur bei Coop waren die durchschnittlichen Bezüge der Konzernleitungsmitglieder nicht höher als der Jahreslohn der am schlechtesten bezahlten Mitarbeiterin.

Politischer Handlungsbedarf

Angesichts der anstehenden, zentralen Abstimmungen zur Personenfreizügigkeit steigt nun auch die Dringlichkeit des politischen Handlungsbedarfs. Es bleibt keine Zeit mehr, auf Besserung in den Teppichetagen zu hoffen. Die Politik muss die Führungsrolle

übernehmen und für die Verteilung des Wohlstandes allgemein glaubwürdige politische Antworten finden. Dazu gehört: Managersaläre limitieren und Lohnkartell aufbrechen, Löhne und Arbeitsbedingungen schützen sowie Tiefststeuerpolitik für hohe Einkommen und Unternehmensgewinne beenden.

Travail.Suisse fordert also Massnahmen für eine Schweiz, in der alle am

steigenden Wohlstand partizipieren und in der der wirtschaftliche Erfolg auf mehr Gleichheit anstatt mehr Ungleichheit beruht. Das Eindämmen der Managersaläre ist zwar nur ein Teil davon, aber es gehört unabdingbar dazu.

Martin Flügel,
Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch



Lohnkartell 2012: Diese Manager verdienen über 100-mal mehr als ihre Mitarbeiter.

Bild: Travail.Suisse

IV-Revision

Ausser Spesen nichts gewesen

Der zweite Teil der 6. IV-Revision ist im Parlament gescheitert. Die gute Nachricht: Es gibt keine neuen Rentenkürzungen in der IV. Die schlechte Nachricht: Es kehrt keine Ruhe ein in der IV.

Seit langem setzt sich Travail.Suisse gegen einen Leistungsabbau bei der Invalidenversicherung ein. Die IV-Revision 6b war die vorerst letzte der ehrgeizigen Reformen, mit welchen der Schuldenberg abgebaut, aber auch Druck auf die IV-Betroffenen ausgeübt werden sollte. Anfänglich wollte man die Renten kürzen und zusammen mit anderen Massnahmen 700 Mio. Franken sparen.

Die finanziellen Aussichten der IV haben sich aber im Verlauf der letzten Jahre klar verbessert. Zwar steht die IV aufgrund von Altlasten bei der AHV in der Kreide. Aber die Zeit der Defizite ist vorbei. Im Jahr 2012 machte die IV rund 600 Mio. Franken Gewinn und konnte Schulden zurückzahlen. Auch nach Auslaufen der Zusatzfinanzierung durch die erhöhte Mehrwertsteuer wird die IV gemäss den Projektionen des Bundes keine Defizite mehr schreiben.

Gut gekämpft

Travail.Suisse hat zusammen mit den Behindertenverbänden

eine Mehrheit im Parlament überzeugen können, dass Rentenkürzungen für die IV der falsche Weg sind. Dies umso mehr, als die finanzielle Lage keine weiteren harten Einschnitte erfordert. Es ging deshalb in der Revision 6b einzig darum, ob die IV wenige Jahre früher oder später

entschuldet wird. So konnte im Verlauf der Behandlung im Parlament erreicht werden, dass auf die Kürzung von Kinderrenten und auf Kürzungen bei Schwerbehinderten verzichtet wird. Und dass laufende Renten in jedem Fall geschützt sind. Das ist ein Erfolg. Am Schluss ging es noch darum, ob ein neues Rentensystem eingeführt werden soll, welches das heutige System mit Viertelrenten, halben Renten, Dreiviertelrenten und ganzen Renten abgelöst hätte. Und ob im Fall einer späteren finanziellen Verschlechterung der IV-Finzen die Renten eingefroren werden können.

Ungewöhnliche Allianz

Während das neue Rentensystem mit weniger Abstufungen als Grundsatz rela-

des IV-Vermögens unter eine bestimmte Schwelle zwar automatisch zusätzliche Lohnbeiträge erhoben worden. Gleichzeitig hätte aber auch die Anpassung der Renten an das Lohn- und Preisniveau (Mischindex) ausgesetzt werden können, was einer kalten Rentenkürzung entspricht. Diese Art von Schuldenbremse sollte als Vorbild für die AHV-Revision dienen und war auch deshalb sehr umstritten. Die SVP wollte keine zusätzlichen Lohnbeiträge, die Linke kein Einfrieren der Renten. So wurde die Vorlage im Parlament versenkt.

Die IV kommt so nicht zur Ruhe

Erfreulich ist, dass somit keine weiteren Rentenkürzungen anfallen. Das heutige System wird weitergeführt. Ob das Ab-

schiessen der bescheidenen Reste der Revision allerdings ein guter Entscheid war, ist fragwürdig. Denn die Ruhe dürfte nur von kurzer Dauer sein. Die SVP kann eines ihrer Lieblingsthemen weiter bewirtschaften. Zudem ist ein Teil der vorgesehenen Revision nicht definitiv beerdigt, sondern nur zurückgestellt: die Kürzung der Kinderrenten. Kommen ein paar schlechte Jahre, dürfte der Druck für weitere Leistungskürzungen von der bürgerlichen Mehrheit wieder zunehmen. Nur wenn die IV in ihrem schmalen finanziellen Korsett Jahr für Jahr

Schulden zurückzahlen kann, kann dem entgegengetreten werden. Der Druck auf die IV bleibt also so oder so hoch.

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



Erfolgreiche Überzeugungsarbeit von Travail.Suisse und den Behindertenverbänden: die Renten werden nicht gekürzt.
Bild: Fotolia

tiv unbestritten war, schieden sich die Geister ob der Frage, wie die IV im Falle von allfälligen erneuten Finanzproblemen zu sanieren sei. Die bürgerliche Seite wollte vor allem im Ständerat einer Schuldenbremse zum Durchbruch verhelfen. Damit wären bei einem Absinken

Volksabstimmung vom 22. September

Kampf gegen den Shoppingwahn

Syna sagt Nein zum permanenten Angriff auf Ladenöffnungszeiten, Nein zum schleichenden Abbau des Arbeitnehmerschutzes und Nein zu einer besorgniserregenden Entwicklung vorbei an den Interessen der Bevölkerung.

Die Befürchtung ist berechtigt: Ist Nachtarbeit erst einmal gesetzlich verankert und nicht mehr als Ausnahme deklariert, öffnet sich Tür und Tor, führt zu einem Dammbruch und zieht einen Rattenschwanz an weiteren unsinnigen Forderungen nach noch mehr Öffnungszeiten, nach noch weniger Schutz für Arbeitnehmende nach sich.

Was heute bei den Tankstellenshops gilt, ist morgen im ganzen Detailhandel die Regel. Das Parlament hat bereits Vorstössen für weitergehende Liberalisierungen zugestimmt. Es verlangt etwa, dass Detailhändler künftig in der ganzen Schweiz ihre Pro-

dukte werktags bis 20 Uhr und samstags bis 19 Uhr verkaufen dürfen.

Pressekonferenz als Auftakt

An einer Pressekonferenz am 25. Juni hat Syna mit der Sonntagsallianz den Abstimmungskampf gegen die Einführung des 24-Stunden-Betriebs in Tankstellenshops lanciert. Mit dem Kampf gegen die Liberalisierung bei den Tankstellenshops will die Sonntagsallianz ein Zeichen gegen diese Entwicklung setzen. Es gehe um eine Grundsatzentscheidung, sagte Thomas Wallimann von der Kommission Justitia et Pax der Schweizer Bischofskonferenz. Im Leben gebe es Dinge, die nicht wirtschaftlichen Überlegungen geopfert werden dürften. Der Sonntag habe einen fundamentalen Stellenwert für das gesellschaftliche Zusammenleben.

Liberalisierungsturbos versuchten der Bevölkerung seit Jahren weiszumachen, wir bräuchten längere Öffnungszeiten, so Syna-Präsident Kurt Regotz. Es stimme aber nicht.

Auch der Neuenburger SP-Nationalrat Jacques-André Maire kritisierte: In Wahrheit gehe es um Profit um jeden Preis. Werde Nachtarbeit erst einmal gesetzlich verankert, hätte dies gravierende Auswirkungen für das Verkaufspersonal. Das leide schon heute unter tiefen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen. Insbesondere Frauen.

Arbeitsmediziner Klaus Stadtmüller wies auf die gesundheitlichen Folgen hin: Mehr als die Hälfte jener, die nachts arbeiten, würden an Schlafstörungen leiden. Auch psychische Störungen bis hin zu Erkrankungen wie Depressionen träten vermehrt auf, ebenso Verdauungsbeschwerden und Bluthochdruck. Arbeitsmediziner seien nicht generell gegen Nacht- und Schichtarbeit, versicherte Stadtmüller. Sie stellten sich aber gegen die Einführung unnötiger Nachtarbeit: «Shopping mitten in der Nacht ist überflüssig wie ein Schilddrüsenkropf.»

**carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung**

Wettbewerbsziehung

Syna verschenkt Erholung

Während der Unterschriftensammlung für das Referendum gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops verlor Syna Reka-Checks.

Syna legt die Lebensqualität und Erholung der Arbeitnehmenden am Herzen. Doch Forderungen allein sind nicht genug. Deshalb lief parallel zur Unterschriftensammlung ein Wettbewerb.

Die Schweizer Reisekasse (Reka) Genossenschaft hat sich ebenfalls in den Dienst der Erholung gestellt: möglichst vielen Schweizer Familien Freizeit und Ferien zu ermöglichen. Als Non-Profit-Organisation bietet sie vergünstigte Geld- und Ferienleistungen an und ist ausserdem die zweitgrösste Ferienwohnungsanbieterin der Schweiz. Reka setzt auf Nachhaltigkeit, indem sie sanfte Freizeit- und Touris-

musformen fördert, übernimmt so Verantwortung für künftige Generationen und lässt ihre Kunden am Gewinn teilhaben. Am 22. Mai war es nun soweit, unter den zahlreichen Teilnehmenden wurden drei Reka-Checks verlost.

Die Gewinner stehen fest

Unter der Aufsicht von Carlo Mathieu, Leiter Sektor Dienstleistung, und Mathias Regotz, Leiter Rechtsdienst, zog Assistentin und Glücksfée Monica Rusch die folgenden drei Gewinner:

1. Preis (500 Franken): Jacques Lafargue, Genf
2. Preis (250 Franken): Tamaris Thöny, Grösch



Von links: Carlo Mathieu, Monica Rusch und Mathias Regotz präsentieren die Reka-Check-Gewinner. Bild: Colette Kalt

3. Preis (100 Franken): Jean-Daniel Bersier, Givisiez

olivia.coray@syna.ch, Mitarbeiterin Kommunikation und Kampagnen

Erfolgreicher GAV-Abschluss

Mindestlöhne für die MEM-Industrie

Nach acht Monaten haben sich die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geeinigt. Die Syna-Basis hat den Verbesserungen von Work-Life-Balance und Schutz bei Entlassungen sowie der Einführung von Mindestlöhnen zugestimmt.

«Verglichen mit dem alten GAV ist das Verhandlungsergebnis nicht so schlecht. Ich denke da an den Vaterschaftsurlaub und Verbesserungen für die Lernenden. Aber die Minimallohnregelung für das Tessin ist nicht gut – darum haben viele Tessiner Mitglieder dagegen gestimmt», beurteilt OCST-Mitglied Maurizio Massaro das Verhandlungsergebnis beim Stehlunch im Anschluss an die Industriekonferenz. Deborah Marinelli, Syna-Mitglied bei Schindler, ergänzt: «Trotzdem wurde, obwohl die Verhandlungen schwierig waren, einiges erreicht – und andere Themen brauchen wohl einfach länger, bis sie in den GAV kommen.»

Begeisterung klingt anders – und doch lässt sich das Resultat der GAV-Verhandlungen sehen, welches Arno Kerst, Verhandlungsleiter der Syna-Delegation, und Josef Lustenberger, verantwortlicher Branchenleiter, den Syna-Delegierten Mitte Juni in Olten vorstellen können.

Schwierige Ausgangslage

Oktober 2012: Die exportlastige MEM-Industrie kämpft gegen Frankenstärke und schwächelnde Konjunktur in den Absatzmärkten. Die Arbeitgeberseite, vertreten durch Swissmem, verkleinert ihren Verhandlungsspielraum auf praktisch null, droht gar mit einer generellen Arbeitszeiterhöhung. Auf der Arbeitnehmenseite müssen sich fünf Verbände mit unterschiedlichen Zielsetzungen auf eine möglichst einheitliche Verhandlungsposition einigen. Umso wichtiger ist der klare Kompass von Syna: engagiert das Forderungspaket der Basis vertreten und mit einem lösungsorientierten Verhandlungsstil ein Resultat erreichen. So setzte Syna schliess-



Der neue GAV bietet einige Verbesserungen. Doch der eine oder andere Punkt gab auch Anlass zu Diskussionen.
Bild: Colette Kalt

lich auch einen Monat vor Verhandlungsende mit der Anrufung einer Mediation bei Bundesrat Schneider-Ammann die Mindestlohnregelung durch.

Nicht nur Mindestlöhne

Die durch den Mediator vorgeschlagene erstmalige Mindestlohnregelung im GAV gab an der Konferenz viel zu diskutieren. Für Carla Sias, Industriearbeiterin aus dem Tessin, ist der Mindestlohn zu tief: «Das, was wir am Monatsende bekommen, reicht nicht zum Leben.»

Dass die Lohngleichheit nicht konkreter geregelt wurde, enttäuscht Deborah Marinelli: «Ich hätte mir gewünscht, dass die Arbeitgeber mehr in die Pflicht genommen werden. Alle behaupten sie, dass bei ihnen die Lohngleichheit gewährleistet sei. Aber offengelegt werden die Löhne dann doch nicht.»

Doch Josef Lustenberger konnte den Syna-Mitgliedern dennoch diverse Verbesserungen vorlegen. So gibt es neben der Empfehlung für einen maximal vierwöchigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub auch die Verpflichtung für einen fünftägigen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Arbeitnehmenden haben neu für die Kompensation der Mehrstunden bei Jahresarbeitszeit ein Mitspracherecht ab dem vierten Tag. Zudem werden Lernende und Frauen in der Industrie verstärkt gefördert. «In der heutigen Zeit muss man schon zufrieden sein, dass man überhaupt noch etwas erreicht und die Arbeitgeber nicht noch

mehr nehmen», urteilte Josef Gisler über das Verhandlungsergebnis.

Stärkerer Schutz

Wichtig sind auch die von Syna erkämpften Verbesserungen bei wirtschaftlichen Entlassungen. So wurde die Konsultationsfrist auf mindestens 18 Werktage verlängert. Zudem haben die Arbeitgeber der von Syna geforderten Sozialplanpflicht zugestimmt. Der Artikel 57 («Krisenartikel») hingegen musste als Zugeständnis an die Arbeitgeber im Vertrag belassen werden. Syna erreichte jedoch, dass Arbeitszeiterhöhungen von mehr als 15 Monaten künftig nur mit der Einwilligung der Arbeitnehmendenverbände vereinbart werden können.

arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident

Die MEM-Mindestlohnregelung

- Seit 76 Jahren erstmalige Regelung von Mindestlöhnen!
- Drei geografisch unterschiedliche Mindestlöhne für Ungelernte: Tessin, Jurabogen: 3300 Franken / Mittelland: 3600 Franken / Hochlohnregion (z. B. Zürich): 3850 Franken.
- Verpflichtung, unter gewissen Bedingungen qualifizierten Arbeitnehmenden einen um 300 Franken höheren Lohn zu zahlen.

Aus Sicht des Verhandlungsführers

Kommentar zum neuen MEM-GAV

Wenn sich so viele Köche um den Topf tummeln, kann keiner das Gericht vollends nach seinen Vorstellungen zubereiten. Arno Kerst erzählt, wie Syna sich behauptete.

Drei Stichworte wurden mir genannt, wenn ich jemanden zum bisherigen GAV befragt habe:

- Friedensabkommen (historischer Ursprung des GAV),
- Krisenartikel (vom GAV abweichen können, um Arbeitsplätze zu retten),
- zu viele «kann»-Formulierungen.

Einiges erreicht, ...

Im Geiste des Friedensabkommens hat Syna die Gespräche massgebend mitgeprägt. Wir verhandelten engagiert und lösungsorientiert.

Als die Verhandlungen – und somit auch die historische Chance auf Mindestlöhne – zu scheitern drohten, riefen wir eine Mediation an und retteten so die Mindestlohnregelung.

In Krisenzeiten können die Arbeitgeber weiterhin die Arbeitszeit erhöhen – sofern die Arbeitnehmendenvertretung, oder bei länger dauernden Abweichungen die Gewerkschaften, zustimmen. Dieser Vorteil für die Arbeitgeber wurde dank Syna zurechtgerückt, indem die Krisenregelungen auch für die Arbeitnehmenden verstärkt wurden. Mit der längeren Konsultationsfrist und der Sozialplanpflicht wurden wichtige Forderungen unserer Mitglieder erfüllt.

... anderes braucht länger

Auch der heutige GAV enthält noch zu viele Empfehlungen statt Vorgaben. Insbesondere bei der Work-Life-Balance oder der Krankentaggeldversicherung hat Syna verbindlichere Regelungen gefordert.

Und darum ist nach den Verhandlungen immer auch vor den Verhandlungen. Syna wird bei künftigen Verhandlungen wieder mit grösstem Einsatz für einen verbindlichen und starken GAV kämpfen. Insbesondere für die Verbesserung der Mindestlohnregelung. Ja, die Mindestlöhne! Sie werden in Zukunft zu Recht als viertes Stichwort mit dem MEM-GAV in Verbindung gebracht.

Zuerst gilt es nun aber, den neuen GAV zu leben. Syna wird die Umsetzung der neuen und bestehenden Regelungen genau so begleiten, wie sie verhandelt: engagiert und lösungsorientiert.

**arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident**

Neuer GAV für die grafische Industrie

Vertragsloser Zustand beendet

Einstimmig nahm die Syna-Branchenkonferenz am 8. Juni den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der grafischen Industrie an. Er trat am 1. Juli 2013 in Kraft.

Sieben zähe Verhandlungsrunden zwischen Syna, Syndicom und dem Unternehmensverband Viscom waren dem ausgehandelten Kompromiss vorausgegangen. Den Ausschlag für die breite Zustimmung der Gewerkschaftsmitglieder gab die Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), die schnellstmöglich beim Bundesrat beantragt wird. Damit führt ein über 20 Jahre dauernder Kampf der Gewerkschaften zum Erfolg. Eine weitere Verbesserung ist die Erhöhung der Mindestlöhne auf 3800 Franken für Ungelernte (ausgenommen Buchbindereien) und 4200 Franken für gelernte Berufseinsteigende. Lernende erhalten künftig den 13. Monatslohn garantiert, und die Löhne im 1. und 2. Lehrjahr erhö-

hen sich um 50 Franken. Verteidigt wurden ausserdem die 40-Stunden-Woche und die Zuschläge für Nachtarbeit in den Zeitungsdruckereien.

Verbindliche Löhne für alle

Mit der AVE werden auch die ausgehandelten Mindestlöhne für nicht vertrags-treue Betriebe vorgeschrieben. Zugeständnisse mussten die Gewerkschaften bei Betrieben machen, die keine Zeitungen drucken. Hier können die Zuschläge für Nachtarbeit von bisher 70 Prozent auf bis zu 50 Prozent gesenkt werden. Allerdings gilt das Prinzip der Besitzstandswahrung: Damit verbundene Einkommensenkungen müssen über die Grundlöhne oder Ausgleichszahlungen aufgefangen werden. Ausserdem ist es diesen Betrieben in Ausnahmefällen – und in Absprache mit der Belegschaft – künftig möglich, die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden zu erhöhen.

Mit diesen Kompromissen bewiesen Syna und Syndicom ihr Verständnis für die schwierige Situation im Druckgewer-



Die Allgemeinverbindlicherklärung kommt demnächst.
Bild: Olivia Coray

be. Gleichzeitig bekräftigen sie ihre Ansicht, dass der Strukturkrise andere Massnahmen entgegengesetzt werden müssen als eine Verlängerung der Arbeitszeit, mit der die Überkapazitäten in der grafischen Branche nur noch weiter erhöht werden.

**tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär grafische Industrie**

18. Delegiertenversammlung in Olten

Syna auf gutem Weg

Die Syna-Delegierten freuten sich über die positive Jahresrechnung und die stabile Entwicklung der Mitgliederzahlen. Stolz wurde auf das zehnjährige Bestehen des FAR zurückgeblückt. Für die Abstimmung vom 22. September «Nein zum 24-Stunden-Arbeitstag» ist Syna bestens gewappnet.

Die rund 130 Delegierten stellten mit grosser Befriedigung fest, dass Syna ihre Rechnung 2012 mit einem positiven Resultat und somit zum achten Mal in Folge mit schwarzen Zahlen abschliesst. Ebenso erfreulich ist die Mitgliederentwicklung, denn der Abwärtstrend konnte im zweiten Jahr in Folge gestoppt werden. So blieb auch 2012 die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten bei Syna stabil. Im 21-köpfigen Zentralvorstand von Syna Schweiz nimmt neu Guido Schluep Einsitz. Als Regionalsekretär für Frauenfeld vertritt er im Vorstand die Regionalsekretäre der Deutschschweiz.

Abschied und Aufbruch

Präsident Kurt Regotz rückte in seinem Jahresrückblick die Zeit ins Zentrum. Er plädierte dafür, sich besser eine Auszeit zur rechten Zeit zu nehmen. Denn die Arbeitnehmenden haben ein Recht auf mehr Erholung. Die Arbeitgeber sollen immer wieder daran erinnert werden, und Syna wird nicht aufhören, diese Auszeit in Form von mehr Ferien, Weiterbildung oder Familienzeit in den Vertragsverhandlungen einzufordern. Doch als basisorientierte Gewerkschaft fordert Syna auch ihre Mitglieder entsprechend auf, selbst aktiv zu werden. Denn nur mit der aktiven Mitarbeit der Arbeitnehmenden kann Syna alles daransetzen, vertragslose Zustände zu verhindern und die Gesamtarbeitsverträge auch wirklich im Sinne der Arbeitnehmenden auszuhandeln. Noch immer ist die Losung «Zusammen sind wir stark!» aktuell und treffend.

Auch auf seine im Jahr 2014 als Präsident auslaufende Zeit wies Kurt Regotz hin und leitete zum designierten Präsidentschaftskandidaten Arno Kerst über. Am Vortag



Mit den Postkarten gegen den 24-Stunden-Arbeitstag bekannten sich die Delegierten klar zum Schutz der Detailhandelsangestellten.
Bild: Lars Walter

wurde der jetzige Vizepräsident und Leiter des Sektors Industrie an der ausserordentlichen Vorstandssitzung als Kandidat bestimmt. Arno Kerst versicherte, dass er – sollte er im nächsten Jahr gewählt werden – Syna mit Hand, Herz und Kopf führen wolle. Er betonte auch, dass er vor der Aufgabe, das Präsidium zu führen, grossen Respekt habe, sich aber auf die Herausforderung gleichermassen freue.

Ein weiterer Wechsel wurde bereits vollzogen: Ab 1. Juli wird Carlo Mathieu dem Sektor Dienstleistung vorstehen. Einstimmig wurde er als Nachfolger von Magdalena Bertone, die aus gesundheitlichen Gründen zurückgetreten ist, gewählt.

Dass 2013 auch das zehnjährige Bestehen von FAR gefeiert werden kann, ist nicht zuletzt Syna zu verdanken. Was vor zehn Jahren noch wie eine Utopie anmutete, hat mittlerweile mehr als 11 000 Rentnern den frühzeitigen Altersrücktritt finanziert. Es ist ein Erfolgsmodell, von dem die Mitarbeitenden des Bauhauptgewerbes profitieren.

Schutz für Arbeitnehmende

Der Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit sowie Schutz und Fairness für Arbeitnehmende haben die Syna-Gewerkschaftsarbeit 2012 stark geprägt. Und werden auch weiterhin bestimmend bleiben. Syna wertet das problemlose Zustände-

kommen des Referendums gegen die 24-Stunden-Öffnungszeiten von Tankstellenshops als positives Zeichen, dass eine Mehrheit der Stimmenden sich auch am 22. September gegen die Liberalisierungsturbos und für den Schutz der Arbeitnehmenden aussprechen wird.

Doch nicht nur die Angestellten im Detailhandel brauchen die gewerkschaftliche Unterstützung. Mit der Personenfreizügigkeit haben auch die Lohnmissbräuche in besorgniserregendem Ausmass zugenommen. An vielen Baustellen waren Syna-Angestellte im vergangenen Jahr tätig, um Missbräuche auf Kosten der Arbeitnehmenden zu unterbinden. Mit einer gewissen Erleichterung nahm Syna den Entscheid, die flankierenden Massnahmen im Bauhaupt- und -nebgewerbe zu verstärken, zur Kenntnis.

Doch die Arbeit geht weiter! Der Antrag der Region Luzern, der mit grosser Mehrheit angenommen wurde, soll nun helfen, eine weitere Lücke zu schliessen. So wird Syna künftig alles unternehmen, dass Firmen nur dann noch öffentliche Aufträge erhalten, wenn sie die entsprechenden GAV-Bestimmungen vollumfänglich erfüllen.

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

Negozi delle stazioni di servizio

I ladri colpiscono di notte

Il 22 di settembre siamo chiamato ad esprimersi su la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi situati nelle stazioni di servizio. Mentre da questo ampliamento i gestori sperano in maggiori utili, per il personale potrebbe aumentare il pericolo di aggressioni durante lo svolgimento del proprio servizio.

Il sindacato Syna invita pertanto a deporre un no nelle urne. Il lavoro notturno nuoce alla salute e mette a repentaglio la tutela dei lavoratori. Già questo fatto desta di per sé preoccupazione ed è un motivo sufficiente per non cedere alla pressione dei politici borghesi che perorano la causa di un'estensione sconsiderata del lavoro notturno. Ma in agguato ci sono anche altri pericoli: in Svizzera viene assalito regolarmente un negozio di una stazione di servizio. I mass media parlano solo raramente di questi fenomeni inquietanti e quando lo fanno i malviventi si sono portati via un bottino di alcune centinaia di franchi. Alla fine si segnala che la commessa se l'è cavata con un grande spavento. Molte di loro vengono tuttavia ricoverate in ospedale in stato di shock perché nella maggior parte dei casi, soprattutto in orari di scarsa affluenza come ad esempio di notte, al momento dell'aggressione erano sole in negozio.

Bottino facile

Il capo del commissariato per la prevenzione e la comunicazione della città di Zurigo, Rolf Nägeli, spiega per quale motivo i negozi delle stazioni di servizio vengono ripetutamente presi di mira dai malviventi: «Il rischio di essere acciuffati è contenuto. Il ladro, inoltre, non ha bisogno né di pianificazioni e tanto meno di esperienza nel compiere atti criminali.» Molto spesso i negozi si trovano fuori mano, sono poco frequentati e dispongono di insufficienti sistemi di sicurezza. Questi fattori possono pertanto indurre persone con problemi finanziari, tossicomani o giovani a commettere furti. I gestori risparmiavano anche e soprattutto in termini



I negozi delle stazioni di servizio si trovano fuori mano e di notte spesso è presente solo una persona. Ciò li rende interessanti per i malintenzionati.
Foto: Colette Kalt

di sicurezza. Le telecamere di sorveglianza spesso si rivelano essere delle imitazioni oppure forniscono immagini di scarsa qualità che non permettono di riconoscere i criminali. Rolf Nägeli sottolinea che non è a conoscenza di pulsanti d'emergenza, come quelli utilizzati nelle banche. A tutto questo si aggiunge anche il fatto che da una chiamata al 117 può passare fino a mezz'ora di tempo prima che una pattuglia della polizia giunga sul luogo del reato. Il tutto dipende sempre da dove arriva la telefonata. L'urgente raccomandazione da parte dello specialista della prevenzione è pertanto la seguente: «In caso di aggressione è necessario adottare un atteggiamento difensivo, ovvero consegnare ai ladri ciò che vogliono e non giocare a fare gli eroi! Il denaro è sostituibile, la vita no! Tutto quello che una persona rimasta vittima di un'aggressione riesce a ricordare del malvivente può successivamente rivelarsi di estrema utilità.»

Dietro alle notizie si celano destini

Cosa significa un'aggressione però per i diretti interessati? Un episodio di questo genere è sempre traumatizzante. In queste situazioni è anche a rischio la vita poiché nella maggior parte dei casi sono

in gioco armi che ovviamente rappresentano una minaccia diretta. A questi pericoli il corpo risponde attivando tutti i meccanismi di stress e di emergenza. Ancora anni dopo, il corpo è in grado di ricordarsi spontaneamente della situazione e reagisce in maniera incontrollata. Per riattivare la memoria spesso basta un odore o un rumore; durante l'aggressione non è infatti possibile proteggersi. Frequentemente gli interessati non sono più in grado né di lavorare né di intrattenersi in un negozio di una stazione di servizio. Il fatto che grava più di tutti è però che la vita di un essere umano è stata cambiata radicalmente per sempre.

Rimane un'incognita se e come l'eventuale estensione degli orari di apertura possa peggiorare la situazione. Fatto sta che un ampliamento degli orari di apertura non necessariamente significa un aumento delle aggressioni. I potenziali malfattori hanno tuttavia più possibilità per entrare in azione. Un argomento, questo, da non prendere alla leggera, senza aver fatto prima le dovute riflessioni.

colette.kalt@syna.ch,
responsabile Comunicazione
e campagne

Mercado de Trabajo

La cláusula de la válvula

El 14 de mayo de 2013, se cumplió con el requisito cuantitativo para la aplicación de la cláusula de la válvula. La cláusula para el permiso de residencia «B» para la UE-17 entrará en vigor a partir del 1 Junio 2013.

El Acuerdo entre Suiza y la Unión Europea sobre la Libre Circulación de las Personas establece la posibilidad de limitar desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2014 el número de permisos de residencia tipo «B» concedidos a nuevos trabajadores de la Unión Europea (UE-17) que deseen ocupar un empleo en Suiza. Esta limitación no afecta a quienes ya trabajan en Suiza y disponen de permiso «B».

Afectados permiso B

A partir de junio de 2013 se seguirán otorgando permisos de residencia «B» hasta agotar el tope o límite de esta clase de permisos que se establezca, que en ningún caso podrá ser inferior a la cifra media de permisos extendidos durante los últimos



La cláusula de la válvula vale a partir el 1 de junio de 2013 hasta 31 de mayo de 2014.

Foto: Fotolia

tres años, incrementada en un 5 por ciento.

Le informamos que el Acuerdo entre Suiza y la Unión Europea indicado anteriormente fija también el derecho del trabajador a ocupar un empleo de duración inferior a un año recibiendo un permiso «L». Este tipo de permiso no estará sujeto a contingentes ni

limitaciones, como tampoco se establecerán limitaciones para los trabajadores que ocupen un empleo como fronterizo o con un contrato de duración inferior a tres meses, que no necesitarán permiso de residencia.

conisolser@gmail.com

Nueva GAV con Coop

Mejor protección para las familias

Syna en la revisión del convenio colectivo de trabajo (GAV) con Coop ha obtenido ligeras mejoras para los empleados. Las familias especialmente pueden beneficiarse de los cambios.

Después de varias rondas de negociaciones, Syna y otros interlocutores sociales han renovado el acuerdo de negociación colectiva (GAV) con Coop. Entrará en vigor en 2014 y tendrá una vigencia de cuatro años. En cuanto al contenido, no fue así en todos los aspectos a las mejoras requeridas por los interlocutores sociales. Coop está con sus empleados, especialmente cuando se trata de conciliar la vida laboral y familiar. Por lo tanto, se ampliará el permiso de

maternidad: La nueva maternidad permite hasta 16 semanas de permiso por maternidad a partir del cuarto año de empleo. En el Convenio colectivo negociado también se incluye el derecho a dos semanas de permiso sin sueldo a los padres en el año de nacimiento del niño.

Una buena protección de los trabajadores

Syna había exigido el aumento del permiso de paternidad remunerado durante dos semanas, pero aquí Coop no ha aceptado. Otra de las novedades es que recientemente concedió el permiso de vacaciones sin sueldo para el cuidado de un padre o de la pareja. Syna ve todavía un potencial de mejora durante el permiso de maternidad. Sin embargo, las estimaciones Syna Coop protegen aspectos como las condiciones de



El nuevo GAV con Coop válido a parte de 2014.

Foto: Coop

trabajo de sus empleados a pesar del difícil entorno económico y la gran competencia en el mercado minorista.

carlo.mathieu@syna.ch,
Responsable del sector de servicios

Livre circulação de pessoas

Cláusula de salvaguarda acionada pelo governo Suíço

Da parte da Embaixada espanhola, recebemos um comunicado que publicámos. Contudo, entendemos que é importante informar melhor a comunidade, acerca do que trata a cláusula de salvaguarda.

Depois da notícia publicada em jornais e na televisão, sobre a limitação de entrada na Suíça, instalou-se uma onda de incerteza e medo na comunidade imigrante. Infelizmente, por parte das autoridades portuguesas, não houve um comunicado, não foram prestadas declarações para tranquilizar os seus concidadãos.

Limitação de autorização

Em 2001, foi assinado um acordo entre a Suíça e a União Europeia, que permitiu a livre circulação de pessoas, além de 6 outros acordos. A livre circulação de pessoas pôs termo ao Permisso Sazonal, que durava no máximo 9 meses e não permitia o ajuntamento familiar. A partir de 2001, os cidadãos da União Europeia, passaram a poder entrar livremente na Suíça para procurar trabalho, durante um período de 6 meses. Caso encontrem uma entidade patronal que lhes dê trabalho, recebem o Permisso L pelo período do contrato. Por sua vez, o Permisso B passou a ter uma duração de 5 anos. Outra particularidade deste acordo, é que passou a permitir o reagrupamento familiar, mesmo com o Permisso L.

Aumento do número de estrangeiros

Obviamente que a nova possibilidade de se fazer acompanhar pelo agregado familiar, fez aumentar o número de estrangeiros. Outro fenómeno importante a realçar, foi a entrada de cidadãos da Alemanha, Áustria e França, devido ao domínio da língua e da excelente qualificação profissional, principalmente nos setores da saúde, hotelaria, construção e nos quadros. Esse aumento de estrangeiros, teve sempre a oposição dos partidos da direita, encabeçada pelo SVP, que através de referendo tentara situar a quota de estrangeiros em 21 por cento. Felizmente, esse referendo foi



La Cláusula de salvaguarda vale a partir de 01 de Junho de 2013 de Maio de 2014. Foto: Fotolia

refutado pelo povo suíço. Devido à crise económica que tem assolado a União Europeia, em especial os países acima citados, a procura de trabalho na Suíça aumentou, assim como aumentou a pressão dos partidos da direita sobre o governo, para travar a entrada de estrangeiros. Primeiro, foi instituído um contingente para os novos países da União, agora, foi decretado pelo Governo Federal a cláusula de salvaguarda que já estava prevista no acordo.

O que significa a cláusula de salvaguarda? Significa que a Suíça estipulou no acordo a possibilidade de voltar a introduzir o contingente, limitando o número de Permissos, sempre que o número de imigrantes aumentasse demasiado. Foi o que o Governo Federal fez, mas fê-lo somente para o Permisso B. Isso significa que cada ano, o Permisso B terá um limite fixado pelo governo. O Permisso L continua sem qualquer alteração. Para pessoas que querem vir procurar trabalho na Suíça, nada muda. Podem continuar a vir, se tiverem um contrato terão direito ao Permisso L. Quem tiver dúvidas, deve contactar o secretariado da sua região.

Medidas do governo suíço

O acordo entre a Suíça e a União Europeia sobre a livre circulação de pessoas,

prevê a possibilidade de limitar a partir de 01 de Junho de 2013 até 31 de Maio de 2014, o número de autorizações de residência B dada aos novos trabalhadores da União Europeia (UE-17), que desejam obter um emprego na Suíça. Esta limitação, não afeta aqueles que já trabalham na Suíça e que têm o Permisso B.

Conforme decretou o governo suíço, a partir de Junho de 2013 vão continuar a conceder-se autorizações de residência B, até que se atinja o limite estabelecido, que em nenhum caso, pode ser inferior à média do número de permissões emitidas durante os últimos três anos, aumentada 5 por cento. Por favor, tome nota que o acordo entre a Suíça e a União Europeia, também prevê o direito aos trabalhadores de ter um emprego com duração inferior a um ano e receber uma autorização L. Este tipo de autorização, não está sujeita a contingentes ou limitações. Será estabelecida unicamente para os que trabalham como temporários ou para aqueles com um contrato inferior a três meses. Esses trabalhadores não precisam de uma autorização de residência, por isso, não existem restrições.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Kursangebote der Syna



Ein gutes Arbeitsklima fördern.

Donnerstag, 5. September 2013, 14 Uhr bis 20 Uhr, und Freitag, 6. September 2013, 8 bis 16 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen Mittel kennen, welche einen positiven Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre haben. Sie erfahren, welche Massnahmen zur Vorbeugung von Konflikten günstig sind und was zu tun ist, wenn es zur Krise kommt.

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau

Anmeldung: bis 9. August 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Optimierung der Büroorganisation.

Donnerstag, 5. September 2013, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden erhalten ihren persönlichen Schlüssel zum grössten Rationalisierungspotenzial in ihrer Administration und lernen, Freiräume zu schaffen. Sie erfahren, wie sie mit ergonomischen Massnahmen ihr Wohlbefinden am Büroarbeitsplatz verbessern und etwas Gutes für ihre Gesundheit tun können.

Referenten: Roland Noth, Organisationsberater, und Bernhard Amlinger, Ergonomieberater

Anmeldung: bis 9. August 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kollegiales Coaching: Einführung und Anwendung!

Donnerstag, 19. September 2013, 9.15 Uhr bis 17 Uhr, und Freitag, 20. September 2013, 8 bis 16.30 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die Methode des kollegialen Coachings kennen und anwenden. Nach der Einführung der Methodik besprechen und lösen sie in Teams und Arbeitsgruppen selbstverantwortlich ihre Problem- und Entwicklungsthemen.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder

Anmeldung: bis 22. August 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Chronisch krank am Arbeitsplatz – (k)ein Problem!

Donnerstag, 26. September 2013, und Freitag, 27. September 2013, je 9 bis 17 Uhr, und Donnerstag, 31. Oktober 2013, 9.30 Uhr bis 17.30 Uhr (Follow-up), Seminarhotel und Bildungshaus Kloster Kappel, Kappel am Albis

Inhalt: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie ihren Arbeitsalltag gesundheitsbewusst und aktiv planen können, um ihr Wohlbefinden zu verbessern. Sie lernen, am Arbeitsplatz offen und angemessen ihre Bedürfnisse zu kommunizieren. Sie erlernen Selbstmanagement-Techniken und -strategien für den Arbeitsalltag.

Referent/-in: Dr. Jörg Haslbeck, Gesundheitswissenschaftler, und Margot Klein, Pflegefachfrau

Anmeldung: bis 30. August 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Anmeldung zu den Kursen:

- Ein gutes Arbeitsklima fördern.
- Optimierung der Büroorganisation.
- Kollegiales Coaching: Einführung und Anwendung!
- Chronisch krank am Arbeitsplatz – (k)ein Problem!

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**

Neuer GAV für die Coiffeurbranche

Mehr Ferien und höherer Basislohn

Ende Mai wurde an der Delegiertenversammlung von CoiffureSuisse einer stufenweisen Erhöhung des Basislohnes sowie der ebenfalls von Syna geforderten 5. Ferienwoche für alle zugestimmt. Mit 143 Ja zu 22 Nein ist das Resultat eindeutig und erfreulich gut ausgefallen.

In der Vergangenheit hatte Syna bei Abstimmungen von CoiffureSuisse mehrheitlich mit drei viertel Nein-Stimmen zu kämpfen. Im Jahr 2007 führte dies sogar zu einem vertragslosen Zustand. Zeigt dieses Resultat, dass CoiffureSuisse umdenkt und bereit ist, den jungen ausgebildeten Coiffeusen und Coiffeuren eine Perspektive zu bieten?

Verhandlungen endeten in Kompromiss

Bis zur entscheidenden Abstimmung wurden die letzten Monate intensiv für verschiedene Roundtable-Gespräche genutzt. Der ganze Prozess sowie das dazugehörige Lobbying war für alle Beteiligten äusserst schwierig und beruhte fast ausschliesslich auf gegenseitigem Vertrauen. Im Nachhinein zeigt sich aber, dass die Arbeitgeber- sowie die Arbeitnehmenseite mit der im letzten Herbst ausgehandelten Kompromisslösung den richtigen Weg und taktisch die beste Möglichkeit ausgeschöpft haben.

Syna stellt fest, dass man mit der Zustimmung von CoiffureSuisse aber noch nicht am geforderten Ziel ist. Es ist notwendig, dass die Arbeitsbedingungen in der Coiffeurbranche weitere substanzielle Verbesserungen erfahren, wie zum Beispiel das Festlegen von Lohnverhandlungen, Forderung des 13. Monatslohnes, obligatorische Weiterbildungstage, vermehrte Lohnbuchkontrollen etc. Begehren, die ebenfalls seit Jahren im Forderungskatalog von Syna stehen. Syna wird diese Anliegen nicht aus den Augen lassen.

Was heisst besser?

Das Gesuch für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des GAV wird

nun beim Bundesrat gestellt. Wenn keine Einsprachen gemacht werden, sieht der GAV ab 1. September 2013 folgende Verbesserungen vor:

Der Basislohn wird um 200 Franken auf 3600 Franken erhöht. Bis 2015 ist der Basislohn um weitere 200 Franken anzuheben. Nach fünf Dienstjahren im gleichen Betrieb erhalten die Angestellten fünf Wochen Ferien. Festgehalten wird auch, dass pro Jahr mindestens bei 100 Coiffeurgeschäften eine entsprechende Lohnbuchkontrolle durchgeführt werden muss.

Unerlaubte Kundenabwerbung

Der geänderte Artikel über unerlaubte Kundenabwerbung muss ebenfalls beachtet werden. Hierin werden neu die elektronischen Medien (Facebook, Twitter, Internetplattformen etc.) aufgenommen.

Die Frage der Kundenabwerbung stellt sich meist bei Stellenwechsel oder auf dem Weg in die Selbstständigkeit und ist nicht zu verwechseln mit dem Konkurrenzverbot. Personen, die in einem Geschäft bedient werden, bilden die Kundschaft der Geschäftsinhaberin. Dabei spielt es keine Rolle, wie und durch wen die Kunden geworben oder bedient wurden. Diese Kundschaft ist ein wirtschaftliches Gut, das durch Bestimmungen geschützt ist (Art. 19.4 des GAV). Nicht erlaubt ist es, dem Arbeitgeber anzubieten, Kunden aus einem früheren Arbeitsverhältnis zuzuführen. Oder den bisher bedienten Kunden den neuen Arbeitsort



Gute Nachrichten für die Angestellten. CoiffureSuisse hat dem neuen GAV zugestimmt. Bild: Fotolia

während der ersten sechs Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses direkt oder indirekt via Mitteilungen, Inserate etc. mitzuteilen. Diese Missachtung kann zu einer Konventionalstrafe der Aufsichtskommission führen. Dasselbe gilt im umgekehrten Sinn für Arbeitgebende. Gemäss Art. 20 des GAV können auch sie belangt werden, wenn sie sich nicht an diese Bestimmungen halten.

guido.bechtiger@syna.ch,
Zentralsekretär Coiffeurbranche

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!

Zahlen

Dem GAV unterstellte Betriebe	11 900
Betriebe mit Mitarbeitenden	3 960
Unterstellte Mitarbeitende	10 100

Spital La Providence

Weiter vor Gericht

Die Ex-Streikenden des Spitals La Providence möchten nach vorne blicken. Gewiss ist aber, dass die unrechtmässige Kündigung als Antwort auf die 71 Tage legalen Streikes für die Genolier-Gruppe nicht ohne Konsequenzen bleiben wird.

Für Syna steht im Falle dieser Konfliktbewältigung der Dialog an erster Stelle. Der von den Streikenden so würdevoll geführte Kampf ist noch nicht zu Ende. Denn jede und jeder der 22 Betroffenen hat, mit gewerkschaftlicher Unterstützung, Zivilklage beim Arbeitsgericht eingereicht. Ziel ist es, dass die Rechtmässigkeit des Streiks anerkannt und Schadensersatz für die widerrechtliche Kündigung sowie den entstandenen Schaden geleistet wird. Viele

der 22 Ex-Streikenden vom Neuenburger Spital haben in der Zwischenzeit wieder eine Stelle gefunden. Und das in einem Betrieb, der den GAV Santé21 anwendet. Die anderen sind intensiv auf Stellensuche.

Wer andern eine Grube gräbt

Es war der Regierungsrat, der der Genolier-Gruppe Tür und Tor öffnete und gleichzeitig den Streikenden leere Versprechungen machte. Nämlich: Auch wenn Genolier das Spital La Providence übernehmen würde, gebe es keine Kündigungen. Und als die fristlosen Kündigungen ausgesprochen wurden, schaute der Regierungsrat tatenlos zu. Dem Regierungsratspräsidenten Philippe Gnaegi dankte dies die Bevölkerung mit der «fristlosen» Abwahl bei den letzten Erneuerungswahlen.

Bis heute verlangt der Staatsrat von sämtlichen Institutionen des Gesund-

heitswesens die Anwendung des GAV Santé21. Doch für Genolier gilt diese Verordnung nicht. Und das, obwohl diese von den staatlichen Subventionen profitiert. Die anderen kantonalen Organisationen sind zu Recht entrüstet und verlangen Gleichbehandlung. Das fordert den neuen Staatsrat zum Handeln auf, wie Laurent Kurth, der neue Regierungsratspräsident, verlauten lässt.

Der GAV Santé21 ist am 1. Januar 2013 für weitere vier Jahre erneuert worden. Ihm sind derzeit über 5000 kantonale Angestellte angeschlossen. Keine oder keiner von ihnen möchte, dass schon vor Ablauf daran herumgebastelt wird. Solange Syna im Dialog bleibt, besteht keine Gefahr einer Verschlechterung.

**chantal.hayoz@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen**

Syna-Rentner/-innen

AHV stärken

An der Tagung vom 17. Juni referierte der Ständerat und Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes Paul Rechsteiner über die AHV-Plus-Initiative. Kurz darauf stellte Bundesrat Berset seine Pläne für unsere wichtigsten Vorsorgewerke vor.

Es macht Sinn, die AHV und die 2. Säule gleichzeitig zu diskutieren. Eine einseitige Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent würde nie akzeptiert, wenn es nicht zu einer Anhebung der tiefsten Renten kommt. So erachtet es auch Travail.Suisse als notwendig, dass bei der Altersvorsorge 2020 Nachbesserungen gemacht werden müssen (siehe www.travailsuisse.ch).

Die Initiative

Aus denselben Gründen zeigte sich Paul Rechsteiner überzeugt, dass die AHV-

Plus-Initiative zum idealen Zeitpunkt ergriffen wurde. Sie verlangt eine Erhöhung der AHV-Renten um 10 Prozent, ohne irgendwelche Systemänderungen. Es ist wichtig, dem ewigen Gejammer über unbezahlbare Renten und der Überalterung unserer Gesellschaft etwas Positives entgegenzustellen.

Die AHV hat eine Erhöhung der Rentnerzahl von 900 000 auf 2,1 Mio. Personen ohne Probleme geschafft. Das geniale System wird auch die zukünftigen Entwicklungen ohne Schaden überstehen. Seit 1975 überlebte die AHV mit den prozentual gleichen Beiträgen alle Stürme. Die Mehrkosten für die um 10 Prozent erhöhten Renten könnten mit einer leichten Prämienenerhöhung der Arbeitnehmenden von 0,55 finanziert werden. Mit einer Erbschaftssteuer könnten noch zusätzliche Mittel für die Altersvorsorge gesichert werden.

Unterstützen Sie die Initiative mit Ihrer Unterschrift! Retournieren Sie gleich die beiliegende Unterschriftenkarte!



Bundesrat Berset hat mit seinen Vorstellungen über die AHV und die Pensionskasse eine hitzige Debatte lanciert.
Illustration: Kurt Regotz

So sind die Rentner/-innen von Syna überzeugt. Stärken wir unsere AHV, denn sie ist die günstigste und sicherste Altersvorsorge.

**paulemil.rutz@bluewin.ch,
Mitglied der Syna-Rentnerkommission,
und kurt.regotz@syna.ch, Präsident Syna**

2. Internationales BHI-Jugendfestival

Ein Gewinn für alle

Drei Tage, fünf Kontinente, 70 Nationen, 400 Jugendliche. Die Teilnehmenden des Jugendfestivals, verbunden durch die gewerkschaftliche Arbeit, tauschten sich in Maierhöfen (D) über alle Grenzen hinweg aus. Workshops, Vernetzungsanlässe, Partys und Reden. Und was hats gebracht?

Die Frage nach der Nachhaltigkeit dieses Treffens ist durchaus berechtigt. Die Tatsache, dass der letzte Kongress dieser Art 1977 stattfand und anschliessend keine weiteren Aktivitäten daraus hervorgingen, impliziert, dass die Tätigkeit an sich momentan wenig nachhaltig ist. Gerade deshalb wurden im Vorfeld der Veranstaltung die Teilnehmenden zu ihren Bedürfnissen und Vorschlägen befragt. Unter dem Motto «Unser Weg zu einer nachhaltigen Entschliessung» will die BHI einen Leitfaden für den Aufbau einer jungen, starken und nachhaltigen Gewerkschaftsbewegung erstellen.

Professionell und stark

Damit gewerkschaftliche Arbeit nachhaltig wird, spielen diverse Faktoren eine wichtige Rolle. Wesentlich ist die systematische Bearbeitung eines Feldes. Es reicht nicht, sich als Gewerkschaft protestierend irgendwo hinzustellen. Eine Protestaktion will sorgfältig geplant und durchdacht sein. Mit dem Ziel, Proteste bis auf die oberste, führende Ebene zu hieven. Gewerkschaften dienen als Vermittler zwischen verschiedenen Interessenvertretern. Es ist also notwendig, die unterschiedlichen Realitäten zu kennen. Nur wenn es gelingt, die verschiedenen Bedürfnisse zu einen, können nachhaltig Erfolge erzielt werden. Gewerkschaftliche Akteure müssen somit über breite interkulturelle Kompetenzen verfügen, um diese Vermittlungsfunktion wahrnehmen zu können.

Vernetzung und Kommunikation

In seiner Eröffnungsrede am Festival machte BHI-Präsident Klaus Wiesehügel die Teilnehmenden darauf aufmerksam,



Jugendliche Gewerkschafter/-innen aus Deutschland, Finnland, Belgien und Indien sprechen über die Gewerkschaftsbildung in ihren Ländern.
Bild: Sabine Hunger

dass sich die Arbeitgeber schon seit langem einmal im Jahr in Davos treffen. Auch bei ihnen geht es um Nachhaltigkeit; um Vernetzung und Kommunikation.

Eine allgemein anerkannte Definition von Nachhaltigkeit ist die «dauerhafte Entwicklung der Entwicklung, welche die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können». Das Wissen um dieses Zusammenspiel ist gerade auch für Gewerkschaften elementar. So darf der Blick nicht nur auf eine Zielgruppe gerichtet sein, sondern muss immer das Grosse und Ganze überblicken. Eine Verbesserung für eine Gruppe zu erkämpfen, darf nicht mit der Verschlechterung der Situation einer anderen Gruppe enden. Arbeitgebende spielen Junge gegen Alte, Migranten gegen Frauen, Frauen gegen Junge und so weiter aus. Gewerkschaften können dies verhindern, wenn sie sich gut vernetzen und ausreichend miteinander kommunizieren. Durch diese Zusammenarbeit entsteht gleichzeitig auch ein grösserer Druck auf die Arbeitgeber.

Was bleibt

An einem Treffen wie diesem kommen verschiedenste Ressourcen zusammen,

alle können voneinander profitieren und lernen. Während in Europa viele Rechte und Regelungen bereits bestehen und die Arbeit der Gewerkschaften vorwiegend darin besteht, ihre Mitglieder auf diese Rechte aufmerksam zu machen, sind in anderen Teilen der Welt solche Rechte noch inexistent. Während wir von Basisbewegungen im Süden und Osten den Schub erhalten können, können wir sie in die Sozialpartnerschaft und das Verhandeln einführen. Auch wenn die Voraussetzungen sehr unterschiedlich sind, so verbindet das solidarische Gedankengut die Gewerkschaften weltweit.

In einem weiteren Punkt waren sich die Teilnehmenden einig: Gewerkschaftsarbeit muss Spass machen. Angst ist in dieser Berufung ein schlechter Begleiter. Unsere Aufgabe ist es, den Menschen zu stärken und seine Schultern breit zu machen. Wenn es uns gelingt, unsere Arbeit mit Freude zu machen, gelingt es uns auch, andere zu begeistern und mitzureisen. Ganz nach einem Grundprinzip von Syna: Tue nie etwas für einen Menschen, was er nicht selbst tun könnte. Die grösste Hilfe ist die Selbsthilfe.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Lehrabschluss

Ende und Freiheit

Jedes Jahr schliessen rund 70 000 Lernende ihre Lehre ab. Drei oder vier Jahre des Arbeitens und Zur-Schule-Gehens sind mit dem Erlangen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses vorbei. Und dann?

Vier aus dieser Schar von Lernenden haben ihre Lehrzeit bei Syna absolviert; Debora Paternostro, Kevin Carneiro, Cristina Teixeira Da Silva und Lukas Kern.

Debora hat uns erzählt, wie sie sich auf die Prüfungen vorbereitet hat und was sie sich für ihre Zukunft verspricht.

Sabine Hunger: Wie ist es dir bei der Lehrabschlussprüfung ergangen?

Debora Paternostro: Ich war sehr nervös, weil ich einfach nicht wusste, was mich erwartet.

Wie schätzt du die Prüfung rückblickend ein?

Es waren nicht einfache Prüfungen – ist ja schliesslich die Lehrabschlussprüfung. Ich denke, das ist auch richtig so; sonst

würde jeder die Prüfung einfach finden und bestehen.

Was war besonders schwierig?

Immer wenn ich fertig war mit einer Prüfung, war ich sehr verzweifelt. Man kann sich nicht einschätzen. Sobald man aus dem Prüfungszimmer kommt, spricht man mit Schulkollegen, um sich zu vergleichen.

Wie hast du dich vorbereitet?

Immer nach dem Arbeitstag ging ich nach Hause und habe ein bis zwei Stunden gelernt. Ich konnte auch manchmal während der Arbeit lernen. Fragen beziehungsweise Antworten, die ich nicht verstanden habe, habe ich mit meiner Ausbilderin, Christa Imhof, angeschaut. Sie war für mich hilfreich. Sie und die anderen Arbeitskolleginnen und -kollegen haben mich sehr unterstützt. Ich hatte auch Urlaub genommen, um jeden Tag intensiver lernen zu können.

Worauf freust du dich jetzt, nach der Lehre, am meisten?

Ich freue mich auf meine zukünftige



Debora Paternostro freut sich über die neue Freiheit, denkt aber auch schon an Weiterbildung.

Bild: Sabine Hunger

neue Arbeitsstelle. Freue mich, neue Leute kennenzulernen.

Was sind deine beruflichen Pläne?

Ich werde mich weiterbilden, um mehr und bessere Möglichkeiten zur Stellenauswahl zu haben.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Liebe Leserin, Lieber Leser

Die Gesundheitskosten steigen, und mit ihnen die Krankenkassenprämien. Doch es gibt eine Möglichkeit, bei Ihren Zusatzversicherungen zu sparen.

Syna hat mit den drei ausgewählten Krankenkassen CSS Versicherung, Helsana und Sanitas Verträge für Kollektivversicherungen ausgehandelt, bei denen Sie bis zu 30 Prozent sparen können.

Das Angebot gilt für alle Syna-Mitglieder und ihre im gleichen Haushalt lebenden Familienmitglieder und erlischt im Falle eines Austritts aus der Gewerkschaft.

Nachrechnen lohnt sich!

Die Verträge treten am 1. Januar 2014 in Kraft. Genug Zeit also, sich auf www.syna.ch genauer zu informieren, Angebote zu vergleichen und bestehende Versicherungen zu kündigen.

Wenn Sie bereits von einer vergünstigten Zusatzversicherung von Syna profitieren, gilt diese selbstverständlich weiterhin.



Helsana

sanitas