

syna Magazin

Die Gewerkschaft



Jetzt gehts um die Wurst!

Am 22. September stimmen wir über die Öffnungszeiten von Tankstellenshops ab. Die Befürworter wollen ihren Kunden den Rund-um-die-Uhr-Zugang zu Bratwürsten ermöglichen und sehen dabei schon ihren Umsatz durch die Decke schiessen. Für Syna sind ein paar Bratwürste jedoch kein Grund, gleich das Arbeitsgesetz zu ändern. **Seiten 2 und 5**

Gerechte Löhne für alle!

Anfang August gab Syna ihre Lohnforderungen für 2014 bekannt: generelle Lohnerhöhungen für alle, Anhebung der Tiefst- und Mindestlöhne, faire Löhne für Frauen. Schöne Bilanz: Lediglich 36 Firmen haben bis jetzt am Lohngleichheitsdialog teilgenommen. **Seite 6**

Jugendliche vereinigt euch!

Eure Stimme ist wichtig und will gehört werden. Was beschäftigt euch? Was stört euch? Was würdet ihr anders machen? Und wie würdet ihrs machen? Im Jugendrat von Jeunesse.Suisse kommt ihr zu Wort. Seid dabei an der ersten Tagung im Oktober. **Seite 20**

Inhalt

Altersvorsorge Teil 1	Seite	3
Stillpausen	Seite	4
Tankstellenshops	Seite	5
Lohnherbst	Seite	6
Bedingungsloses Grundeinkommen	Seite	7
Umfrage: Detailhandel	Seite	7
Rentnertagung	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
Brücke • Le pont	Seite	17
Freiwilligenarbeit	Seite	19
Jugendrat Jeunesse.Suisse	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 31186 Exemplare (WEMF 2012)

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

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

Redaktion Travail.Suisse Therese Schmid
info@travailsuisse.ch

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, 11. Oktober 2013

Redaktionsschluss
Mittwoch, 25. September 2013, 12.00 Uhr

Für Fairness im Detailhandel



Der Detailhandel ist mit 370 000 erwerbstätigen Personen die zweitgrösste Branche der schweizerischen Volkswirtschaft. Zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Die Löhne und Arbeitsbedingungen kommen zunehmend unter Druck, wobei der Anteil von prekären Arbeitsverhältnissen bereits heute hoch ist. Vor allem bei vielen kleineren Detailhandelsunternehmen (so auch im Sektor Bekleidung, Schuhe) sind Angestellte mit schlechteren Arbeits- und Lohnbedingungen tätig. Hinzu kommt, dass immer weniger Mitarbeitende immer mehr Aufgaben übernehmen müssen, was zu immer mehr Stress führt.

Arbeitgeber stellen sich stur

Trotz des verstärkten Einsatzes der Gewerkschaften hat sich im Detailhandel nicht viel verbessert. Während von Gewerkschaftsseite immer wieder ein entsprechender GAV mit Mindeststandards gefordert wird, fehlt auf Arbeitgeberseite der Wille zu einer nationalen Branchenregelung. Zu lange weigern sich einzelne Unternehmen, ihren Mitarbeitenden den GAV-Schutz zu gewähren, oder versuchen sogar, ihre Betriebe aus dem Geltungsbereich von bestehenden Verträgen auszuklammern. Umso grösser ist dann ihre Empörung, wenn sie dafür öffentlich kritisiert werden. Es wirkt zynisch, wenn sich Unternehmen aus der sozialen Verantwortung winden und gleichzeitig die öffentliche Kritik der Arbeitnehmenden verurteilen. Es gibt aber auch Unternehmen wie Coop, die ihren Mitarbeitenden einen fairen GAV anbieten. Eine Sozialpartnerschaft im Rahmen eines GAV ermöglicht einen Interessenausgleich zwischen den Bedürfnissen der Unternehmen und den Bedürfnissen der Angestellten. Dabei gilt die einfache Losung, dass durch gemeinsame Regeln gemeinsame Lösungen entstehen, die verbindlich gelten und gemeinsam überprüft werden.

Reizthema Öffnungszeiten

Die Tatsache, dass das Stimmvolk die Vorstösse zur Ausweitung der Öffnungs-

zeiten der letzten Jahre mehrheitlich verworfen hat (letztmals in Basel), verhindert nicht, dass immer neue Liberalisierungsversuche für längere Verkaufszeiten unternommen werden. Zur Diskussion steht zudem immer wieder die Einführung der Nacht- und Sonntagsarbeit im Detailhandel.

Es ist klar: Jeder und jede sollte seine/ihre Einkäufe ausserhalb der Arbeitszeit tätigen können. Dafür sorgen die Detailhandelsangestellten schon heute mit ihrem ständigen Einsatz morgens, abends und samstags. Die Ausdehnung oder gar die Abschaffung von klaren Öffnungszeiten bringt eine unmittelbare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die immer länger werdenden Ladenöffnungszeiten führen zu immer unregelmässigeren Arbeitszeiten, was die Gefahr in sich birgt, dass die Angestellten den Anschluss an ihr privates Umfeld immer mehr verlieren.

Es braucht eine Gesamtlösung

Syna fordert deshalb einen Rahmen-GAV für den gesamten Detailhandel, der Mindestnormen bei den Arbeitsbedingungen und Löhnen garantiert. So beispielsweise Mindestlöhne, die den Mitarbeitenden eine würdige Existenz sichern und der Berufsbildung Rechnung tragen. Für Arbeitseinsätze, die das Privat- und Familienleben beeinträchtigen, sollen Zeitzuschläge gewährt werden. Ebenso müssen Höchstarbeitszeiten festgelegt werden. Die Einhaltung des Vertrages soll durch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmendenorganisationen kontrolliert werden. Gleichzeitig sollen aber auch spezielle GAV für einzelne Unternehmensgruppen möglich sein.

Bei einem verbindlichen Rahmen-GAV für die gesamte Branche würde Syna maximale Ladenöffnungszeiten für die ganze Schweiz unterstützen. Damit entsteht ein ausgewogenes Paket, das den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Unternehmen gleichermaßen Rechnung trägt. Eine einseitige Erhöhung der Ladenöffnungszeiten ohne GAV-Schutz lehnt Syna entschieden ab, da diese erwiesenermassen zu einer ebenso einseitigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt.

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung

Serie zur Altersvorsorge – Teil 1

Mindestzins und Umwandlungssatz

Ende Juni hat der Bundesrat seine Vorstellungen für die Reform der Altersvorsorge 2020 präsentiert. In einer mehrteiligen Serie gehen wir auf einzelne Punkte dieser Vorschläge ein. Der erste Teil ist der Frage des Mindestzinses und des Umwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge gewidmet.

Neben der AHV nimmt in der Schweiz die berufliche Vorsorge (zweite Säule) einen wichtigen Platz in der Altersvorsorge ein. Während die AHV nach dem Umlageverfahren funktioniert und das eingezahlte Geld in Form von AHV-Renten an die Pensionierten sofort wieder ausgezahlt wird, gilt bei der zweiten Säule das Kapitaldeckungsverfahren: Der Schreiner oder die Pflegefachfrau zahlen zusammen mit dem Arbeitgeber Beiträge in ihre Pensionskasse ein. Diese legt das Geld an und erwirtschaftet zusätzliche Mittel, welche in Form von Zinsen an die Versicherten weitergegeben werden. Man spricht deshalb auch vom «dritten Beitragszahler». Jeder Versicherte hat ein Altersguthaben, das von Beiträgen des Arbeitgebers, des Arbeitnehmenden und aus den Zinsen gespeist wird.

Die Höhe des Sparkapitals

Der Mindestzinssatz bestimmt, zu wie viel Prozent die Pensionskasse das angesparte Geld mindestens verzinsen muss. Über den Zinseszins-Effekt hat der Mindestzins einen starken Einfluss auf die Höhe des Alterskapitals. Wenn der Schrei-

ner zusammen mit seinem Arbeitgeber 40 Jahre lang einen Beitrag von jährlich 5000 Franken einzahlt, kommt er mit einer Verzinsung von 3 Prozent auf ein Alterskapital von aufgerundet 390 000 Franken. Wenn der Zins jedoch um 1 Prozent sinkt, kommt er nur noch auf ein Alterskapital von aufgerundet 310 000 Franken. Bei sonst gleichbleibenden Bedingungen reduziert sich die Pensionskassenrente damit um über 20 Prozent. Ohne Verzinsung käme der Schreiner auf nur 200 000 Franken Alterskapital und somit sogar nur auf eine rund halb so hohe Rente. In der Reform der Altersvorsorge 2020 wird diskutiert, ob der Mindestzinssatz abgeschafft werden soll. Travail.Suisse setzt sich konsequent für eine Beibehaltung und faire Festlegung des Mindestzinssatzes ein (siehe Infobox).

Die Höhe der Pensionskassenrente

Der Umwandlungssatz bestimmt, wie das angesparte Alterskapital zum Zeitpunkt der Pensionierung in eine jährliche Pensionskassenrente umgerechnet wird. Heute gilt für den gesetzlich geregelten Teil der Pensionskasse (bis zu einem Jahreseinkommen von 84 240 Franken) ein Mindestumwandlungssatz von 6,85 Prozent für Männer und 6,8 Prozent für Frauen. Verfügt die Pflegefachfrau z. B. über 300 000 Franken Alterskapital, kann sie mit einer jährlichen Pensionskassenrente von 20 400 Franken rechnen. Nach dem Willen des Bundesrats soll der Mindestumwandlungssatz mit der Reform der Altersvorsorge 2020 auf 6 Prozent für alle gesenkt werden. Dies, weil die Lebenserwartung weiter steigt und das gesparte Geld länger reichen muss. Ohne weitere



Mindestzins und Umwandlungssatz bestimmen die Höhe der Pensionskassensparnisse und der Rente.
Bild: Fotolia

Ausgleichsmassnahmen würde das für die Pflegefachfrau bedeuten, dass sie nur noch mit einer jährlichen Rente von 18 000 Franken und damit mit 200 Franken weniger pro Monat rechnen könnte. Travail.Suisse setzt sich im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 für weitreichende Ausgleichsmassnahmen ein, welche das heutige Rentenniveau gewährleisten.

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

Bundesrat muss Mindestzins anheben

Gegenwärtig steht der Mindestzinssatz auf einem historischen Tiefstand von 1,5 Prozent. Travail.Suisse fordert für 2014 eine Erhöhung auf 2,25 Prozent. Obschon letztes Jahr die meisten Pensionskassen eine Rendite von 6 bis 7 Prozent erwirtschafteten, hatte der Bundesrat den Mindestzinssatz nicht

angehoben. Da sich die Renditen weiterhin gut entwickeln, besteht deshalb erheblicher Nachholbedarf. Vor dem Hintergrund der anstehenden Reform der Altersvorsorge, welche von den Versicherten Opfer verlangen wird, ist ein positives Signal dringend angezeigt.



Bezahlung der Stillpausen

Konkrete Lösung ist gefragt

Das Parlament hat im Herbst 2012 das IAO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz gutgeheissen. Damit wurde die Bezahlung der Zeit, die arbeitende Mütter für das Stillen aufwenden, im Grundsatz anerkannt. Nun gilt es, eine klare, eindeutige Lösung zu finden.

Die Bezahlung der Stillzeit von arbeitenden Müttern war das einzige noch bestehende Hindernis für die Ratifizierung des von der Schweiz unterzeichneten IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz. Der einzige Vorwand, der gewissen rücksichtslosen Arbeitgebern bisher ermöglichte, stillenden Arbeitnehmerinnen die dafür aufgewendete Zeit vom Lohn abzuziehen, ist eine rechtliche Lücke der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV1), die nicht präzisiert, dass diese Zeit zu bezahlen ist. Arbeitgeberkreise, wie das Centre Patronal oder der Schweizerische Gewerbeverband, haben sich auf diese Lücke gestützt, um die Bezahlung der Stillpausen weiterhin zu verweigern.

Vorbildliche Nachbarn

Das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco ist gegenwärtig dabei, eine Regelung für die Bezahlung der Stillpausen vorzubereiten. Offenbar sieht es vor, dass eine Mutter im ersten Lebensjahr des Kindes über eineinhalb Stunden vom Arbeitgeber bezahlte Stillpausen verfügen können soll. So lange darf eine Mutter in Deutschland, Österreich oder Luxemburg bei einem Arbeitstag von über 8 Stunden ihr Kind stillen. Italien zeigt sich weit grosszügiger und gewährt zwei Stunden bezahlte Stillzeit, wenn eine Frau mehr als sechs Stunden pro Tag arbeitet, und eine Stunde, wenn sie weniger arbeitet. In den Niederlanden steht es den Frauen völlig frei, ihr Kind bis zu seinem neunten Monat so oft zu stillen, wie sie möchten – jedenfalls so lange, bis ein Viertel der Arbeitszeit erreicht ist.

Nach Ansicht von Travail.Suisse sind zwei Stunden Stillpause pro Tag die richtige Lösung. Sie entspricht dem, was



Mit der Bezahlung der Stillzeit gleicht die Schweiz den Mutterschutz an Europa an. Bild: Fotolia

Arbeitsärzte als akzeptabel erachten. Für Travail.Suisse ist es zudem sehr wichtig, dass das gewählte Modell Teilzeit arbeitende Frauen nicht benachteiligt und ihnen ermöglicht, am Arbeitsplatz zu stillen sowie Milch abzupumpen.

Wahlfreiheit als Grundsatz

Frauen sollen bei ihrer Entscheidung, das Kind nach Wiederaufnahme der Arbeit weiter zu stillen, unterstützt werden. So muss das Stillen während der Arbeit ein anerkanntes Recht jeder Frau sein, und zwar unabhängig von der Dauer und Häufigkeit der Stillpausen. Ausserdem muss jede Mutter ihr Kind so lange stillen können, wie sie das möchte. Um das Stillen über mehrere Monate zu fördern, muss die Stillzeit während der Arbeit natürlich bezahlt werden, oder es muss zumindest eine grosszügig bemessene Pausendauer festgelegt werden, während der Anspruch auf Bezahlung besteht. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen ihr Kind bei der geringsten Spannung am Arbeitsplatz – die Nichtbezahlung der Stillzeit ist eine Ursache dafür – rascher abstillen, als sie eigentlich möchten. Dies trotz der Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation, des Bundesamts für Gesundheit und der Ärzteschaft. Das gewählte System sollte daher grosszügig

sein. Gerade für die Arbeitsstellen mit den tiefsten Löhnen, die meist von Frauen besetzt werden, ist ein Lohnausfall während der Stillzeit schlicht nicht tragbar.

Geringfügige Kosten

Die Kosten für die Arbeitgeber sind geringfügig, denn die Pausen zum Stillen und Abpumpen der Milch bleiben bezüglich Häufigkeit und Dauer im Rahmen. Nach dreieinhalb Monaten (Mindestdauer des eidgenössischen Mutterschaftsurlaubs) wird ein Säugling nicht mehr so oft gestillt wie nach der Geburt. Viele Frauen kombinieren zudem die Muttermilch mit Pulvermilch im Fläschchen. Sehr oft stillen die Mütter ihr Kind nach sechs Monaten ab, wenn der Zeitpunkt zur Diversifizierung der Nahrung gekommen ist. Zudem können die Unternehmen mit einem hohen «Return on Investment» rechnen, beispielsweise in Bezug auf die Absenzen der Arbeitnehmerin wegen Krankheit des Kindes. Es ist nämlich anerkannt, dass ein Kind, das mehrere Monate lang gestillt wurde, später seltener krank ist und weniger Allergien entwickelt.

Valérie Borioli Sandoz,
Leiterin Gleichstellungspolitik,
borioli@travailsuisse.ch

Abstimmung Tankstellenshops

Die Menschen sind uns nicht Wurst!

Für Bundesrat Johann Schneider-Ammann geht es bei der Abschaffung der Ladenöffnungszeiten in Tankstellenshops um eine «Detailfrage». Und die Befürworter möchten «Bratwürste legalisieren». Hinter diesem stumpfsinnigen Spruch steckt in Wahrheit eine Verschlechterung des Arbeitsgesetzes.

Bei der Abstimmung vom 22. September geht es um viel mehr als «nur» um ein paar Tankstellenshops. Dieses Gesetz regelt nicht etwa den Verkauf von Bratwürsten, sondern den Mindestschutz der Angestellten. Eine Mogelpackung ist die Vorlage auch, weil der Geltungsbereich der Gesetzesänderung unklar ist. So fehlen eine klare Definition von Hauptverkehrswegen sowie eine öffentlich einsehbare Karte aller potenziell betroffenen Strassen mit deren Anwohnerinnen und Anwohnern. Das öffnet der Willkür bei der Umsetzung Tür und Tor.

Die Salamtaktik der Befürworter

Die Befürworter argumentieren, dass lediglich 24 Shops betroffen sind. Dass es nur um das Abdecken eines Teils des Sortimentes gehe. Müssen wir also tatsächlich wegen 24 Tankstellenshops das Arbeitsgesetz ändern? Oder vielmehr wegen 24 Abdecktüchern?! Für Syna ist vielmehr absehbar, dass nach der Aufweichung des Nachtarbeitsverbots immer mehr der insgesamt über 1300 Tankstellenshops auf 24-Stunden-Betrieb umstellen werden. Um zu kontrollieren, ob sie dazu berechtigt sind, müsste jeder einzelne vor Gericht gezogen werden. Das ist schwierig und dauert. Nein, die Ausdehnung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops ist vielmehr nur die Spitze des Eisbergs. Denn Tankstellenshops gleichen immer mehr den normalen Geschäften, und diese werden unweigerlich nach gleich langen Spiessen verlangen. Im Parlament werden bereits drei weitere Vorstösse behandelt, die alle auf eine Liberalisierung der Arbeitszeiten im Detailhandel abzielen – eine Branche, die etwa



Entgegen der Behauptung der Befürworter geht es nicht nur um 24 Tankstellenshops; weitere Liberalisierungsmotionen wurden längst lanciert, die durch die Annahme dieser Vorlage Schub erhalten würden.

Bild: Fotolia

370 000 Menschen mit in der Regel tiefen Löhnen und schwierigen Arbeitsbedingungen beschäftigt. Da gibt es die Motion Lombardi, die eine obligatorische Verlängerung der Ladenöffnungszeiten auf nationaler Ebene verlangt. Hinzu kommt die Motion Abate, die das Sonntagsarbeitsverbot im Detailhandel aufzuheben versucht, und schliesslich gibt es die Motion Bertschy, welche die Einführung der Nachtarbeit für alle anstrebt.

Und die Menschen?

Lebensqualität, Ruhezeiten und Familienleben der Angestellten sind mit dieser Entwicklung hin zu einer Konsumgesellschaft rund um die Uhr nicht vereinbar. Deshalb ist der 24-Stunden-Betrieb der Tankstellenshops abzulehnen, damit wir nicht in eine Liberalisierungsspirale bei der Nacht- und Sonntagsarbeit geraten, was für die Gesellschaft verhängnisvolle Folgen hätte.

Wäre die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten denn zumindest wirtschaftlich für alle von Vorteil? Auch hier Fehlansage: Dadurch wird nicht mehr konsumiert. Die Läden, die länger arbeiten lassen, wollen einfach der Konkurrenz die Kundschaft abjagen. Und wer nun denkt, dass Nachtarbeit gut bezahlt ist, irrt sich ebenfalls: Wird die Nacht- und

Sonntagsarbeit zur Regelmässigkeit, fallen die Zuschläge weg – übrig bleibt der normale, meist tiefe Lohn.

Mehrheit der Kantone dagegen

Gegner dieser Gesetzesänderung sind nicht nur Arbeitnehmendenorganisationen: Während des Vernehmlassungsverfahrens 2011 lehnte auch eine grosse Mehrheit der Kantone den Vorentwurf ab. 20 Kantone und Halbkantone sahen darin nach eigener Aussage eine Aufweichung des Arbeitnehmenden- und Gesundheitsschutzes, einen Wettbewerbsnachteil für und eine Konkurrenzierung von anderen Verkaufsstellen sowie ein Sicherheitsrisiko für das Personal. Viele Kantone konnten kein Bedürfnis nach längeren Öffnungszeiten feststellen und sahen vielmehr Vollzugsprobleme, sollte die Gesetzesänderung angenommen werden. Lediglich fünf Kantone sagten Ja zum Vorentwurf. Doch auch Glarus, Schaffhausen, Solothurn, Zug und Zürich befürworteten den Entwurf nicht vorbehaltlos, sondern reichten Anregungen und alternative Lösungsvorschläge ein. Werfen deshalb auch Sie am 22. September ein Nein in die Urne!

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

Syna läutet Lohnverhandlungen ein

Lohnerhöhungen für alle!

Die Wirtschaft zeigt sich robust, und die Aussichten für 2014 sind noch besser. Dies ist vor allem dem unermüdlichen Einsatz der Arbeitnehmenden zu verdanken. Darum fordert Syna, dass nach Jahren mit einer oft enttäuschenden Lohnentwicklung die Löhne substanziell angehoben werden.

Die Schweizer Wirtschaft beweist eindrücklich, dass sie trotz widriger Umstände (Frankenstärke, Konjunkturschwächen in wichtigen Absatzmärkten) und in der globalisierten Wirtschaft kraftvoll bestehen kann. Innovation, sehr hohe Leistungsbereitschaft und Qualitätsbewusstsein der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben wesentlich zu dieser ermutigenden Situation beigetragen. Dies muss fair entlohnt und deutlich belohnt werden!

Die Teuerungsentwicklung bleibt stabil und wird sich um den Nullpunkt bewegen. Diese entspannte Situation gibt Luft für reale Lohnanpassungen, die sich die Arbeitnehmenden dank ihrem unermüdlichen und grossen Einsatz mehr als verdient haben. Syna wird auch dieses Jahr mit nach Branchen und Betrieben differenzierten Forderungen in die Verhandlungen einsteigen. Über alle Branchen hinweg fordert Syna durchschnittlich eine generelle Realloohnerhöhung von 2 Prozent.

Tatbeweis bei den Mindestlöhnen

Mit der Mindestlohn-Initiative und der 1:12-Initiative stehen zwei wichtige Themen auf der politischen Agenda. Syna bevorzugt die Lohnfindung unter den Sozialpartnern in den Branchen. Dass Gewerkschaften jetzt aber auch den gesetzlichen Weg in der Lohnpolitik suchen, haben die Arbeitgeber sich selbst zuzuschreiben. Viel zu viele Arbeitnehmende profitieren nicht von einem Lohnschutz durch gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne. Zudem verlief die Entwicklung der Mindestlöhne in den GAV branchenübergreifend sehr zögerlich: Die Mindestlöhne stiegen zwischen 2010 und 2013 ungenügend um durchschnittlich 0,75 Prozent. Zwischen 2006 und 2009 waren es noch jährlich 2,25 Pro-



Gerade in der Industrie stiegen die Löhne in den letzten Jahren nur gering. Eine Forderung von Syna ist deshalb die deutliche Anpassung der Löhne in diesem Sektor.
Bild: Fotolia

zent! Es ist Zeit für eine deutliche Erhöhung der GAV-Mindestlöhne. Denn sie ist ein sehr effektives Mittel für die Verbesserung der Löhne von Schlechtverdienenden: Syna fordert die Anhebung der Tiefst- und Mindestlöhne um mindestens 100 Franken.

Lohngleichheit jetzt!

Mit dem freiwilligen Lohngleichheitsdialog haben die Sozialpartner 2009 der Lohndiskriminierung den Kampf angesagt. Mindestens 100 Firmen sollen bis im Frühling 2014 am Lohngleichheitsdialog teilnehmen, so das vom Bundesrat im letzten Dezember verkündete Ziel. 36 Unternehmungen haben bis heute die Lohngerechtigkeit von Frau und Mann in ihren Betrieben untersucht oder sind noch daran. Dieser Lohnherbst bietet Arbeitgebern somit die letzte Chance, zu beweisen, dass sie fähig und willens sind, Frauen gleichwertige Löhne wie ihren männlichen Kollegen zu zahlen. Darum fordert Syna in allen Lohnverhandlungen spezielle Lohnmassnahmen für Frauen und/oder die Beteiligung am Lohngleichheitsdialog.

Spielraum der Branchen nutzen

Syna als konstruktive Sozialpartnerin ist bereit, die branchenspezifischen Gegebenheiten bei den Lohnverhandlungen zu

würdigen. Das Gleiche erwarten wir aber auch von der Arbeitgeberseite bezüglich der Situation ihrer Arbeitnehmenden!

- Aufgrund der oft herausforderungsreichen Rahmenbedingungen für die (Export-)Industrie verlief die Lohnentwicklung in den letzten Jahren unterdurchschnittlich. Dieser Nachholbedarf muss darum mit möglichst generellen Lohnerhöhungen ausgeglichen werden.
- Anders als in anderen Sektoren haben die meisten Branchen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes in den letzten Jahren keine Krisen erlebt. Die Lohnentwicklung aber boomte nicht in gleichem Masse wie die Bautätigkeit. Die Lohnforderungen von Syna in den einzelnen Branchen werden sich an den Effektiv- und Mindestlohnanpassungen der letzten Jahre orientieren.
- In den von Syna vertretenen Branchen des Dienstleistungssektors fordert Syna die Anhebung der Mindestlöhne und auch die generelle Verteilung der Effektivlohnerhöhungen.

Der Lohnherbst bietet die Chance, ein sozialpartnerschaftliches Zeichen zu setzen!

**arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident**

Bedingungsloses Grundeinkommen

Heute Vision – morgen Lösung

Es war der 11. April 2012, als die Initiative lanciert wurde. Von Anfang an hat Syna als einzige Gewerkschaft diese für viele noch unvorstellbare Idee unterstützt. Nun ist es sicher; die Schweiz wird als erstes Land über ein bedingungsloses Grundeinkommen abstimmen!

«Lösungsansätze für eine faire und gerechtere Gesellschaft sind gefragt!» Mit diesen Worten begründete Präsident Kurt Regotz, warum Syna die Initiative, die von Beginn an für hitzige Diskussionen sorgte, mittragen wollte. Etliche unserer Mitglieder haben die Initiative selbst unterschrieben oder sind auf die Strasse gegangen und haben fleissig gesammelt. Das hat sich gelohnt! Drei Monate vor Ablauf der Frist sind die nötigen Unterschriften beisammen. Die bereits beglaubigten lagern in einem

gesicherten Keller und sind bereit für die Übergabe am 4. Oktober in Bern.

Die gewerkschaftliche Sicht

Auch Vizepräsident Arno Kerst ist überzeugt von der Idee. Er ist sich sicher, dass ein bedingungsloses Grundeinkommen zu einem Umdenken führt. Denn hätte jede und jeder in der Schweiz Anrecht auf einen fixen Grundbetrag, würde der Druck wegfallen, jede noch so schlecht bezahlte Arbeit annehmen zu müssen. «Es würde in der Konsequenz die Arbeitgeber zwingen, Arbeitnehmende fair zu entlohnen.» Keine schlechte Aussicht! Die Idee für ein bedingungsloses Grundeinkommen ergänzt also die von Syna gelebten Werte aufs Beste. Wir setzen uns ein für die Würde des Menschen, kämpfen gegen Lohndumping und werden nicht müde zu fordern, dass die Wirtschaft dem Menschen dienen soll und nicht umgekehrt.

Zu Beginn der Unterschriftensammlung haben viele noch ungläubig den Kopf geschüttelt, haben über diese absurde Idee



Das Schweizer Stimmvolk zeigte sich offen für die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens: Die Initiative ist zustande gekommen.

Bild: Fotolia

gelacht, wurden nicht müde zu sagen, eine solche Idee mache die Gesellschaft dumm und faul. Die Kritiker sind nicht gänzlich verstummt, es kann noch dauern, bis das Volk darüber abstimmen wird. Doch eine erste Hürde ist genommen, und es wird noch viel zu reden geben.

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

Umfrage Detailhandel

Ein klarer Trend zeichnet sich ab

Die Angestellten im Detailhandel wollen keine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten. Im Gegenteil; viele der Befragten empfinden schon die heute geltenden Öffnungszeiten als Belastung.

Um die direkte Meinung der Angestellten im Detailhandel zu erfahren, startete Syna im Frühling eine standardisierte Online-Umfrage. Sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen zufrieden? Wo orten Sie Schwierigkeiten? Wie erleben die direkt Betroffenen die schleichende Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten? Das sind zentrale Fragestellungen für das gewerkschaftliche Engagement von Syna. Die Zwischenauswertung der vorliegenden Antworten zeigt bereits einen deutlichen Trend: Nicht primär die Löhne ge-

ben Anlass zur Unzufriedenheit, sondern die von den Arbeitgebern zunehmend geforderte Flexibilität bei den Arbeitszeiten.

Gegen längere Ladenöffnungszeiten

Bis auf wenige Ausnahmen sind alle Befragten gegen einen weiteren Ausbau der Ladenöffnungszeiten. Viele äussern zudem, dass sie schon mit den heute geltenden Öffnungszeiten nicht zufrieden sind. Dementsprechend sind die Angestellten, die in Geschäften mit verlängerten Öffnungszeiten arbeiten, deutlich unzufriedener. Dass sie häufig zu spontanen und kurzen Arbeitseinsätzen herangezogen werden, verstärkt das Problem. Stattdessen wünschen sich die Angestellten endlich eine Gleichstellung der Löhne von Frauen und Männern! Und noch ein weiteres Bedürfnis wird von den weiblichen Angestellten genannt: Wenn schon von frühmorgens bis spätabends gearbeitet

werden muss, dann wollen sie eine Kinderkrippe im eigenen Betrieb. Die Umfrage läuft noch bis im November, und wir bitten alle Detailhandelsangestellten um ihre Meinung: <http://umfragen.syna.ch>.

irene.darwich@syna.ch, Zentralsekretärin Detailhandel



Deutschschweizer Rentnertagung in Schaffhausen

AHVplus rettet unsere Renten

Hauptthema an der Deutschschweizer Rentnertagung vom 17. Juni war der Vortrag des St. Galler Ständerats Paul Rechsteiner über die Zukunft der AHV. Er informierte, warum der Gewerkschaftsbund die AHVplus-Initiative lanciert hat.

Am 16. Juni überraschte Bundesrat Alain Berset die Bevölkerung mit den AHV-Abbauplänen. Laut den Vorschlägen des Bundesrates soll der Umwandlungssatz für BVG-Renten von 6,8(5) auf 6,0 Prozent gesenkt werden (siehe Seite 3). Das, obwohl erst vor drei Jahren fast 73 Prozent der Stimmberechtigten eine Senkung auf 6,4 Prozent abgelehnt haben. Grund dafür sei das derzeit ausserordentliche Tiefzinsniveau. Frührenten sollen später als heute möglich sein, und das Frauenrentenalter soll von 64 auf 65 Jahre angehoben werden. Ferner soll die Beitragspflicht auf 18 Jahre gesenkt werden.

Gegen den Rentenabbau

Die AHV ist die grösste Errungenschaft der Arbeiterbewegung. Dank ihr konnte die Altersarmut bekämpft werden. Sie kennt eine Teuerungszulage und ist die ideale Ergänzung zur Pensionskasse, die erst ab den Sechzigerjahren aufgebaut wurde. Unbeschränkte Beitragspflicht und beschränkte Renten; das heisst, auch für Spitzenlöhne gilt der gleiche Beitragsatz. Die Minimalrente beträgt seit 1. Januar 2013 neu 1170 Franken, die Maximalrente 2340 Franken im Monat. Dank der Erziehungsgutschriften erhalten Ehepaare heute 3500 Franken. Somit ist die AHV günstiger als privates Sparen. Die Bundesräte Tschudi, Hürlimann und Egli wollten eine gute AHV. Doch heute wird sie von den Neoliberalen nur noch schlecht gemacht. Deshalb dürfen wir nicht auf das warten, was aus Bern kommt.

Statt Abbau bei der Altersvorsorge braucht es nun eine Stärkung der AHV. AHVplus verlangt einen Zuschlag von 10 Prozent auf alle AHV-Altersrenten. Die durchschnittliche AHV-Rente würde für Alleinstehende um rund 200 Franken, für Ehepaare um



Nach einem Blick ins Syna-Regionalsekretariat begaben wir uns auf einen Stadtrundgang.

Bild: Emil Hauser

rund 350 Franken pro Monat steigen. Mit AHVplus haben die Stimmberechtigten nun einen Trumpf in der Hand, um dem Grossangriff auf die Altersvorsorge nicht mehr aus einer rein defensiven Perspektive entgegenzutreten. Doch leider hat die Initiative schon jetzt einen schweren Stand beim Bundesrat. Es gibt sogar Bestrebungen, das Rentenalter für Männer von 65 auf 67 Jahre und für Frauen von 64 auf 65 Jahre zu erhöhen. Dies ist der Beitrag und das Ziel von Wirtschaftsverbänden wie Economie-suisse, welche hartnäckig am Rentenabbau in der Schweiz festhalten.

Diskussion

Mehrere Kollegen gaben kurze Voten ab für ein vermehrtes Engagement gegen tiefe Einkommen, für Ergänzungsleistungen und Beiträge an Pflegebedürftige. Der Referent warnte vor der Auszahlung des Kapitals bei der Pensionskasse; dies sollte verboten werden.

Altstadt-Besichtigung

Vor dem Mittagessen, das von Syna gestiftet wurde, verabschiedete Präsident Emil Hauser Paul Rechsteiner mit dem besten Dank und einem Geschenk. Rudolf Henes, Co-Präsident von Syna Schaffhausen, stellte die Tätigkeit der Sektion Schaff-

hausen vor, die Dienstleistungen wie eine Schreibstube und Rechtsberatung anbietet, aber auch einen Erwerbslosentreff. Nach dem Mittagessen waren alle zum Besuch der Schreibstube eingeladen.

Bei der interessanten Stadtbesichtigung erfuhren wir viel Wissenswertes über das mittelalterliche Leben. Beeindruckt haben uns die Stadtkirche aus dem 12. Jahrhundert sowie die gepflegten alten Gassen, Türme und Plätze. Schaffhausen lebt! Wer weiss noch, dass Mönche aus Hirsau das Kloster Allerheiligen gründeten, das heute ein interessantes Museum beherbergt? Oder dass Schaffhausen den grössten romanischen Kreuzgang aus dem 12. Jahrhundert mit der grössten romanischen Kirche der Schweiz im ursprünglichen Zustand hat? Vieles gäbe es zu erzählen vom Obertor- und Fronwagturm, über die Münstergasse, die Innenhöfe, die Vordergasse mit den grossen Rundbogen, die den Handwerkern als Verkaufsort dienten. Nicht zu übersehen sind auch die schönen Bürgerhäuser mit den Stukkaturen und den Erkern mit Wasserspeiern, was Goethe zum Ausspruch verleitete: «Die Neugierde treibt besondere Blüte!»

Toni Bieri,
bieri-haenggi@intergga.ch

Syna si prepara a sedersi al tavolo dei negoziati

Aumenti salariali per tutti!

L'economia elvetica è in buona salute. Questo anche grazie all'instancabile impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera. Dopo anni di magra in campo salariale, Syna rivendica un sostanziale aumento degli stipendi.

L'economia svizzera dimostra in maniera inoppugnabile che, malgrado la difficile situazione attuale (franco forte e congiuntura debole sui principali mercati di sbocco), è in grado di tenere testa alla concorrenza a livello globale. Fattori quali innovazione, elevata produttività e non da ultimo la consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori elvetiche dell'importanza che assume oggi la qualità hanno contribuito in maniera decisiva a questa situazione assai incoraggiante. Questo impegno va pertanto retribuito equamente e ricompensato senza se e senza ma!

L'evoluzione del rincaro rimane stabile e pressoché invariata anche nel prossimo futuro. Questa situazione distesa offre margine di manovra per quanto riguarda gli aumenti dei salari reali, più che mai meritati dalle lavoratrici e dai lavoratori per il loro grande e instancabile impegno. Syna si sederà anche quest'anno al tavolo delle trattative con rivendicazioni differenziate a seconda dei rami e delle imprese interessate. Syna chiede un aumento medio degli stipendi reali a titolo generale per tutti i settori pari al 2 per cento.

Salari minimi: la prova di fatto

Sull'agenda politica sono attualmente in discussione due temi salariali di grande rilievo: l'iniziativa sui salari minimi e l'iniziativa 1:12. Syna predilige le intese salariali tra i partner sociali in seno ai settori. I datori di lavoro devono imputare a se stessi il fatto che i sindacati ora stiano percorrendo anche la strada legislativa in materia di politica salariale. Sono troppi i lavoratori che a livello di salari minimi non sono tutelati da contratti collettivi di lavoro. Su scala intersettoriale, l'evoluzione degli stipendi minimi fissati nei CCL è inoltre proceduta soltanto a rilento. Visto che si tratta di un mezzo assai efficace per incrementare gli stipendi di persone a

basso reddito, Syna rivendica pertanto un sostanziale aumento dei salari minimi garantiti dal CCL. Syna rivendica un aumento di almeno 100 franchi dei salari molto bassi e di quelli minimi.

Parità salariale: subito!

Nel 2009 i partner sociali hanno dichiarato guerra alla discriminazione salariale mediante il Dialogo sulla parità di stipendio facoltativo al quale devono partecipare, questo l'obiettivo annunciato lo scorso dicembre dal Consiglio federale, almeno 100 aziende entro la primavera del 2014. Sono 36 le imprese che finora hanno effettuato o nelle quali è ancora in corso una verifica sull'equità salariale tra donne e uomini nelle proprie aziende. Quest'autunno si presenterà dunque l'ultima occasione per i datori di lavoro per dimostrare che sono pronti a versare salari equivalenti sia alle donne che agli uomini. Durante tutte le trattative salariali, Syna rivendicherà di conseguenza misure speciali per le donne e/o la partecipazione al Dialogo sulla parità salariale.

Sfruttare il margine di manovra

Nel quadro delle trattative salariali, Syna, in veste di partner sociale costruttivo, è disposto a tenere conto della situazione specifica del ramo. In rapporto alla situazione dei lavoratori ci attendiamo tuttavia lo stesso atteggiamento anche da parte dei datori di lavoro!

- In base alle condizioni quadro assai complesse nell'ambito dell'industria (dell'esportazione), negli ultimi anni i salari sono evoluti al di sotto della media. Questo ritardo accumulato va dunque compensato con aumenti di stipendio se possibile a titolo generale.
- A differenza di altri settori, negli ultimi anni la maggior parte delle branche che



L'economia svizzera è in buona salute e anche le previsioni della Seco sono più che fiduciose. È ora che i lavoratori vengano ricompensati per il loro impegno!

Foto: Fotolia

fanno parte dell'edilizia, dell'ingegneria e dei rami accessori non hanno avvertito alcun tipo di crisi. I salari, però, non si sono evoluti di pari passo con il settore dell'edilizia. Syna orienterà le sue rivendicazioni salariali per i diversi rami agli adeguamenti di stipendio effettivi e minimi degli ultimi anni.

- Nei rami del settore dei servizi in cui opera il sindacato, oltre alla ripartizione a titolo generale degli aumenti di stipendio effettivi, Syna chiederà anche un aumento dei salari minimi.

Le negoziazioni di questo autunno tra le parti sociali offriranno un'ottima possibilità per dare un forte segnale tramite aumenti salariali equi e a titolo generale!

arno.kerst@syna.ch,
Vicepresidente



IV-Revisión

No ha valido la pena

La segunda parte de la sexta IV-Revisión ha fracasado en el Parlamento. La buena noticia: No hay nuevos recortes de pensiones en el IV. La mala noticia es que no regresa ningún descanso en el IV.

Desde hace mucho tiempo Travail.Suisse se coloca contra una degradación del rendimiento del seguro de incapacidad. La IV-revisión 6b fue la última de las reformas ambiciosas, la que no solo redujo la montaña de la deuda, sino también la presión ejercida sobre el IV afectados. Inicialmente querían recortar las pensiones y junto a otras medidas ahorrar, 700 millones de francos.

Las perspectivas financieras de la IV han mejorado claramente en los últimos años. Pero es el IV debido a la contaminación de la AHV en el pasado. Pero la era de los déficits ha terminado. En 2012, el IV consiguió 600 millones de francos de lucro y fue capaz de pagar la deuda. Incluso después de la expiración de la financiación adicional por el incremento del IVA, el IV no escribirá más acuerdos sobre las proyecciones de los déficits federales.

Bien luchado

Travail.Suisse tiene que convencer a una mayoría en el Parlamento junto con las organizaciones de discapacitados, que los

recortes de pensiones para el IV son el camino equivocado. Más aún, ya que la situación financiera no requiere de nuevos recortes drásticos. En el curso del Parlamento se puede llegar a la conclusión que se renuncia a la reducción de las pensiones de los niños y los recortes a las personas con discapacidad. Y que las pensiones actuales están protegidas en cualquier caso. Esto es un éxito. Al final, era todavía una cuestión de si un nuevo sistema de pensiones debe ser introducido, lo que sustituiría el sistema actual de las pensiones, con pensiones de cuarto, media pensión, pensiones de tres cuartos y anualidades completas. Y si se pueden congelar la pensiones en caso de un deterioro financiero después de las finanzas IV.

Inusual Alianza

Si bien el nuevo sistema de pensiones con menos grados en principio era relativamente indiscutible, las opiniones se dividieron en si la cuestión es cómo reconstruir la IV en el caso de nuevos problemas financieros. El lado civil quería lograr un gran avance en el Senado especialmente un freno a la deuda. Esto hizo que, las contribuciones de pagas adicionales han sido acusadas automáticamente en una caída de los activos IV por debajo de un determinado umbral. Al mismo tiempo, el ajuste de las pensiones al salario y niveles de precio (índice mixto) pueden estar expuestos, lo que corresponde a una reducción en frío de las pensiones. Este tipo de freno de la deuda debe servir como modelo para la reforma de las pensiones estatales y fué por lo tanto muy controvertido. La SVP no quería pagar contribuciones adicionales, que no dejaban la congelación de las pensiones. Por lo tanto, la plantilla fue hundida en el Parlamento.

El IV no va a descansar

Es alentador que por lo tanto no se incurrió en nuevos recortes de pensiones. El sistema actual continuará. Es cuestionable



Persuasión exitosa de Travail.Suisse y organizaciones de la discapacidad: Las pensiones no se reducen.

Foto: Lars Walter

el despido de los modestos restos de la revisión, sin embargo, fué una buena decisión. La calma puede ser corta. La SVP puede administrar en uno de sus temas favoritos. Además, una parte de la revisión prevista no está definitivamente enterrada, sólo propuesta: la reducción de las pensiones de los niños. Vienen unos malos años. Es probable que aumente más la presión de una mayor reducción de los beneficios de la mayoría de la clase media. Sólo puede ser contrarrestado cuando la IV puede pagar deudas en su estrecho corsé financiero cada año. La presión en el IV sigue siendo así de alta.

Matthias Kuert Killer,
Responsable de la política social,
kuert@travailsuisse.ch

Miembros reclutan miembros

Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.

Si reclutas un nuevo miembro, te regalaremos Fr 100, -.

Inscripciones vía www.syna.ch o 0848 848 868.



¡Juntos somos fuertes!

Parceria social

Casamento

O Triângulo das artes gráficas: Syna-Syndicom e Viscom. No sector cabeleireiro: Syna, Unia e Coiffuresuisse. Também no sector metalomecânica o casamento no sector MEM: Syna, Unia, KV, SKO, trabalhadores e Swissmem/ASM. Refiro a uma parceria especial: a parceria social.

Os dois grupos de indivíduos é um desafio, já que a taxa de divórcio de mais de 50 por cento. Sem mencionar o multi-casamento. Que entre os parceiros raramente vai bem (pelo menos não na nossa cultura, e, certamente, não no mesmo nível), em parceria social cotidiana. A maioria tenta vários parceiros para benefício dos empregados, para regular as negociações conjuntas com as associações patronais para melhor as condições de trabalho. Com a obrigação de fazê-lo de forma justa e em pé de igualdade. E cada um dos dois 3–6 quer impor seus interesses quanto possível. Se isso é fosse bom!

Com sucesso!

A parceria vai bem – embora não sem deixar de haver troca de acusações. Mas às vezes bastante razoável e determinado. As vezes surge divórcio, como recentemente nas negociações do MEM, para restabele-

cer o casamento às vezes é necessário uma terapia dos casais através dum mediador (neste caso foi necessário a intervenção do mediador Jean-Luc Nordmann) para ajudar a chegar a uma acordo. Quem está de fora pode perguntar: Por que é preciso vários representantes dos trabalhadores? Será que um único sindicato não é a solução? Não. Os exemplos das negociações atuais mostram que o conteúdo e abordagem em relação a diferentes sindicatos participantes são importantes. As expectativas do trabalhador face à sua organização são muito diferentes. E faz bom uso da riqueza de ideias para melhores resultados! Quem escolhe Syna para defender os seus interesses é beneficiado de várias maneiras:

- Quer no processo de negociação ou resultado de negociação: A última palavra cabe aos nossos membros.
- Syna está comprometida com um ambiente de trabalho decente, trabalho seguro e progressivo e regulamentos de salários e protegendo empregos. O equilíbrio entre trabalho e vida deve



Delegação dos parceiros sociais em larga escala nas negociações do MEM.
Foto: Arquivo

ser mais do que um chavão.

- Nós negociamos construtivamente, com respeito e solução. Envolvidos, que representamos os interesses dos nossos associados – e estamos dispostos a atravessar fronteiras, a fim de não comprometermos o todo.

Três vezes o alvo

Neste jornal pode-se seguir o relatório de três negociações com sucesso: Tanto nas artes cabeleireiro e gráfico, bem como nas indústrias MEM, foram alcançados resultados por causa da parceria social. Talvez o casamento deu bons resultados das negociações.

arno.kerst@syna.ch,
Vice-Presidente

Parifonds

Curso de alemão

Sindicatos e Patrões acordaram apoiar cursos de alemão aos trabalhadores da construção.

Depois de várias tentativas de interação de cursos de alemão nos locais de trabalho durante as horas de trabalho. Apesar de ser uma reivindicação dos sindicatos, a fase experimental desse projeto não deu o resultado esperado, devido a rotatividade dos locais de trabalho. Por esse motivo os parceiros sociais, sindicatos e Sociedade de

Empresários Construtores decidiram promover cursos de língua alemã fora das horas de trabalho. Os trabalhadores que frequentarem esse curso, receberão um indemnização no máximo 70 por cento do salário base. O curso consta de 50 lições e deve ser feito nas horas livres.

«Esta iniciativa é bem-vinda» como comentou Ernst Zülle, responsável pelo sector da construção. Segundo Zülle isso é uma prova que a cooperação construtiva entre os parceiros sociais é positiva, porque beneficia a todos, entidade patronal, trabalhadores e

sindicatos. Este novo acordo permite que os trabalhadores possam decidir o horário mais conveniente para frequentarem o curso. Estes cursos vêm na linha de política de cursos de língua alemã praticada pela Syna, que oferece cursos de alemão as associados depois das horas de trabalho. O próximo curso em Zurique terá lugar em Setembro. Os interessados devem contactar o secretariado de Zurique o mais rápido possível.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Kursangebote der Syna



Das Einmaleins des Vorstellungsgesprächs.

Montag, 14. Oktober 2013, 9.15 bis 17 Uhr, und Dienstag, 15. Oktober, 8 bis 16.30 Uhr, Hotel Cascada, Luzern

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen, sich optimal auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Sie wissen, worauf sie bei der Vorbereitung achten müssen. Sie lernen die Kommunikationsregeln kennen und erhalten Inputs zu ihrer Selbstpräsentation. Sie erfahren, welche Fragen unzulässig sind und wie sie richtig darauf reagieren. Sie lernen, mit Stressfragen umzugehen. Sie erarbeiten ihre Antworten auf «schwierige» Fragen. Sie lernen, ihre Vorstellungsgespräche auszuwerten und daraus zu lernen.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder

Anmeldung: bis 16. September 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

An der Schwelle zur Pensionierung.

Donnerstag, 17. Oktober 2013, 10.15 Uhr, bis Freitag, 18. Oktober 2013, 16 Uhr, Seehotel Wilerbad, Wilen am Sarnersee

Inhalt: Der Kurs vermittelt Informationen und ermöglicht Gespräche zu Themen, die mit der Pensionierung aktuell werden. Es werden psychologische wie auch rechtliche Fragen (Pensionskasse, AHV, Erbrecht) behandelt. Angesprochen werden aber auch die Gesundheit und die Sinnfrage im Alter.

Referent/in: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC, und Bettina Michaelis, Finanzplanerin

Anmeldung: bis 19. September 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Business-Knigge.

Montag, 21. Oktober 2013 (1. Kurstag), und Montag, 4. November 2013 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die Verhaltens- und Umgangsformen am Arbeitsplatz (z. B. Begrüssung, E-Mails, Telefon, Distanz-Zonen usw.) kennen. Sie erfahren, wie sie sich an Kundenbesprechungen verhalten sollten und welche Signale sie mit der Körpersprache aussenden. Zudem lernen sie die wichtigsten Umgangsformen bei Tisch kennen.

Referentin: Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin

Anmeldung: bis 27. September 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Mediation – Vertiefung.

Donnerstag, 7. November 2013, 9 bis 17 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden üben und vertiefen anhand von Fallbeispielen die Vorgehensweise der Mediation. Sie reflektieren Mediationssituationen aus dem Alltag, tauschen sich über Fragestellungen zur Mediation bzw. zu Mediationsfällen aus und erhalten so neue Anregungen.

Referentin: Andrea Dönni, Mediatorin

Anmeldung: bis 10. Oktober 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Anmeldung zu den Kursen:

- Das Einmaleins des Vorstellungsgesprächs.
- An der Schwelle zur Pensionierung.
- Business-Knigge.
- Mediation – Vertiefung.

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

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

Wertschöpfungsketten

Win-win-Situationen schaffen

Brücke • Le pont, das Hilfswerk von Travail.Suisse und Syna, fördert Wertschöpfungsketten in Togo und Benin und hilft Familien so aus der Armut. Das Zauberwort heisst Zusammenarbeit.

Kleinbauern und -bäuerinnen sowie Händler/innen begegnen sich für gewöhnlich mit Argwohn. Jede Seite sucht ihren Vorteil, und so kommt es nicht selten zu Betrügereien. Das hemmt die Geschäfte für beide Seiten. In den Projekten von Brücke • Le pont hat sich dies in den letzten Jahren stark geändert. Durch einen längeren Lernprozess haben die verschiedenen Parteien gelernt, dass sich die Zusammenarbeit für alle lohnt. Voraussetzung dafür sind Ehrlichkeit und Verlässlichkeit.

Sich am Markt orientieren

Für den Erfolg ausschlaggebend ist auch, ein Angebot zu haben, für das eine Nachfrage besteht. In einem ersten Schritt der Zusammenarbeit konsultieren die Produzierenden die Verkaufenden auf den Märkten sowie die Grossabnehmer (z. B. Restaurants), um zu erfahren, welche Produkte in welcher Qualität gefragt sind. Durch Absprachen sichern sie sich eine stetige Abnahme ihrer Waren, und die Händler/innen erhalten regelmässig Lieferungen von qualitativ guten Produkten. Dabei werden immer mehr verarbeitete Produkte gewünscht: gedämpfter Reis, Maniok-Mehl, qualitativ gutes Öl, Soja-Produkte, proportioniertes Fleisch, Brot aus lokalem Getreide, konservierte Tomaten usw. Also verarbeiten die Bauern und Bäuerinnen



Die Verarbeitung von Soja ist nur ein Projekt, das von Brücke • Le pont unterstützt wird, um die Lebensgrundlage der Familien zu verbessern. Bild: Brücke • Le pont

ihre Rohprodukte selbst oder in Zusammenarbeit mit anderen Personen. Das schafft Arbeitsplätze und zusätzlichen Mehrwert. Auch Bio-Produkte finden mehr und mehr Anklang. Die ökologische Produktion schont nicht nur die Böden und fördert die Gesundheit, sie bietet auch mehr Leuten eine Lebensgrundlage.

Die Kinder profitieren

Wenn die Eltern mehr verdienen, müssen die Kinder weniger zum Familieneinkommen beitragen. In armen Familien arbeiten die Kinder oft übermässig viel und sehr hart. Und können dabei aus Zeit- und Geldmangel nicht zur Schule gehen. Manche armen Eltern treten sogar eines oder

mehrere Kinder an fremde Familien ab, bis nach Nigeria, in der Hoffnung, ihren Kindern gehe es dort besser. Doch viele Kinder geraten in Kindersklaverei und müssen auf Plantagen, in Werkstätten oder auf dem Bau hart arbeiten. Solche Tragödien können vermieden werden, wenn die Eltern Arbeit und einen anständigen Verdienst haben. Dann sind sie in der Lage, die Kinder bei sich zu behalten und ihnen das Nötige zum Leben zu geben: Nahrung, Kleidung, Bildung, Gesundheit und auch das gute Beispiel von arbeitsamen Eltern.

Behörden in die Pflicht nehmen

Eine Studie über die Entwicklung des Agrar- und Lebensmittelsektors in Togo und Benin ergab: In beiden Ländern gibt es Gesetze und Verordnungen, die den lokalen Agrarbereich fördern sollten, aber kaum umgesetzt werden. Die Partnerorganisationen von Brücke • Le pont werden sich darum bei den zuständigen Behörden vermehrt dafür einsetzen, dass die Gesetze zur Anwendung kommen und die lokale Landwirtschaft gestärkt wird. Das wird die Ernährungssicherheit erhöhen und kommt schliesslich der gesamten Bevölkerung zugute.



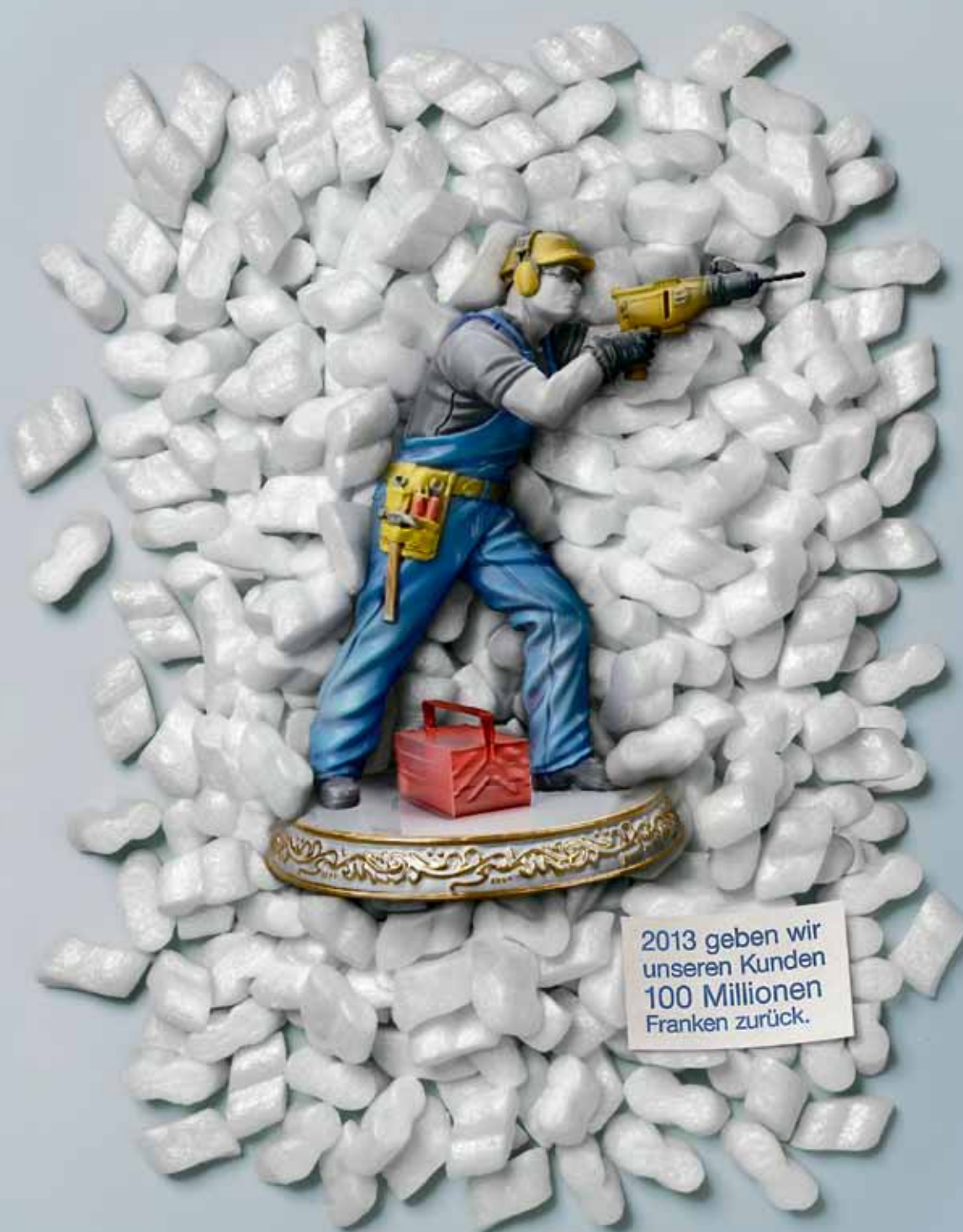
Werden Sie Patin oder Pate!

Begleiten Sie benachteiligte Menschen auf dem Weg aus der Armut! Brücke • Le pont bietet Ihnen drei Themen-Patenschaften an: 1) Berufsbildung für junge Leute aus armen Verhältnissen, 2) Einkommen und Ernährung für arme Familien, 3) Rechte und faire Löhne für Arbeitende. Infos unter www.bruecke-lepont.ch oder 026 425 51 53.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch

Helfen Sie die Prämien tief zu halten: Tragen Sie Sorge zu Ihren Mitarbeitern.

LEO BURNETT SCHWEIZ



2013 geben wir
unseren Kunden
100 Millionen
Franken zurück.

Weniger Arbeitsunfälle und eine rasche Wiedereingliederung bedeuten tiefere Kosten. Als nicht gewinnorientiertes Unternehmen geben wir Überschüsse in Form von Prämien-senkungen an die Versicherten zurück. Das finden wir nur gerecht. Denn durch wirkungs-volle Unfallprävention tragen Sie dazu bei, dass die Prämie auch in Ihrer Branche tief bleibt. Sorgen Sie für Sicherheit in Ihrem Betrieb. Es lohnt sich. www.suva.ch/praemien

suvarisk

Sicher versichert

Freiwilligenarbeit

Ehrenamtlich engagiert

Forschungen belegen und Felix Staub bestätigt: Freiwilligenarbeit ist gut für die Gesundheit, denn sie senkt den Cholesterinspiegel und macht zufrieden. Auch wenn die Zahl der ehrenamtlich Tätigen in den letzten zehn Jahren um acht Prozent zurückgegangen ist; ohne Freiwillige wäre vieles nicht möglich.

Jetzt bin ich schon seit 26 Jahren Mitglied. Während zwölf Jahren war ich Regionalpräsident von Zug-Innerschweiz. In dieser Zeit habe ich an keiner Sitzung gefehlt; das habe aber nicht ich bemerkt, das wurde bei meinem Rücktritt erwähnt.

Ich arbeite auf dem Bau als Tiefbaupolier, da ist es einfach, auf die Leute zuzugehen

und sie darauf hinzuweisen, dass sie Anrecht auf den Parifonds haben. Natürlich nur, wenn sie Mitglied sind. Ich sehe den Leuten an, ob sie sich interessieren oder nicht. Ich spreche nicht jeden an. Aber es kann schon mal sein, dass ich über Mittag im Restaurant ganz spontan Werbung mache. Unterschriften sammle ich eher weniger. Aber alles rund um die Mitgliederbetreuung interessiert mich. Auch wenn sie eine Rechtsauskunft brauchen, begleite ich sie, um sie zu unterstützen. Aber im Regionalvorstand bin ich nach wie vor. Als Präsident habe ich wöchentlich schon zwei bis drei Stunden aufgewendet. Jetzt ist es etwas weniger.

Als Gewerkschaftsmitglied ist man einfach besser geschützt. Die Kameradschaft ist ganz wichtig. Ich freue mich jedes Mal auf eine Sitzung. Auch die Sekretariatsleitung ist super; wir passen einfach gut zusammen. Bei Syna Sektion Aegeri bin ich ja immer noch Präsident. Ich engagierte mich einfach gerne. Es ist schön, gemeinsam etwas zu erreichen. Dann ist es auch immer wieder ein Erfolgserlebnis, ein neues Mitglied anzuwerben. Es freut mich natürlich, dass auch andere Syna super finden. Spannend finde

«Ich unterstütze Syna mit Leib und Seele.»

«Es ist schön, gemeinsam etwas zu erreichen.»

ich, die unterschiedlichen Meinungen kennenzulernen, wenn ich mich mit Menschen austausche. An der Freiwilligenarbeit gefällt mir, dass ich es ja nicht machen muss, und doch ist es gut, wenn es gemacht wird.

Dann bin ich auch noch Fussballcoach bei den Junioren. Da haben wir zweimal in der Woche Training und jetzt während der Saison oft auch noch einen Match am Wochenende. Es ist schön, wenn die Kids es schaffen. Dann denke ich schon mal; weil wir uns in unserer Freizeit

für sie eingesetzt haben, spielen sie jetzt in der 1. Liga. Dazu gekommen

bin ich eigentlich wegen meiner Kinder. Sie wollten Fussball spielen. Ich hab früher auch gespielt. Da haben sie im FC Aegeri angefangen. Ich hab sie immer begleitet. Da hat mich mal jemand angesprochen, ich sei doch immer dabei, ob ich nicht Lust hätte, ein Amt zu übernehmen. Meine Kids sind schon längst erwachsen und spielen natürlich nicht mehr, schon gar nicht bei den Junioren. Meine Freundin kennt mich nicht anders, sie hat kein Problem damit. Zu den Fussballmatches kommt sie oft mit. Sie ist auch im Turnverein, da hilft sie auch immer mal wieder mit.

Ich wohne in Aegeri, da kennt sich noch jeder, und da gehört es einfach dazu, dass man sich hilft. Aber es sind schon immer die Gleichen, die etwas machen.

Ich bin glücklich, wenn ich morgens aufstehe und gesund bin. Ich hoffe, dass ich noch 15 Jahre arbeiten und danach die Rente geniessen kann. Ich gehe sehr gerne



Auch Felix Staub engagiert sich – und wie! Und das nicht nur für Syna Zug-Innerschweiz.
Bild: Colette Kalt

«Ich bin auch noch Fussballcoach bei den Junioren und in der freiwilligen Feuerwehr.»

in die Ferien, dafür arbeite ich. Früher musste ich enger durch, jetzt, wo die Kinder erwachsen sind, bleibt etwas mehr übrig. Demnächst reise ich für zwei Wochen in die Dominikanische Republik.

Auch in der freiwilligen Feuerwehr bin ich dabei. Wenn es etwas zu feiern gibt

und Vorbereitungen gemacht werden müssen, ist der Staub auch dabei. Brände habe ich natürlich auch gelöscht, innere und äussere. Das Feuerwerk von unserem Seerachtsfest organisiere

ich ebenfalls mit. Dann bin ich auch beim Mitte-Fasten-Feuer dabei. Das ist ähnlich wie das Sechseläuten von Zürich. Ein Brauch zum Frühlingsbeginn, genau zwei Wochen nach Ostern. Wir bündeln Holz zu einem Scheiterhaufen, darauf kommt der Böögg; sein Kopf ist mit Sprengstoff gestopft. Der soll ja dann explodieren. Je nachdem, wie schnell oder langsam der abbrennt, wird dann der Sommer. Den Kopf stopf ich jedes Jahr. Ich bin eigentlich mitverantwortlich dafür, wie der Sommer wird. Zumindest in Aegeri.

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

Jeunesse.Suisse

Deine Stimme ist gefragt!

Du hast eine Stimme; benutze sie. Du hast eine Meinung; wir wollen sie hören. Die Jugendkommission von Travail.Suisse, Jeunesse. Suisse, ruft alle jungen Gewerkschaftsmitglieder auf, die Zukunft ihrer Generation an der ersten Jugendratstagung mitzugestalten.

Junge Berufsleute wie du sehen sich im Alltag immer wieder mit Schwierigkeiten bürokratischer, politischer oder wirtschaftlicher Natur konfrontiert. In der Freizeit wird über die Steuern geschimpft, die übertriebenen Vorschriften beim Absolvieren der Autoprüfung, Rauchverbote oder Sicherheitsvorschriften bei der Arbeit. Doch wo werden eure Diskussionen gehört? Wer nimmt eure Vorschläge entgegen und auch ernst? Vielleicht eine Jung-Partei oder Vereinsverantwortliche? Oder Jeunesse.Suisse?

Hört zu!

Seit einem Jahr arbeitet eine Gruppe junger Berufsleute beharrlich an Jeunesse.Suisse. Sie soll jungen Berufsleuten eine Stimme geben. Jeunesse.Suisse verbindet die Jugendlichen der Dachorganisation Travail.Suisse über die fünf Mitgliedsorganisationen Syna, Transfair, SCIV, OCST und Hotel&Gastro Union. Das Projekt steht für eine unabhängige Stimme innerhalb von Travail.Suisse mit dem Ziel, darüber hinaus gehört zu werden. «Wir wollen Stellung nehmen, gehört werden

Der Jugendrat tagt

Jeunesse.Suisse lädt zum ersten Jugendrat. Sei mit dabei und teile uns deine Meinung mit.

Datum: 12. Oktober 2013

Zeit: 9.30 bis 15.30 Uhr

Ort: Syna Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, 4600 Olten

Detaillierte Infos zur Tagung und Anmeldung findest du unter [www.young.syna.ch/Events & Rabatte](http://www.young.syna.ch/Events&Rabatte).

und uns aktiv an unserer Zukunft beteiligen», sagt Sabine Hunger, Verantwortliche bei Syna, über Jeunesse.Suisse. «Die jungen Berufsleute aus den fünf Verbänden stehen für eine solide Basis in unserer Wirtschaft. Sie sind in allen Branchen tätig und die Fachkräfte von morgen. Sie haben etwas zu sagen, und wir hören ihnen zu.» Sabine ist überzeugt, dass sich Jugendliche trotz diverser Freizeitaktivitäten Gedanken über ihre Situation und um ihre Zukunft machen. «Beispielsweise gerade die Altersvorsorge geht die Jungen genauso viel an. Hier sollen sie sagen können, wie sie sich das vorstellen», sagt Sabine im Hinblick auf die anstehende Revision der Altersvorsorge.

Erster Jugendrat

Die Kerngruppe hat sich im letzten Jahr Gedanken zur Organisation, zur Bildung, zum Aktionsradius und zu der politischen Tätigkeit von Jeunesse.Suisse gemacht. Nun sollen alle Mitglieder bis 25 der fünf Verbände entscheiden, welche Themen wie angepackt werden sollen. Die Kerngruppe lädt daher am 12. Oktober 2013 zum ersten Jugendrat von Jeunesse.Suisse ein. Es wird eine Tagung zum Kennenlernen, zum Mitdenken und Mitdiskutieren. Im Jugendrat gestaltest DU die Zukunft! Melde dich noch heute an; die Teilnehmerzahl ist beschränkt.

**sabine.hunger@syna.ch,
responsable de la politique sociétale**

