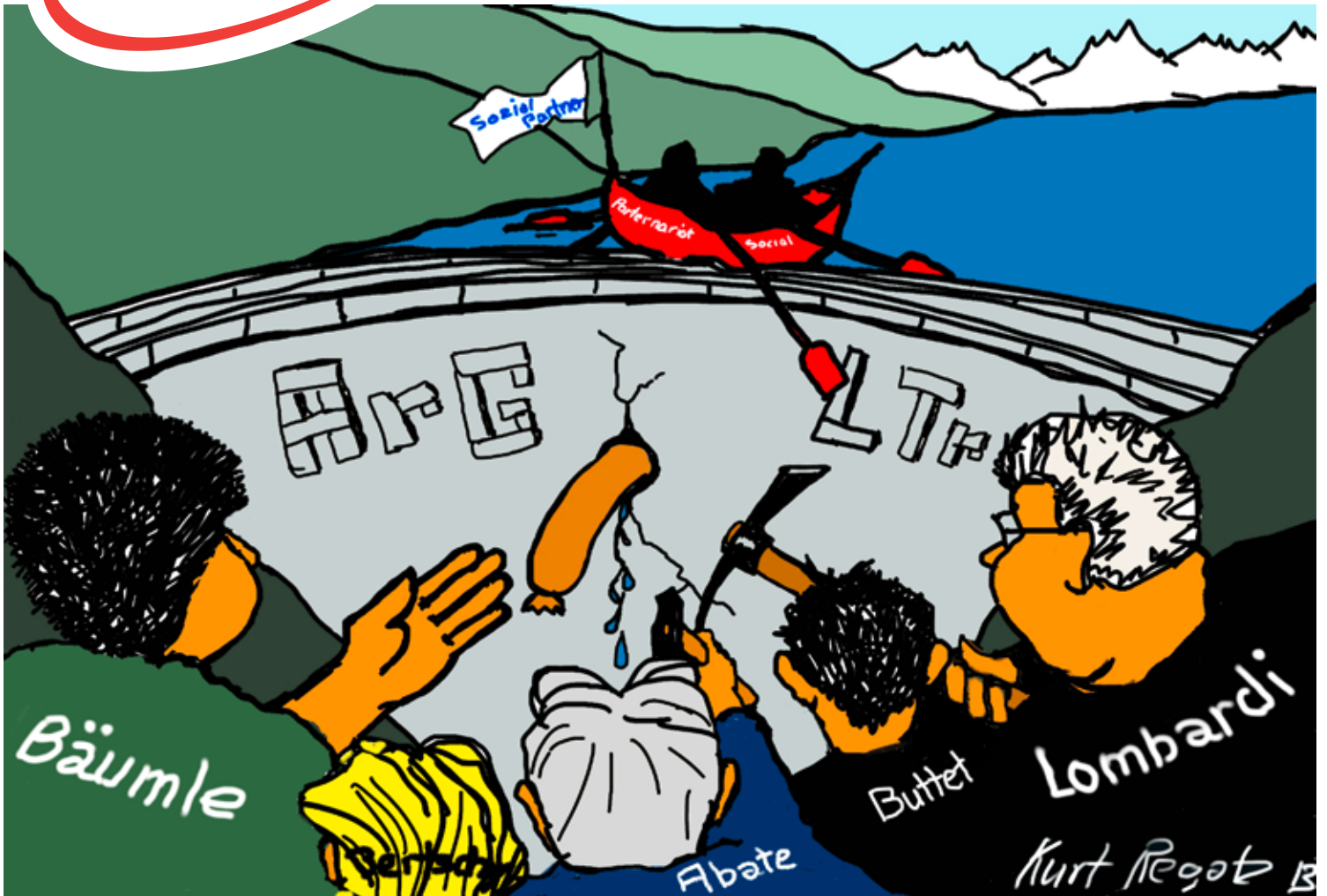


syna

Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Steter Tropfen ...

... höhlt nicht nur den Stein; er lässt auch Dämme brechen. Nachdem die Befürworter versprochen, die Abstimmung vom 22. September beträfe nur 24 Tankstellenshops, müssen sie das nun beweisen. Doch von anderer Seite geht es gleich weiter: Nationalrat Yannick Buttet schießt mit seinem Liberalisierungsauge bereits auf kleine Läden in Randregionen. **Seiten 2 und 5**

Wertvolles Wissen

Nicht nur Mitglieder tun es, sondern auch Syna: lernen. So wissen unsere Kollegen nun mehr über die Work-Life-Balance, die Reinigungsfachkräfte verbessern ihr Deutsch und für unsere Mitglieder haben wir wieder wertvolle Kurse in petto. **Seiten 7, 16, 17**

Verträge leicht gemacht?

Wer bei Verhandlungen Augen und Ohren verschliesst und nur fordert, verliert. Das lernten auch die Teilnehmenden im Kurs Verhandlungsführung. Was macht Syna also anders, um nachhaltig gute Ergebnisse für die Arbeitnehmenden zu erzielen? **Seite 19**

Inhalt

| | | |
|------------------------|---------------|-------------|
| Altersvorsorge Teil 2 | Seite | 3 |
| Ältere Arbeitnehmende | Seite | 4 |
| Tankstellenshops | Seite | 5 |
| MEM-GAV | Seite | 6 |
| L-GAV Gastrobranche | Seite | 6 |
| Reinigungsbranche | Seite | 7 |
| GAV-Abschlüsse Gewerbe | 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 |
| Tagung in Murten | Seite | 17 |
| Nachhaltig Verhandeln | Seite | 19 |
| Jugendkurs Netzwerken | 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 Linda Rosenkranz
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, 08. November 2013

Redaktionsschluss

Mittwoch, 23. Oktober 2013, 12.00 Uhr

Schnitt um Schnitt



um die 24 Tankstellenshops, welche nachts und sonntags während vier Stunden mehr als bisher alles Mögliche verkaufen können. Es geht um mehr. Nachdem die Liberalisierer in den vergangenen Jahren und in den Kantonen laufend die Abstimmungen über längere Ladenöffnungszeiten verloren haben, folgt auf eidgenössischer Ebene ein Vorstoss nach dem anderen. Mit dieser Salamtaktik wollen sie «schnittweise» das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot aufweichen. Der christlich-demokratische Nationalrat Yannick Buttet aus dem Wallis, das als einer der wenigen Kantone Nein zur Aushöhlung des Arbeitsgesetzes gesagt hat, verlangt vier Tage nach der Abstimmung, dass kleine Läden in den Randregionen neu während der Sonn- und Feiertage Arbeitnehmende beschäftigen können. Das wäre ein nächster Schnitt. Ständerat Abate, der den grössten Teil der Schweiz als Tourismusregion sieht, will, dass alle Detailhandelsgeschäfte in diesen ausgeweiteten Fremdenverkehrsgebieten rund um die Uhr und an sieben Tagen in der Woche offen haben dürfen. Zack, und wieder ein Schnitt! Ständerat Lombardi verlangt eine schweizerisch verordnete Zwangserweiterung der Ladenöffnungszeiten. Und Schnitt, schon haben die Kantone nichts mehr zu sagen! Die grünliberale Nationalrätin Bertschy will, unter dem Vorwand des fairen Wettbewerbs, sämtlichen Läden im Land bis zu einer Grösse von 120 m² Rund-um-die-Uhr-Öffnungszeiten verschaffen. Eben wie bei den Tankstellenshops. Und so soll weitergeschnitten werden, bis Nacht- und Sonntagsarbeit zur Normalarbeitszeit werden.

Dagegen haben wir uns immer gewehrt und werden dies auch künftig

Kaum ist die Abstimmung über die verlängerten Öffnungszeiten bei den Tankstellenshops über die Bühne, droht, wovon wir Gewerkschaften immer gewarnt haben. Es geht tatsächlich nicht bloss

tun! Immerhin haben 44 Prozent, also fast jede zweite Stimme, am 22. September gesagt: «Halt, wir wollen keine Rund-um-die-Uhr-Konsumgesellschaft! Der Mensch und das Gemeinwohl sind wichtiger.» Mehr dazu auf Seite fünf.

Schritt für Schritt

Am 17. und 18. Oktober 2014 führen wir unseren nächsten Kongress durch. Dann bestimmen wir die grundlegende politische Ausrichtung des Verbandes und diskutieren die gewerkschaftspolitischen Schwerpunkte für die nächsten Jahre. Dies möchten wir mit möglichst breitem Einbezug unserer Mitglieder tun. Eine Arbeitsgruppe erörtert die Stossrichtungen aufgrund der Anliegen und Sorgen der arbeitenden Menschen. An der alljährlichen Kader- und Sekretärenkonferenz vor einigen Wochen (siehe Seite 17) haben wir diese Arbeit vertieft, die Situation und Probleme der gegenwärtigen Arbeitswelt analysiert und erste Lösungsansätze entwickelt. Diese Arbeiten werden jetzt fortgesetzt, damit wir zu Beginn des kommenden Jahres die Diskussionen über Arbeitszeit, Druck und Stress, Work-Life-Balance, Arbeitnehmende unter 30 und über 50 sowie weitere Themengruppen mit allen Regionen, Sektionen, Branchen und Kommissionen fortführen können. Mit dem Ziel, an der Delegiertenversammlung vom 28. Juni 2014 die letzten inhaltlichen Vorbereitungen für den Kongress verabschieden zu können. Mit diesem Vorgehen stellen wir sicher, dass wir am Syna-Kongress mitgliedernahe Forderungen beschliessen können.

Ebenfalls am Kongress wird mein Nachfolger gewählt. Die Teilnehmenden unserer gemeinsamen Kader- und Sekretärenkonferenz haben sich – wie auch der Vorstand – für den bisherigen Vizepräsidenten und Leiter der Sektoren und Branchen, Arno Kerst, ausgesprochen. Mit ihm haben wir einen designierten Nachfolger mit langjähriger Erfahrung, einen Garanten für Kontinuität, aber auch eine Persönlichkeit, die offen ist für neue Wege in der Gewerkschaftspolitik.

kurt.regotz@syna.ch,
Präsident

Serie zur Altersvorsorge – Teil 2

Wer finanziert die AHV?

Die AHV wird vor allem über Lohnbeiträge sowie Zigaretten und Alkohol finanziert. Dieses Bild ist in der Bevölkerung verankert. Die Finanzierung stützt sich aber auf weit mehr Pfeiler und ist dementsprechend kompliziert. Nun sind neue Lösungen gefragt, die den demografischen Entwicklungen der kommenden Jahrzehnte standhalten.

Die AHV ist das grösste Sozialwerk der Schweiz und wird vor allem über Lohnbeiträge finanziert. Jeder und jedem Erwerbstätigen werden in der Schweiz 4,2 Prozent des Bruttolohns für die AHV abgezogen. Der Arbeitgeber entrichtet den gleichen Betrag an die AHV. Mit diesen sogenannten Lohnbeiträgen werden rund drei Viertel der Einnahmen generiert.

AHV ist gelebte Solidarität

Die Einnahmen fliessen in den AHV-Fonds und werden nach dem Prinzip des Umlageverfahrens für die Bezahlung der laufenden AHV-Renten verwendet. Es sind also vor allem die heute Erwerbstätigen, welche die heutigen Renten finanzieren. Ein wesentliches Element dieser Solidarität ist, dass sich die Beiträge auf das ganze Einkommen beziehen, obwohl die AHV-Maximalrente auf 2340 Franken pro Monat beschränkt ist. Gutverdienende tragen damit zu einer soliden AHV bei und ermöglichen es, dass auch Personen mit geringem Einkommen mindestens eine AHV-Minimalrente bekommen.

Lohnbeiträge reichen nicht

Damit alle Renten aus der AHV-Kasse bezahlt werden können, ist die Sozialversicherung zusätzlich auf den Bundesbeitrag und die Mehrwertsteuer angewiesen: Im Jahr 1999 wurde bei der Mehrwertsteuer das sogenannte Demografieprozent eingeführt. Damit werden Mehrausgaben aufgrund der Alterung der Bevölkerung mitfinanziert. Das Demografieprozent macht rund sechs Prozent der AHV-Einnahmen aus. Die restli-



Um den demografischen Wandel verkraften zu können, muss sich die AHV künftig auf unterschiedliche Weise finanzieren.

Bild: Fotolia

chen knapp 20 Prozent der Einnahmen stammen aus dem Bundesbeitrag. Die finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand rechtfertigt sich dadurch, dass die AHV nicht nur die Erwerbstätigkeit versichert. So werden beispielsweise seit der 10. AHV-Revision auch Gutschriften für Erziehungs- und Betreuungsarbeit gewährt. Ebenfalls zum Bundesbeitrag gehören Alkohol- und Tabaksteuern, die somit indirekt die AHV finanzieren.

Neue Lösungen sind gefragt

Zukünftig wird die AHV auf weitere Zusatzbeiträge angewiesen sein. Die Baby-Boomer-Generation wird zwischen 2020 und 2040 in Rente gehen, spätestens ab 2020 müssen also neue finanzielle Quellen erschlossen werden. Eine Erhöhung der AHV-Lohnbeiträge wird realpolitisch kaum mehrheitsfähig sein, denn sie erhöht die Produktionskosten für Schweizer Produkte. Der Bundesrat schlägt deshalb im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 vor, die Mehrwertsteuer in zwei Schritten um zwei Prozentpunkte anzuheben. Mit einer solchen Reform könnten auch konsumkräftige Rentnerinnen und Rentner an der Finanzierung der AHV beteiligt werden.

Travail.Suisse ist der Ansicht, dass dieses Opfer zu Gunsten einer sicheren Altersvorsorge erbracht werden muss. Eine

um maximal zwei Prozent höhere Mehrwertsteuer ist einer Renten Kürzung oder einer Erhöhung des Rentenalters vorzuziehen. Klar ist: Sollen die Rentenhöhen gesichert werden, wird sich die Finanzierung der AHV in Zukunft auf mehr Pfeiler abstützen müssen.

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

Clever 18:

Mein Lohn und alles, was dazugehört!

Bekomme ich den 13. Monatslohn, wenn ich unter dem Jahr die Stelle verlasse? Was mache ich, wenn der Betrieb den Lohn nicht rechtzeitig zahlt? Erhalte ich Lohn, wenn ich verspätet aus den Ferien zurückkehre? Clever 18 greift diese und andere Fragen rund um das Thema Lohn, Lohnbestandteile und Zulagen auf.

Die neue Informationsbroschüre erscheint in der Reihe Clever und informiert kurz und verständlich über ausgewählte Themen aus der Arbeitswelt. Zu bestellen auf www.travailsuisse.ch oder über dein Syna-Regionalsekretariat.

Ältere Arbeitnehmende

Was kann die Bildungspolitik tun?

Arbeitnehmende über 50 werden zwar nicht eher arbeitslos. Wenn doch, dann sehen sie sich vor grösste Hürden gestellt. Mit Blick auf die zukünftige demografische Entwicklung in der Schweiz muss sich daran dringend etwas ändern.

Wie schwierig es ist, nach 50 wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzufinden, zeigt die Statistik der Langzeitarbeitslosigkeit: Mit einem Anteil von 40,6 Prozent (Juli 2013) sind ältere Arbeitnehmende überdurchschnittlich vertreten. Nach 50 erwerbslos zu werden heisst also, sich auf viele Absagen und auf eine längere Zeit des Suchens einzustellen. Dass dies Frustrationen und Zukunftsängste bei den betroffenen Personen und Familien auslöst, ist verständlich. Umso notwendiger ist es, dass sich die Politik der Thematik annimmt, gerade im Bereich der Bildungspolitik.

Erste positive Reaktion des Bundes

In der Bildungsgesetzgebung fehlen bisher die älteren Arbeitnehmenden gänzlich. Weder im Berufsbildungsgesetz noch im Weiterbildungsgesetz, das gegenwärtig im Parlament diskutiert wird, werden sie erwähnt. Auch als eigenständige Zielgruppe von Bildung und Weiterbildung kommen sie nicht vor. Entsprechend fehlen heute Bildungsprojekte, welche die Zielgruppe ältere Arbeitnehmende im Fokus haben. Doch nun scheint sich etwas zu bewegen: Der Bundesrat zeigte sich bereit, ein Postulat von Martin Candinas (Po. 13.3639) zum Themenbereich «Bildung und Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden» entgegenzunehmen. Er soll prüfen, «was aus bildungspolitischer Sicht unternommen werden muss, damit das Risiko von Dequalifizierungen von älteren Arbeitnehmenden minimiert wird und Weiterbildungen entstehen, die den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmenden entsprechen». Unterstützt auch das Parlament dieses Postulat, so ist ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zu Bildungsprojekten getan, die sowohl den älteren Arbeitnehmenden nützen als auch der Wirtschaft entgegenkommen. Angesichts des erwarteten Fachkräftemangels



Ein auf ältere Arbeitnehmende zugeschnittenes Bildungsangebot würde ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen.
Bild: Fotolia

ist diese immer mehr auf gut qualifizierte ältere Arbeitnehmende angewiesen.

Gesetzliche Basis ist zwingend

Aus der Lehrstellenkrise hat die Bildungspolitik gelernt, dass Probleme über vielfältige regionale und branchenspezifische Projekte sowie durch den Austausch von Best-practice-Modellen grösstenteils gelöst werden können. Um das im Bereich ältere Arbeitnehmende umzusetzen, fehlt jedoch eine minimale gesetzliche Basis. Denn der Bund kann Projekte nur anstossen, wenn er über eine gesetzliche Grundlage verfügt. Das Berufsbildungsgesetz kennt zwar im Artikel 55 die Möglichkeit, in bestimmten Bereichen Bildungsprojekte von öffentlichem Interesse zu unterstützen. Bildungsprojekte mit der Zielgruppe ältere Arbeitnehmende gehören jedoch noch nicht dazu. Eine sinnvolle Reaktion auf diese Herausforderung wäre eine Gesetzesänderung, zum Beispiel eine Anpassung des Artikels 32 BBG:

Art. 32 Massnahmen des Bundes
1 Der Bund fördert die berufsorientierte Weiterbildung.

2 Er unterstützt insbesondere Angebote, die darauf ausgerichtet sind:

Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen;

Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen; (Neu) durch geeignete Massnahmen die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden zu erhalten und zu verbessern.

Bruno Weber-Gobet,
Leiter Bildungspolitik,
weber@travailsuisse.ch

Neue mamagenda.ch

Sie werden bald Mutter und sind berufstätig? Dann ist die Webseite mamagenda.ch genau das Richtige. 2011 auf Deutsch und Französisch lanciert, liefert sie kostenlos alle wichtigen Informationen, die Sie vor, während und nach der Geburt Ihres Kindes betreffen.

Am Stand von mamagenda.ch während dem Lausanner Salon BabyPlanet vom 11. bis 13. Oktober können Sie sich informieren. Auch in Bern an der Hochzeitsmesse, die vom 31. Januar bis zum 2. Februar stattfindet, werden wir mit einem Stand vertreten sein. Erfahren Sie bei einem kleinen Wettbewerb auf unterhaltsame und leckere Art, was mamagenda.ch ist.

Abstimmung Tankstellenshops

Wenn Bratwürste überzeugen

Als Anfang Juni die Plakate mit der gereckten Faust, in der die Bratwurst hängt, auftauchten, dachten viele an einen blöden Scherz, der niemanden überzeugen würde. Wer sollte sich schon von einer solch plumpen Vereinfachung übertölpeln lassen? Heute wissen wir: Die leidige Bratwurst wurde von der Mehrheit geschluckt.

Die Befürworter der Gesetzesänderung zogen mit einer Bratwurst ins Feld. Die Plakate mit dem Slogan «Bratwürste legalisieren» pflasterten über lange Zeit die ganze Schweiz. Sie waren einfach gehalten, holzschnittartig die Gestaltung von Arm, Hand und Wurst. Es wurde auch nicht von einer Veränderung des Arbeitsgesetzes gesprochen, nein; man sprach von Revision, schrieb Arbeitsgesetz Ja und liess das Ganze als banalen, längst nötigen Akt der Anpassung erscheinen. Man sprach vom Abbau der bürokratischen Vorschriften, von unsinnigen Sortimentsbeschränkungen und stritt vehement ab, dass es sich um eine Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten handle. Ganz wichtig zudem: Es handle sich «nur» um 24 Shops. Zusammengefasst also nichts als eine Bagatelle. Die Stimmenden gingen zu 55.8 Prozent mit, sagten Ja zur Aufhebung der Beschränkung und Nein zum Schutz der Arbeitnehmenden. Die sogenannte Bagatelle wird nun Wirklichkeit, die Befürworter könnten sich zufrieden zurücklehnen. Doch weit gefehlt; bereits drei Tage nach dem Abstimmungssonntag wurde im Nationalrat schon wieder über eine Änderung im Arbeitsgesetz beraten.

Nationaler GAV muss her

Die Motion von Yannick Buttet, CVP-Nationalrat, die am 25. September behandelt wurde, sieht vor, dass neu für kleine Läden in Randregionen die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonn- und Feiertagen erlaubt werden soll. Eine weitere Aufweichung des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbotes! Und das mit der Begründung, die

Ungerechtigkeit zwischen Stadt und Land solle aufgehoben werden. Denn die Bevölkerung in urbanen Zentren wird mit den Rund-um-die-Uhr-Einkaufsmöglichkeiten in Bahnhöfen, Flughäfen und nun auch in Tankstellenshops klar bevorzugt. Das sei unfair für die Bewohner der Randregionen. Der Nationalrat, in der Hochstimmung der eben gewonnenen Abstimmung, ging mit, und mit 105 Befürwortern und nur 67 Gegenstimmen wurde die Motion durchgewinkt. Soll nun in einem nächsten Schritt auf die Vernunft des Ständerates gehofft werden? Dass er diesen noch viel weiter reichenden Vorschlag zurückweist?

Spätestens seit dem 22. September wissen wir: Mit simplen Würsten werden Arbeitnehmende verbraten.

Auch wenn sich Gewerkschafterinnen, Gewerkschafter, Arbeitgeber und Politiker im Bezug auf Arbeitszeitregelungen und Arbeitsschutz selten einig sind, so sind die verschiedenen Parteien dennoch damit einverstanden, dass der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ein nützliches Werkzeug sei, um verbindliche Regelungen festzulegen. So verwundert es auch nicht, dass nur einen Tag nach der Abstimmung in verschiedenen Zeitungen zu lesen war, der GAV für Tankstellenshops werde greifbar. Die Greifbarkeit hat wohl auch immer mit der Länge der Arme zu tun, die danach greifen. Dass aber erst noch etliche Gespräche mit den Verantwortlichen geführt werden müssen, darf nicht ausser Acht gelassen werden.

Es gibt viel zu tun

Dennoch, Syna hat mehr als einen Vorschlag zum Thema Arbeitszeitenregelung und auch die nötige Ausdauer, um die Inte-



Radio und Fernsehen berichteten am Abstimmungssonntag aus den Lagern der Befürworter und Gegner der Abstimmungsvorlage. Im Bild Kurt Regotz (links).
Bild: Colette Kalt

ressen der Arbeitnehmenden wirkungsvoll zu vertreten. So setzt Carlo Mathieu, Leiter Sektor Dienstleistungen, alles daran, dass baldmöglichst verbindliche Gespräche aufgenommen werden. Für die Mitarbeitenden von Tankstellenshops muss ein nationaler GAV gemäss dem Freiburger Modell her. So könnten ausbildungsgerechte Mindestlöhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Denn verbindliche Regelungen schaffen Klarheit und Sicherheit für alle Beteiligten.

Ein weiteres probates Mittel wäre mit Sicherheit auch, mit einem Rahmen-GAV für den gesamten Detailhandel die maximalen Öffnungszeiten gesamtschweizerisch festzulegen und nach oben zu begrenzen. Griffige und überzeugende Lösungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zum Schutze der Arbeitnehmenden verhindern wohl am ehesten, dass nächstes Mal wieder Würste entscheiden werden.

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

MEM-GAV

Jetzt folgt die Umsetzung

Seit dem 1. Juli 2013 ist der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der MEM-Industrie in Kraft. Die Neuerungen müssen durch die Arbeitnehmendenvertretungen (ANV) und Gewerkschaften umgesetzt werden.

Der aktuelle MEM-GAV beinhaltet einige Neuerungen wie die Mindestlöhne, die Verbesserung des Art. 57 (Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen), die längere Konsultationsfrist bei Massentlassung und den bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Einige dieser Punkte bewegten die Arbeitgeberseite so sehr, dass sie vorsorglich während der Verhandlungen ihre

Mitgliedschaft bei Swissmem (ASM) kündigten. Insgesamt haben 15 Unternehmen definitiv ihren Austritt aus dem neuen GAV bekannt gegeben.

Umsetzung

Ein GAV lebt nur, wenn auch die Neuerungen umgesetzt werden. Die neuen Regelungen bei den Mindestlöhnen, die Lohndumping verhindern sollen, wird die ANV einfordern. Sie werden firmenintern dafür verantwortlich sein, die Löhne von Neuestellten sowie bestehenden Mitarbeitenden zu kontrollieren. Bei Verstössen sollen sie sich an die Gewerkschaften wenden.

Auch bei der Anwendung des Art. 57 sind es die ANV, die in den ersten 15 Monaten verantwortlich sind. Hier können sie ebenfalls auf die professionelle Unter-

stützung der Gewerkschaften zählen. Als verlässlicher Partner wird sich Syna immer konstruktiv einbringen, damit dieser GAV auch gelebt wird.

Mitglieder

Syna ruft ihre Mitglieder dazu auf, sich bei Problemen im Betrieb mit ihrem Regionalsekretariat in Verbindung zu setzen.

Eine Gewerkschaft ist nur so stark, wie es ihre Mitglieder sind. Deshalb will Syna ihre Mitgliederzahlen in der Maschinenindustrie erhöhen. Sprich doch auch du mit deinen Arbeitskollegen und zeige wie lohnend es ist Mitglied zu sein! Der neue GAV liefert dazu die besten Argumente.

**josef.lustenberger@syna.ch,
Zentralsekretär MEM-Industrie**

L-GAV Gastrobranche

Informationsoffensive

Unter dem Slogan «L-GAV – gut für alle» lancierte die Gastrobranche im August eine Informationsoffensive. Kommuniziert werden die Verbesserungen und Vorteile ihres Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV).

Die Verhandlungspartner Hotel & Gastro Union, Unia, Syna, GastroSuisse, Hotellerie-suisse und die Swiss Catering Association (SCA) wollen auf die Chancen aufmerksam machen, die der L-GAV den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden bietet.

Einheitliche Rahmenbedingungen für alle

Der derzeit gültige Vertrag bringt eine verbesserte und flexiblere Überstundenregelung sowie Vorgaben, wie sich die Mindestlöhne und die Arbeitskonditionen je nach Qualifikationsstufe entwickeln. Für die Arbeitnehmenden schreibt der L-GAV marktgerechte Anstellungsbedingungen vor und fördert damit die so-

ziale Absicherung und Anerkennung ihrer Leistungen. Den Arbeitgebern ermöglicht der L-GAV Planungssicherheit und Arbeitsfrieden innerhalb der Betriebe, da er Rechte und Pflichten klar definiert. Zudem entlastet er die Arbeitgeber und ihre Mitarbeitenden massgeblich durch finanzielle Beiträge an die Aus- und Weiterbildung. Dies vor

allem durch die mehrheitliche Übernahme der Ausbildungskosten sowie eine Kompensation des Lohnausfalls.

Stimmen zum L-GAV

Verstärkt will man aufzeigen, dass der L-GAV die Gastrobranche wettbewerbsfähig und im Arbeitsmarkt konkurrenzfähig

Image-Inserate sind Teil der Info-Kampagne zum L-GAV der Gastrobranche.

Bild: Kontrollstelle L-GAV

macht. Ein Argumentarium und Informationsmaterialien werden auf der Website www.l-gav.ch zur Verfügung gestellt. Dort sind zudem Meinungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu finden.

**guido.bechtiger@syna.ch,
Zentralsekretär Gastrobranche**

Reinigungsbranche Deutschschweiz

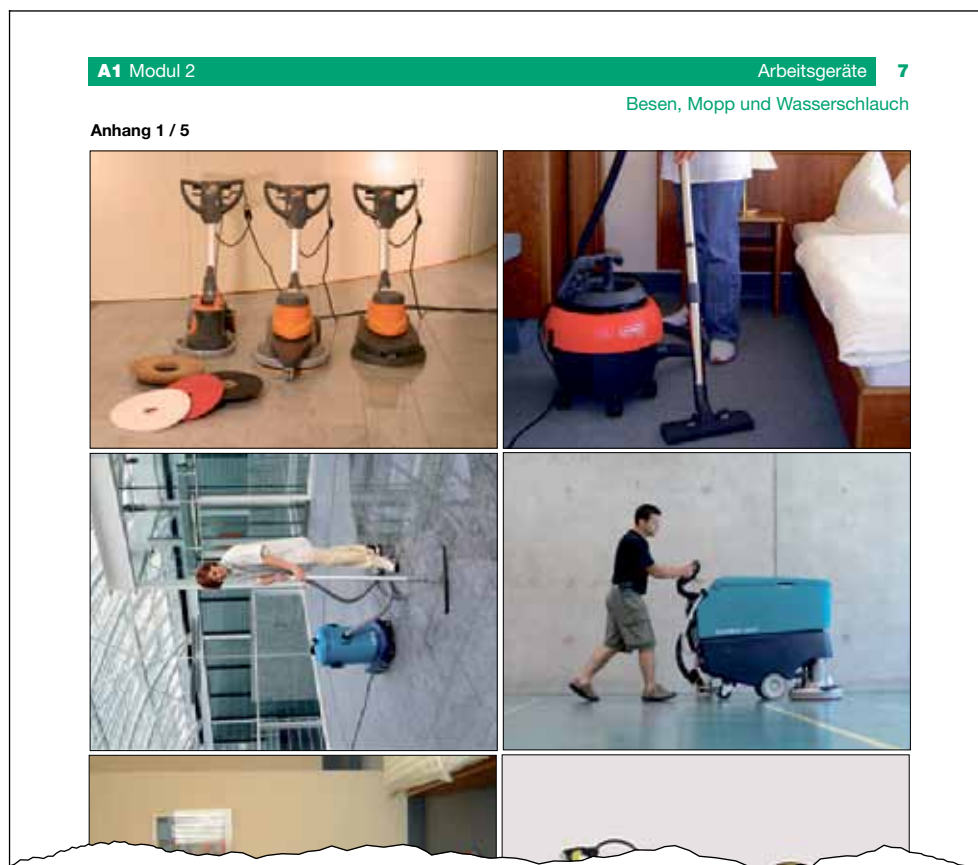
Eigenes Deutschlehrmittel lanciert

Kulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren gehören in der Reinigungsbranche zum Arbeitsalltag und stellen Vorgesetzte und Mitarbeitende vor entsprechende Herausforderungen. Hier schafft das von der Paritätischen Kommission entwickelte Lehrmittel «Deutsch für die Reinigungsbranche» Abhilfe.

In den letzten Jahrzehnten hat sie die Branche stark gewandelt und professionalisiert. Um den hohen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden, investiert sie einen Drittel der GAV-Vollzugskostenbeiträge in die Aus- und Weiterbildung. Obwohl die Paritätische Kommission Reinigung in den letzten Jahren das Angebot stark ausgebaut hat, bleibt einem Grossteil der Reinigungsangestellten der Zugang zu den Aus- und Weiterbildungen verwehrt. Grund dafür ist nicht das fehlende Interesse, sondern mangelnde Deutschkenntnisse.

Fachspezifisches Deutsch

Die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz mit ihren rund 65 000 Angestellten ist multikulturell und vielschichtig. Über 100 Nationen und Kulturen finden in ihr einen Arbeitsplatz und damit eine Lebensgrundlage. Neben diesen unter-



Vorne Bild, hinten Begriff: Auf verschiedene Arten lernen die Kursteilnehmenden ihre Arbeitsmaterialien auf Deutsch kennen.
Bild: PK Reinigung

schiedlichsten Herkunftsländern erschwerten bisher vor allem die verschiedenen Bildungsebenen der Arbeitnehmenden die Konzeption des Deutschunterrichts. Um die Integration ihrer Mitarbeitenden im Berufsleben und im persönlichen Alltag zu fördern, entwickelte die Paritätische Kommission deshalb ihr eigenes Deutschlehrmittel. Mit dem neuen Lehrmittel können die Kursteilnehmenden mit ihren heterogenen Profilen und unterschiedlichsten Sprachniveaus noch praxisorientierter geschult werden. Auf die arbeitsspezifische Umgebung zugeschnitten, erfüllt es die Ansprüche der Reinigungsangestellten und deren Arbeitgebern.

Symbole und Bilder

Mit reichlich Bildern und Symbolen aus Berufsalltag und täglichem Leben wird den Kursteilnehmenden in je sechs Modulen und auf drei unterschiedlichen Sprachniveaus der notwendige Wortschatz beigebracht. So können sie sich über die wich-

tigsten Reinigungstätigkeiten verständigen und einfache schriftliche sowie mündliche Arbeitsanweisungen verstehen. Sie lernen, die an ihrem Arbeitsplatz verwendeten Geräte und Mittel zu benennen und können erklären, wofür sie eingesetzt werden. Sie verstehen Begriffe wie «auf, unter, hinter, neben, in, oben, unten, links und rechts» und können sie korrekt anwenden.

Einsatz für bessere Integration

Das neue Lehrmittel wird seit Mitte September in den durch die Paritätische Kommission Reinigung angebotenen Deutschkursen eingesetzt. Diese stehen allen Reinigungsmitarbeitenden offen und sind dank GAV-Beiträgen sehr günstig. Damit setzt sich die Reinigungsbranche für die soziale und berufliche Integration ihrer Mitarbeitenden ein und bietet ihnen nicht nur eine Lebensgrundlage, sondern auch Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen.

guido.bechtiger@syna.ch,
Zentralsekretär Reinigungsbranche

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!

Metallgewerbe, Gebäudetechnik, Carrossiergewerbe

GAV-Verhandlungen abgeschlossen

Per 1. Januar 2014 treten drei neue Gesamtarbeitsverträge (GAV) in Kraft: Metall-Union (SMU), Gebäudetechnik (suissetec) und Carrossiergewerbe (VSCI). Syna ist es gelungen, gewisse Verbesserungen zu erzielen.

Der L-GAV Metall-Union (SMU) mit etwa 15 000 Unterstellten gilt bis am 31. Dezember 2018. Die GAV Gebäudetechnik (suissetec) mit etwa 17 000 Unterstellten sowie Carrossiergewerbe (VSCI) mit etwa 9000 Unterstellten gelten jeweils bis am 31. Dezember 2017. Die jeweiligen Gesuche an den Bundesrat für die Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) sind bereits eingereicht worden.

Verhandlungsgegenstand

Je nach Branche wurden diverse Forderungen verhandelt, wie beispielsweise die Anwendung bzw. praktische Umsetzung des GAV oder die AVE-Unterstellungskrite-

rien. Wichtig waren für Syna Punkte wie Kautions-, Subunternehmerhaftung, Arbeitssicherheit und Mindestlöhne mit ihren Kategorien. Des Weiteren wurden die Arbeitszeit, Feriendauer, Aus- und Weiterbildung, Teilunterstellung der Lernenden und natürlich die GAV-Dauer diskutiert und festgelegt.

Verbesserungen

Je nach GAV konnte Syna wichtige Resultate erzielen. In der Metall-Union wurde der Ferienanspruch jüngerer Mitarbeitender verbessert, und der bezahlte Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines Kindes beträgt drei Tage. Eine beträchtliche Verbesserung erfuhren die Mindestlöhne sowohl in allen Bereichen der Metall-Union als auch in der Gebäudetechnik. Beispielsweise beträgt der monatliche Mindestlohn im ersten Jahr nach Lehrabschluss mit Fähigkeitsausweis EFZ neu 4000 Franken für die Gebäudetechnik und 4100 Franken für die Metall-Union. Die Teilunterstellung der Lernenden mittels Protokollvereinbarung in der Metall-Union und Gebäudetechnik



Die Metall-Union kennt neu drei bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub. Bild: Fotolia

wurde ebenfalls geregelt. Im Carrossiergewerbe schliesslich sind der Geltungsbe-
reich, die betriebliche Vereinbarung und die Vollzugskosten resp. der Bildungsbeitrag ab dem nächsten Jahr neu geregelt.

Alle Änderungen und Verbesserungen sind den einzelnen neuen GAV zu entnehmen, die ab Januar 2014 angewendet werden.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Zentralsekretär

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 vier ausgewählten Krankenkassen CSS Versicherung, Helsana, Concordia 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.



CSS

Versicherung

Helsana

CONCORDIA

sanitas

CISL Sondrio, Syna Svizzera

Cooperazione italiana-svizzera

A Coira è stato firmato l'accordo tra Syna Svizzera, Syna Coira, CISL Sondrio e Inas CISL Svizzera sul progetto di rilancio e potenziamento delle attività sindacali.

All'incontro erano presenti: Kurt Regotz, presidente nazionale Syna Svizzera, Nicola Tamburrino, segretario centrale Syna Svizzera, Hans Maissen, responsabile regionale Syna Coira, Mirko Dolzadelli, segretario generale CISL Sondrio, Daniele Tavasci, responsabile frontalierato CISL Sondrio e Roberto Crugnola, coordinatore nazionale Inas CISL Svizzera.

INAS

Vista la crescente domanda di assistenza dei lavoratori transfrontalieri il progetto di sviluppo è dedicato prettamente ai lavoratori che operano nell'area tra Canton Grigioni e Provincia di Sondrio che va a consolidare e a continuare la ormai ventennale collaborazione tra i Sindacati Svizzeri

aderenti al Syna e la UST CISL di Sondrio.

Il legame vitale ed unificante tra le parti Sindacali transfrontaliere è stato ed è il ruolo del Patronato INAS dapprima costituito come associazione INAS-Grigioni nel 1999 e poi confluita nell'INAS-Svizzera nell'aprile 2013. Il progetto viene quindi confermato con rinnovato impegno attraverso la presenza dell'operatore Inas Svizzera che lavorerà su entrambi gli stati.

Assistenza sociale per frontalieri

L'attività sino a qui sviluppata nell'area transfrontaliera, oltre a consolidare e affrancare le relazioni tra i partner del progetto, ha consentito la realizzazione di un ben affermato ufficio zonale INAS di Coira gestito da Ivan Cameroni responsabile dell'INAS di Coira. Scopo primario del progetto è potenziare il servizio in fa-



I partner della cooperazione.

Foto: Syna

vore dei lavoratori frontalieri mediante una maggiore sinergia tra i promotori sindacali del progetto (Cisl e Syna) ed il patronato INAS operante sia dal versante svizzero sia dal versante italiano.

Si punta quindi ad un miglioramento del servizio assistenziale, ma la speranza è anche quella di operare anche a livello transfrontaliero su l'attività politico-sindacale in entrambi gli stati grazie sempre a questa figura di riferimento.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Segretario centrale

Accoglienza dei nuovi arrivati italiani

Nuovo fenomeno migratorio

La Missione Cattolica di lingua italiana nel Cantone Lucerna, costretta dagli eventi causati da una crisi finanziaria, sta cogliendo i segnali chiari di un nuovo fenomeno migratorio.

Questo nuovo esodo è causato dai gravi fatti economici attuali e dai secolari problemi e fenomeni tipici italiani. La caratteristica di queste persone che sentono il bisogno di recarsi all'estero non è più esclusivamente quella meno qualificata; spesso espatriano anche persone con laurea e diploma in mano. Tanto per fare un esempio, la fabbrica Pilatus di Stans sembra che abbia già da tempo assunto più di una quarantina di ingegneri, informatici ecc. Si può ben parlare di perdita di cervelli.

Informare sulla situazione svizzera

La precarietà delle condizioni di lavoro e le illusioni di un facile collocamento, accompagnato da lautissimi e facili guadagni, sono le aspettative che possono evaporare in un attimo. Il resto può essere una grande delusione o altri sacrifici. Non bastano una buona scolarizzazione e un sapere per un inserimento nella Comunità svizzera, ma, notiamo che la via dell'integrazione è ancor in salita. Questi nostri connazionali hanno bisogno di essere informati e venire accolti grazie a mezzi adeguati di mutuo soccorso. Questi ed altri ragionamenti hanno indotto la Missione Cattolica di invitare intorno a un tavolo alcuni esperti qualificati e che fanno parte delle istituzioni locali (Sindacati Syna e Unia) e italiane (COMITES, INAS, ACLI ecc.). Il primo incontro è avvenuto a Emmenbrücke in Luglio 2013.

Primo Porto

Il nostro intento è quello di valorizzare a largo raggio le sinergie oggi effettivamente disponibili sul territorio, cercando di creare un primo «porto» più o meno sicuro per coloro che senza mezzi utili, senza conoscenze e senza sicure prospettive, si avventurano in imprese difficili. Qualcuno potrebbe torcere il naso e ritenere che questa non sia una questione prioritaria, ma l'accoglienza e la solidarietà non sono merce da privatizzare o da lasciare solo all'improvvisazione. Questo primo incontro è stato il tentativo di sondare il terreno e raccogliere proposte e idee da mettere in atto. Sarebbe un peccato non tentare di proseguire questa strada.

Don Mimmo Basile,
missioneitaliana.lu@gmail.com

Votación tiendas estación

Si salchichas convencen

Cuando a principios de junio en los carteles apareció el Bratwurst con el puño extendido, muchos pensaron que éra una broma estúpida que no convencería a nadie. Quien se va a dejar influir por tan torpe simplificación? Hoy sabemos que el desafortunado Bratwurst fue tragado por la mayoría.

Los defensores de la enmienda se trasladaron con una salchicha al campo. Los carteles con el lema «legalizar Bratwurst» pavimentaron durante mucho tiempo toda Suiza. Se mantuvieron simples, simplista, el diseño del brazo, la mano y la salchicha. Tampoco se trata de una modificación del Código de Trabajo, no se hablaba de revisión de las leyes del trabajo y dejó que apareciera un largo acto banal de adaptación. Se hablaba de la reducción de la burocracia, variedad de restricciones absurdas y negó con vehemencia que se trata de una liberalización de los horarios comerciales. También muy importante: el identificador no es «sólo» alrededor de 24 tiendas. En resumen, nada más que un poco. El 55.8 por ciento de los votantes, dijeron que sí a la eliminación de la restricción y no a la protección de los empleados. El llamado Bagatelle es ya una realidad, los proponentes pueden sentarse satisfechos. Pero lejos de ello, sólo tres días después de la votación el domingo en el Consejo Nacional fue aconsejado de nuevo sobre la modificación del Código del Trabajo.

Nacional GAV debe hacer

El movimiento de Yannick Buttet, Consejo Nacional de CVP, el 25 de Septiembre fue establecido que para las nuevas tiendas pequeñas en las regiones periféricas debe permitir dejar de contratar empleados los domingos y festivos. Un mayor debilitamiento de la noche y la prohibición de trabajar en domingo! Y sobre la base de que debe degorarse la injusticia entre la ciudad y el país. Dado que la población en los centros urbanos es claramente preferible a la cesta de la vuelta al reloj de las estaciones de tren, aeropuertos y ahora también en las tiendas de las gasolineras. Esto es injus-



Radio y televisión informó el domingo voto de los campos de partidarios y detractores de la propuesta presentada. En la imagen de Kurt Regotz (a la izquierda). Foto: Colette Kalt

to para los habitantes de las regiones fronterizas. El Consejo Nacional, de muy buen humor acaba de obtener el voto con sólo 105 votos a favor y 67 votos en contra de la moción. Es hora de esperar, en un siguiente paso a la razón de los Estados? Que rechaza éste mucho más fuerte? Sabemos que a mas tardar el 22 de Septiembre: con salchichas simples se desperdician empleados.

Aunque los sindicalistas, empresarios y políticos rara vez se unen en relación con los horarios de trabajo y la protección del trabajo, las diversas partes acuerdan que el convenio colectivo de trabajo (GAV) es una herramienta útil para establecer normas vinculantes. Así que no es de extrañar que sólo un día después de la votación fue leído en varios periódicos, el GAV de las tiendas de las gasolineras llegará. Pero debe tenerse todavía un buen número de conversaciones con los responsables.

Hay mucho que ver

Sin embargo, Syna tiene más de una propuesta relativa al tiempo de trabajo y la paciencia necesaria para representar los

intereses de los trabajadores efectivamente termina. Así que Carlo Mathieu, director de servicios del sector comprometido, que tan pronto como es posible se registra un atascamiento de llamadas. Necesitamos un convenio colectivo nacional según el modelo de Freiburg para los empleados de las tiendas de las gasolinera. Por lo tanto podrían establecerse salarios mínimos justos, buenos horarios y condiciones de trabajo. Debido a las regulaciones vinculantes proporcionan claridad y seguridad para todas las partes.

Otra manera efectiva, sin duda, también con un marco convenio colectivo para el comercio para todo el sector de la distribución en toda Suiza determinar los tiempos máximos de apertura y limitar al alza. Soluciones pegadizas y atractivas entre los sindicatos y los empleadores para proteger a los empleados más probable es evitar que la próxima vez volverá a decidir salchichas.

colette.kalt@syna.ch,
Responsable de comunicación
y campañas

Contrato colectivo de trabalho temporário

Tem um trabalho temporário?

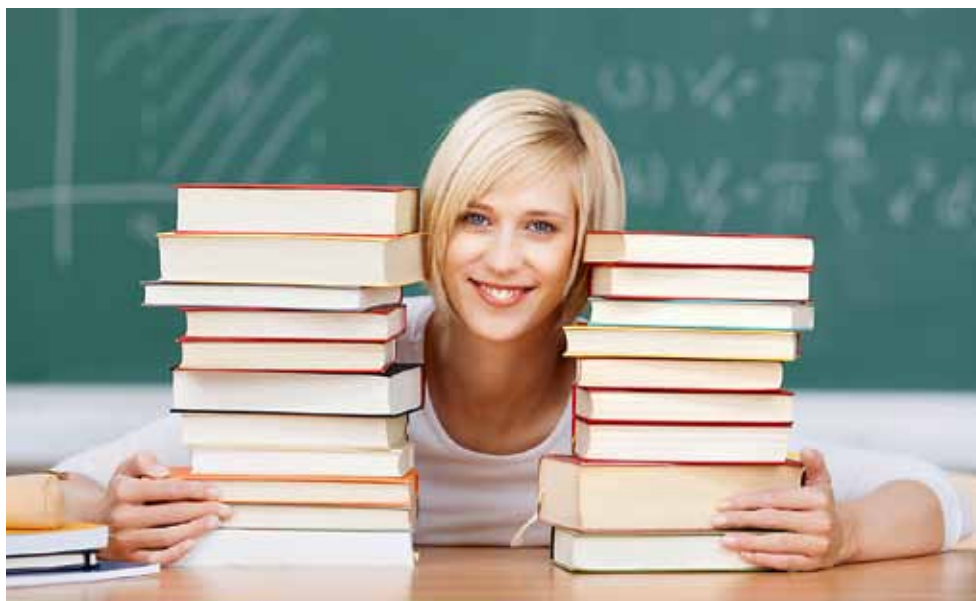
As pessoas com um trabalho temporário podem usufruir de formação contínua participada e obter subsídios pelos custos do curso, bem como pela perda de rendimentos. A Syna faz parte dos parceiros sociais do contrato colectivo de trabalho para a contratação de pessoal.

Quem, no período dos últimos 12 meses, tiver trabalhado temporariamente pelo menos 22 dias e subscrever o contrato coletivo de trabalho para a contratação de pessoal poderá prosseguir a sua formação através do fundo de formação contínua temptraining. Poderá receber até 5000 francos para custos com o curso e até 2300 francos de indemnização por perda de rendimentos. Esta regra é válida em toda a Suíça, independentemente do setor em que trabalhe.

Possibilidades de formação contínua

É possível realizar formação contínua que se destine à manutenção e ao incentivo à empregabilidade. A área em que pretende realizar a formação contínua será uma decisão sua. Por exemplo, um operário da construção civil pode preparar-se para o exame de condutor de grua, realizar um curso de alemão ou de informática. Quem trabalhar no setor da gastronomia pode prosseguir a sua formação nessa área ou realizar um curso de condutor de empilhadora para mudar para a área da logística. A temptraining financia cursos de um dia e uma formação contínua abrangente, tal como a preparação para um certificado profissional da confederação suíça ou uma qualificação profissional superior. Também é possível realizar cursos de reciclagem. O importante é que escolha um instituto de formação que seja reconhecido pela temptraining.

Para que a temptraining funcione são necessárias regras que podem ser consultadas em www.temptraining.ch. Uma vez que o trabalho temporário é muito diversificado, existem algumas exceções. Por exemplo, a segurança no trabalho reveste-se de uma importância especial. Os riscos não esperam 22 dias de trabalho para afetarem uma pessoa. Por conseguinte pode-



Aproveite a formação contínua.

Foto: Fotolia

rá frequentar cursos de segurança no trabalho logo que disponha do seu contrato de trabalho. Através da temptraining não poderá utilizar as suas horas de condução para obter a carta de condução da classe B. No entanto, estamos associados a cursos relacionados com o regulamento relativo a condutores, apoiamo-lo no seu percurso para a obtenção de uma carta de condução de pesados ou da realização de um curso de condução de reboques.

O meu patrão está sob o acordo colectivo de trabalho

Pergunte-lhe ou observe atentamente a sua folha de salário. Se estiver abrangido pelo contrato coletivo de trabalho para a contratação de pessoal terá um desconto de 0,7 por cento no seu salário. A sua entidade patronal contribui com 0,3 por cento. Parte deste dinheiro vai para o fundo de formação contínua. O restante serve para o controlo do contrato coletivo de trabalho. Deste modo assegura-se que os salários mínimos, bem como os regulamentos relativos a férias e feriados são observados. Uma outra parte assegura melhores benefícios na velhice e em caso de doença.

A formação contínua vale a pena

Até hoje, mais de 3000 pessoas realizaram com sucesso ou estão a realizar cursos de formação contínua com o apoio da temptraining. Os subsídios atribuídos ascendem a 4

milhões. Nos pequenos vídeos que encontra na nossa página na internet, dois trabalhadores da construção civil, um soldador e um jornalista de conteúdos web, bem como uma especialista financeira contam como se aproximaram mais dos seus objetivos profissionais graças à formação contínua.

**monika.rueeger@tempservice.ch,
Marketing de formação da temptraining**

Beneficiar da temptraining

Em www.temptraining.ch encontrará todas as informações nas línguas nacionais da Suíça, bem como em albanês, croata, português, espanhol e turco. O importante é que o seu pedido dê entrada na temptraining antes do início do curso. Caso contrário será recusado. Se a temptraining aceitar um pedido poderá inscrever-se no seu curso. O custo do curso terá de ser primeiro pago por si. A temptraining reembolsar-lhe-á o montante acordado no final do curso, mediante a apresentação de um comprovativo da sua assiduidade e o recibo do pagamento. Se tiver alguma pergunta poderá contactar a equipa da temptraining por e-mail temptraining@tempservice.ch ou através do seguinte número de telefone 044 388 95 30.

Kursangebote von Syna



Protokolle schreiben.

Mittwoch, 13. November 2013 (1. Kurstag), und Freitag, 22. November 2013 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Travail.Suisse, Bern

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die Bausteine eines zweckmässigen Protokolls kennen. Sie nutzen effiziente Techniken, die ihnen die Arbeit erleichtern. Sie üben das Zuhören und Notizenmachen. Sie beschäftigen sich mit Protokollsprache und Protokollstil. Sie erproben spielerisch Möglichkeiten, das Gedächtnis gezielter zu nutzen. Sie setzen sich mit ihren Rechten und Pflichten auseinander.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis 16. Oktober 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 und tauschen sich über Fragestellungen zur Mediation bzw. zu Mediationsfällen aus und erhalten so neue Anregungen.

Referentin: Andrea Dönni, Mediatorin

Anmeldung: bis 18. Oktober 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Footprint – Grosse Ansprüche an einen kleinen Planeten.

Freitag, 8. November 2013, 9 bis 17 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Der ökologische Fussabdruck (Footprint) veranschaulicht die Wirkung des Individuums auf seine Umwelt. Im Kurs «Footprint» lernen die Teilnehmenden das Konzept des ökologischen Fussabdrucks zur Bilanzierung ihres Ressourcenverbrauchs näher kennen. Sie erfahren mehr über die Methode zur Messung und über den Footprint-Rechner. Sie messen ihren eigenen Fussabdruck und lernen individuelle und globale Lösungsansätze zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs kennen.

Referentin: Beatrice Howald, Fachberaterin

Anmeldung: bis 18. Oktober 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Weiterbildung für Stiftungsräte in Pensionskassen.

Freitag, 15. November 2015, ab 15.30 Uhr, bis Samstag, 16. November 2015, ca. 13 Uhr, Hotel Richemont, Luzern

Inhalt: Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit aktuellen Fragestellungen rund um die berufliche Vorsorge. Sie erfahren, was sich in der Gesetzgebung geändert hat und pflegen den Austausch mit BVG-Expertinnen und -Experten. Zudem können sie ihre eigenen Erfahrungen mit den anderen Teilnehmenden austauschen.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin

Anmeldung: bis 18. Oktober 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, E-Mail arc@travailsuisse.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Kader- und Sekretärenkonferenz in Murten

Vom Kongress zur Work-Life-Balance

Alle Jahre wieder treffen sich Syna-Kader sowie -Sekretärinnen und -Sekretäre zur Konferenz in Murten. An zwei Tagen werden Themen vertieft diskutiert und erarbeitet. Der Röschtigraben wird überschritten, es werden keine Schlachten ausgetragen, sondern gemeinsam Strategien erarbeitet.

Die Bevölkerung von Murten spricht zu 76 Prozent Deutsch, 13 Prozent nennen das Städtchen am gleichnamigen See Morat, und zwei Prozent der Bewohner sprechen Italienisch. Das entspricht in etwa auch der Sprachverteilung bei den Mitarbeitenden von Syna und deren Partnerorganisationen OCST und SCIV. Während draussen die Herbstsonne angenehm wärmte, hörten sich diese im abgedunkelten Saal Referate, ein Hearing und mehrere Präsentationen an. Einzig die Gruppenarbeit zur Work-Life-Balance führte die Teilnehmenden in 15 sprachübergreifenden Gruppen bis an die Ufer des Sees. Doch davon später.

Für die Mitglieder

Syna ist die Gewerkschaft ihrer Mitglieder. Was sich banal anhören mag, ist in Tat und Wahrheit eine grosse Herausforderung, der sich alle Syna-Mitarbeitenden schweizweit täglich stellen. Sei es bei Vertragsverhandlungen, der direkten Hilfestellung und Beratung bei Problemen oder auch der Auseinandersetzung mit politischen und wirtschaftlichen Themen. Die Welt sollte gerechter werden, und die Arbeitnehmenden sollten nicht im Dienst der Arbeit stehen, sondern die Arbeit im Dienst der Arbeitnehmenden. So die Leitgedanken, die mit Energie und Ausdauer angegangen werden, die es täglich umzusetzen gilt. Konkret bedeutet das auch immer wieder, sich darüber auszutauschen, wie Syna noch besser, noch professioneller werden kann.

Und natürlich war für den Kongress 2014 ein gewichtiger Teil der Tagung reserviert. Nicht nur mussten die Inhalte festgelegt und entwickelt werden, sondern es galt auch im Plenum vorzustellen, was in verschiedenen Arbeitsgruppen geschah. Na-



Während des Parcours bewiesen die Syna-Mitarbeitenden, dass sie nicht nur für sich, sondern auch als Team in Balance waren. So beispielsweise beim Hindernis-Parcours mit Ball. Bild: Gabriela Sperto

türlich wurde nicht vergessen, dass die Wahl des neuen Präsidenten ansteht. Wie im Syna-Magazin in diesem Jahr schon mehrfach zu lesen war, wird Kurt Regotz am Kongress 2014 zurücktreten. Für das Amt beworben hat sich der derzeitige Vizepräsident Arno Kerst. Vorstand und Delegiertenversammlung haben ihm bereits ihre Stimme gegeben, nun war es an den Sekretärinnen und Sekretären, zu entscheiden. Dieses Gremium entschied sich ebenso einstimmig für ihn als Kandidaten. Auch wenn Kurt Regotz am Ende der Tagung lachend bemerkte, er würde seinen Rücktritt zurücknehmen und sich erneut fürs Präsidium zur Verfügung stellen. Das ganz einfach, weil das Engagement, das die ganzen zwei Tage über so ausgeprägt war, ihn begeisterte und vielleicht gleichzeitig etwas Wehmut aufkommen liess.

In eigener Sache

Wie ausbalanciert sind Arbeit und Leben der Syna-Sekretäre und -Kader? Dem wurde während eines Parcours auf spielerische Art und Weise nachgegangen. Ausgerüstet mit einem bescheidenen Proviant, der aus Wasser und Farmerstängeln, Jonglierbällen und einem Plan des Quartiers bestand, ging es erst in den Wald. Dabei mussten an verschiedenen Posten Fragen beantwortet werden. Punkto Ergonomie am Arbeitsplatz kristallisierte sich dabei leider ein

deutliches Gefälle zu Ungunsten der Romans heraus. Es musste in den Gruppen herausgefunden werden, wer wann und wie lange in den Ferien war und wer wann zuletzt eine kulturelle Veranstaltung besucht hatte. «Interessant wäre es», sagte ein Sekretär daraufhin, «wenn wir an den nächsten GAV-Verhandlungen zur Abwechslung den Arbeitgebern einmal Fragen zu ihren Feriengewohnheiten stellen würden. Am besten dann, wenn sie wieder anfangen zu jammern, dass dieses Jahr überhaupt keine Lohnerhöhungen drinliegen würden.» Warum nicht – für Gesprächsstoff wäre auf jeden Fall gesorgt, und vielleicht würden Verhandlungen so ungeahnte Wendungen nehmen?

Angekommen am See, war die Stimmung der verschiedenen Gruppen sehr entspannt. Überall hörte man Lachen und angeregte Gespräche. Den noch anfallenden Aufgaben begegnete man dann auch perfekt im Gleichgewicht. Eigentlich wäre es so einfach, wenn der Kopf «überquillt»; einfach gemeinsam kurz nach draussen gehen, über so angenehme Dinge wie Ferien sprechen und anschliessend frisch gestärkt an den ergonomisch angepassten Arbeitsplatz zurückkehren!

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

Grafische Industrie

Personalsorgestiftung

Die Personalsorgestiftung der grafischen Industrie (pvgi) ist eine autonome Stiftung mit Sitz in Bern. Die Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2012 über 118 Mio. Franken.

Der Stiftungsrat beurteilt regelmässig den Stand des Vermögens und die Qualität der Portfoliomanager. Er stützt sich dabei auf die umfassenden Unterlagen beider Vermögensverwaltungsbanken. Die Verwaltung der Wertschriftenanlagen erfolgte auch im Berichtsjahr 2012 in zwei gemischten Depots. Für die Verwaltung des direkten Liegenschaftsbesitzes bestehen zwei Verwaltungsaufträge. Von der positiven Entwicklung an den internationalen Finanzmärkten haben auch die Schweizer Pensions-

kassen sehr profitiert. So betrug die Vermögensrendite der pvgi im Berichtsjahr 2012 7,51 Prozent (0,25 Prozent im 2011). Der Deckungsgrad der pvgi konnte von 100 Prozent am 31.12.2011 auf 102,92 Prozent am 31.12.2012 erhöht werden.

Herausforderung Lebenserwartung

Die versicherungstechnischen Grundlagen zeigen auf, dass sich die Erhöhung der Lebenserwartung weiter fortsetzt. Es ist unumgänglich, ein Gleichgewicht zwischen auszurichtenden Rentenleistungen, Beiträgen und erzielten Renditen herzustellen. Ein zu hoher Umwandlungssatz führt zu nicht erfüllbaren Leistungsversprechen zulasten der erwerbstätigen Versicherten durch eine Umverteilung der Erträge zugunsten der Rentenbezüger. Die steigende Lebenserwartung erfordert höhere Beiträge, ein früheres Eintritts- oder ein späteres Rücktrittsalter.



Gute Nachrichten für die Angestellten der grafischen Industrie. Bild: Bruno Fuchsli

Seit dem Jahr 2011 wird ein technischer Zinssatz von 3 Prozent berechnet. Der Umwandlungssatz beträgt 6,8 Prozent. Die Altersguthaben wurden im Berichtsjahr 2012 mit 1,5 Prozent verzinst.

beat.schwaller@syna.ch,
Leiter Administration und Finanzen

Bezahlen Sie Freizeit und Ferien mit Reka-Geld.

Alle Annahmestellen finden Sie unter www.reka-guide.ch und in der **Reka-Guide App** für Smartphones (iPhone und neu auch für **Android**).

Mit Reka liegt mehr drin.

Reka-Geld:
bei Syna
mit Rabatt

Syna-Mitglieder erhalten **Reka-Checks** mit **Rabatt**. Wenden Sie sich an Ihr regionales Beratungszentrum.

Nachhaltiges Verhandeln

Die Sache und den Menschen sehen

«The winner takes it all» ist kein taugliches Verhandlungskonzept. Schon gar nicht in der Sozialpartnerschaft, in der sich Gewerkschaft und Arbeitgeber immer wieder über den Weg laufen. Deshalb beleuchten wir für unser Jahresthema diesmal das nachhaltige Verhandeln.

«Gewinnt, so viel ihr könnt», lautete der Auftrag, den ich vier Teams des zweitägigen ARC-Kurses zum Thema Verhandeln gestellt habe. Die Parteien mussten sich unter Zeitdruck entscheiden, ob sie über zehn Spielrunden den eigenen Gewinn oder den der Gesamtgruppe optimieren wollten. Und wie ging das Team damit um, wenn sich andere Teams nicht an Abmachungen in den zeitlich limitierten Verhandlungsrunden hielten?

Magere Ausbeute, zerstörtes Vertrauen

Anstatt die – bei optimaler Kooperation – maximal mögliche Punktzahl von 100 Punkten für die Gesamtgruppe zu erreichen, schrieben drei Teams Minuspunkte, und auch die «Sieger» kamen gerade mal

auf lumpige zwei Pluspunkte. Die anschließende Diskussion zeigte auf: Den eigenen Gewinn auf Kosten der anderen maximieren zu wollen, geht schief. Wenn sich Gruppen nicht an Abmachungen halten (weil sie ihren Gewinn steigern möchten), zerstören sie Vertrauen, das nicht mehr hergestellt werden kann. Hätten die vier Gruppen von Beginn an nicht den eigenen maximalen Gewinn angestrebt, sondern miteinander zusammengearbeitet, hätten alle Teams und die Gesamtgruppe viel mehr gewonnen.

Doch keine Angst: Syna vermittelt nicht «Softy»-Verhandlungskonzepte nach dem Motto «der Klügere gibt nach». Konstruktive Sozialpartnerschaft heisst sehr wohl, engagiert die Arbeitnehmenseite zu vertreten und optimale Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Wir haben jedoch den Anspruch, diese nicht einmalig zu erreichen, sondern nachhaltig.

Die Prinzipien des Harvard-Konzeptes

Das Harvard-Konzept beschreibt fünf wichtige Elemente, welche für nachhaltige Verhandlungserfolge zu berücksichtigen sind. Zuerst soll die persönliche Beziehung unter den Verhandlungspartnern gewahrt bleiben. Hart in der Sache, weich mit den Menschen heisst die Lösung, damit das

Vertrauen nicht wie beim eingangs geschilderten Spiel auf lange Zeit zerstört wird. Denn eine funktionierende Beziehung ist die Voraussetzung für eine effiziente Bearbeitung von Sachproblemen.

«Ich will Ferien am Atlantik», verkündet er. «Ich will ins Berner Oberland», entgegnet sie. Zwei unvereinbare Positionen. Doch wenn anstelle dieser Positionen Interessen treten, ist eine Lösung möglich. Denn wenn er das Meeresrauschen hören und im Salzwasser baden und sie in den Bergen wandern möchte, dann wird eine Lösung möglich! Wie wäre es mit Korsika? Als Drittes sollen Win-Win-Situationen angestrebt werden, die mehr als der klassische faule Kompromiss sind. Anstelle vorschneller Urteile sollen Entscheidungsoptionen entwickelt werden. Erst wenn mehrere Varianten auf dem Tisch liegen, soll diejenige gewählt werden, die für beide Vorteile hat. Das vierte Prinzip unterstreicht, dass objektive Entscheidungskriterien und Rechtsgrundsätze (z. B. Treu und Glauben) für nachhaltige Verhandlungserfolge beachtet werden müssen. Und zu guter Letzt: Eine gemeinsame Verhandlungslösung ist nur so gut wie die beste eigene Alternative. Was ist die Alternative von Syna zu einem Verhandlungsabschluss? Kampfmassnahmen? Was kommt danach? Und was ist die Alternative der Gegenseite?

Positive Erfahrung!

Guido Bechtiger hat als Zentralsekretär zwölf Jahre gebraucht, bis ein Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zustande kam. Zu Beginn der Verhandlungen ging es um die Putzfrau, heute sprechen wir von Reinigungskräften. Die anfänglichen Positionen von Arbeitgebern und Syna lagen weit auseinander. Dann wurde aber über Interessen gesprochen. So sorgten sich die Arbeitgeber um das Image der Branche und die Arbeitnehmenden um die Arbeitsbedingungen. Und bei all den schwierigen Verhandlungen wurde die persönliche Beziehung gewahrt. Heute ist die Aus- und Weiterbildung auf paritätischer Basis weit fortgeschritten, und auch die Lohn- und Arbeitsbedingungen können sich sehen lassen!



Wer nicht nur darauf beharrt, seinen eigenen Gewinn zu maximieren, verhandelt nachhaltig.

Bild: Fotolia

arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident

Jugendkurs vom 21. September

Netzwerken kann gelernt werden

Der letzte diesjährige ARC-Jugendkurs behandelte das erfolgreiche Netzwerken. Philip Zwahlen und Ivan Dennler, zwei engagierte Young-Syna-Mitglieder, machten sich vorgängig und während dem Kurs Gedanken zu ihren eigenen Netzwerken.

Sabine Hunger: Weshalb habt ihr euch für den Kurs angemeldet? Was interessierte euch besonders daran?

Philip Zwahlen und Ivan Dennler: Wir haben uns angemeldet, weil wir als zukünftige Vorstandsmitglieder einer Syna-Sektion neugierig waren, welche Kurse die Jugendkommission Jeunesse.Suisse organisiert und wie sie sind. Da wir beide aktiv Mitglieder anwerben, wollten wir natürlich wissen, welche Kursangebote wir den jungen Neumitgliedern schmackhaft machen können. Wichtig ist uns hierbei selbstverständlich, dass die Kurse effizient und verständlich aufgebaut sind. Und wir wollten sicherstellen, dass die Kurse auch in unserem Interesse sind. Unser beider Bekanntenkreis ist relativ gross. Des-

halb möchten wir lernen, wie wir auf die Personen zugehen und wie wir sie am besten ansprechen können. Die Informationen, welche wir den Leuten vermitteln wollen, sollen ihre volle Wirkung entfalten. Deshalb war es für uns sinnvoll und wichtig, diesen Kurs zu besuchen.

Wie betreibt ihr Networking? Geschieht das unbewusst oder mit Absicht?

Wenn wir ehrlich sind, betrieben wir bis zu diesem Kurs kein Networking. Und wenn, dann nur unbewusst. Wir wollten jedoch gerne mehr Erfahrung in diesem Bereich sammeln. Wir haben unsere Netzwerke bislang nicht aktiv bewirtschaftet, weil wir uns dazu nicht in der Lage fühlten. Um genau dies zu ändern, besuchten wir jetzt diesen Kurs.

Was habt ihr vom Kurs erwartet, und was hat er euch nun gebracht?

Wir haben gehofft, dass wir am Ende des Kurstages um das Wissen des Betriebens eines persönlichen Netzwerkes verfügen. Und dieses Wissen hat sich auch in vielerlei Hinsicht stark vergrössert. Da wir jetzt über die nötigen Kenntnisse verfügen, wie wir unsere Kontakte besser pflegen können und wie wir neue Kontakte knüpfen

sollten, können wir als Sektionsvorstandsmitglieder die Mitgliederpflege verbessern. Wir sind beide überwältigt von dem Kurs und können dieses Angebot nur wärmstens weiterempfehlen!

Welche Bedeutung hat die Gewerkschaft für euch in Bezug auf Netzwerke?

Für uns hat ein Netzwerk innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit einen hohen Stellenwert. Deshalb ist es wichtig, dass alle Syna-Mitglieder eine natürliche Vertrauensbasis zueinander pflegen; innerhalb einer Sektion, zwischen den verschiedenen Sektionen, national und so weiter. Hier möchten wir auch einen Teil dazu beitragen und dieses Netzwerk pflegen.

Wie könnte euch Syna dabei besser unterstützen?

Syna unterstützt uns bereits mit ihrer ständigen Anwesenheit bei der Verwirklichung unserer allgemeinen Ziele.

Welches sind eure Tipps für Young-Syna-Mitglieder beim Netzwerken?

Beim Netzwerken ist es sehr wichtig, dass man sehr guten, ehrlichen und persönlichen Kontakt pflegt. Es ist wichtig, dass man als Mensch anderen in Erinnerung bleibt. Dann erfolgt auch die Verknüpfung mit der Organisation. Es soll eine freundschaftliche Basis sein, und diese Freundschaften, auch wenn sie geschäftlicher Natur sind, müssen gepflegt werden. Das ist ein absolutes Muss.

Ich wünsche euch viel Energie und Befriedigung beim Umsetzen des Gelernten und natürlich auch beim Netzwerken! Danke für das Gespräch und alles Gute euch beiden!

sabine.hunger@syna.ch
Fachstelle Gesellschaftspolitik



Die Sektionsvorstandsmitglieder Philip Zwahlen und Ivan Dennler (von links) waren sehr zufrieden mit dem Jugendkurs und können ihn nur weiterempfehlen. Bild: Sabine Hunger

Jugendkurse 2014

Und welchen Kurs möchtest du 2014 besuchen? Teil uns mit, was dich interessiert und was du dir wünschst. Wir organisieren dir den passenden Kurs! Nimm mit uns Kontakt auf: young@syna.ch.