

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel

Franco, 32
Jahre Berufserfahrung

Rosa, 26
Jahre Berufserfahrung

Die Qualifikation zählt, nicht das Alter.
Was Franco, Rosa und viele weitere ausgezeichnete, ältere Stellensuchende zu bieten haben, erfahren Sie unter 0800 49 50 51 oder auf www.potenzial50plus.ch

Layout: Kampagne 50plus

Junge Hüpfher vs. alte Hasen

Mancher Arbeitgeber tauscht heute ältere Angestellte leichtfertig gegen junge aus in der Meinung, ein finanzielles «Schnäppchen» zu machen. Dabei verkennt er jedoch, wie wertvoll ältere Arbeitnehmende mit ihrem Erfahrungsschatz und ihrem Wissen sind. In den Kantonen Aargau und Jura wird dieser Irrglaube aktiv bekämpft. **Seiten 4 und 8**

126 000 Unterschriften

Anfang Oktober reisten nicht nur die Initianten der Initiative für ein bedingungsloses Grundeinkommen zur Unterschriftenübergabe nach Bern. In Form von acht Millionen Fünferli war symbolisch auch die gesamte Schweizer Bevölkerung anwesend. **Seite 7**

Mise en place

Am ersten Jugendrat von Jeunesse.Suisse wählten die Jugendlichen ihre Vertreter/-innen. Und bestimmten, welche Anliegen zuerst in Angriff genommen werden sollen. Mit diesen Zutaten steht einer erfolgreichen Jugendpolitik nichts mehr im Weg. **Seite 20**

Inhalt

Familienpolitik	Seite	3
Altersvorsorge Teil 3	Seite	4
Jura: 50 ans et plus	Seite	4
Flankierende Massnahmen	Seite	5
Lohnverhandlungen Coop	Seite	6
Lidl-GAV	Seite	6
Bedingungsloses Grundeinkommen	Seite	7
Aargau: 50plus	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
Luzern: Langzeitpflege	Seite	17
10 Jahre FAR	Seite	17
Brücke • Le pont	Seite	18
Nachhaltigkeit: Branchenlösungen	Seite	19
Jugendrat	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
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand Neue Luzerner Zeitung AG

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

Nächste Ausgabe Freitag, 13. Dezember 2013

Redaktionsschluss

Mittwoch, 27. November 2013, 12.00 Uhr

Auf der Strasse nach Nirgendwo



Uns ist sie wichtig, und wir stehen dazu. Schaut oder besser gesagt hört man in der Praxis genauer hin, stellt man sich schon die Frage: «Wird das nicht immer mehr zu einer Einbahnstrasse?» Ich rede von der Sozialpartnerschaft. Und dem, was unsere Zentralsekretärinnen und Zentralsekretäre – mich eingeschlossen – immer wieder an den Lohn- und Vertragsverhandlungen zu den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) erleben. Gerade in diesen Wochen finden wieder viele dieser Verhandlungen statt. Und wer den Erklärungen der Arbeitgeber genau zuhört, wird rasch feststellen, dass die Begründungen seit Jahren praktisch dieselben sind: «Die ausländischen Preise lassen keine Lohnerhöhungen zu. Die Lohnkosten in der Schweiz sind zu hoch. Die ausländische Konkurrenz hat viel tiefere Mindestlöhne. Die Löhne müssten eigentlich runter, denn die Ausländer sind viel billiger», und so weiter und so fort.

Heisse Luft in den Lohnverhandlungen

Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit 2002 sind bekanntlich auch die Flankierenden Massnahmen (FLAM) eingeführt worden. Ob diese in den letzten elf Jahren zum Nutzen des Einzelnen waren, muss jeder für sich selbst entscheiden. Ich bin heute nicht mehr überzeugt, dass eine solche Bilanz für die Arbeitnehmenden ein positives Resultat ergibt. Die Gewinner in

dieser Rechnung dürften viel eher die Arbeitgeber sein. Wie das? Ganz einfach; wenn ich mir ansehe, was seit 2002 in den GAV zugunsten der Arbeitnehmenden beschlossen wurde, so kann ich das auf einem relativ kleinen Blatt Papier auflisten. Die Arbeitszeiten sind praktisch unverändert geblieben. Eine sechste Ferienwoche, von den Abstimmungsgegnern mit dem Hinweis bekämpft, dies sei Sache der Sozialpartner, ist in weiter Ferne. Flexible Altersrücktritte; ja, da ist etwas Bewegung drin. Die Vorstösse dazu gehen aber weit vor das Jahr 2002 zurück. Bleiben noch die Löhne, doch auch da sieht die Bilanz nicht sehr gut aus. Man vergleiche die vertraglichen Mindestlöhne in den letzten 11 Jahren:

- Coiffeuse
2002: 3875 Franken
2013: 4200 Franken
= plus 325 Franken in 11 Jahren
- Schreiner
2002: 4580 Franken
2013: 4900 Franken
= plus 320 Franken in 11 Jahren
- Bau-Hilfsarbeiter
2002: 3955 Franken
2013: 4459 Franken
= plus 504 Franken in 11 Jahren

Führen die FLAM zu Lohndumping?

Das bedeutet, dass seit der Einführung der FLAM der Lohn eines gelernten Schreiners, jeweils auf Jahresbeginn, gerade mal um 29 Franken und 10 Rappen erhöht wurde. Man kann Lohndumping auch dadurch erreichen, dass man einerseits gesetzliche Bestimmungen – eben FLAM – erlässt, dann aber praktisch keine Fortschritte bei den Lohnverhandlungen mehr zulässt. Dass dabei Arbeitnehmende, die überhaupt keinem GAV unterstellt sind, wahrscheinlich noch um einiges schlechter fahren, liegt auf der Hand. Ein verflixt ungutes Gefühl stellt sich bei mir ein, wenn ich das so nachrechne. Sind die Flankierenden Massnahmen nun zum Schutz der Arbeitnehmenden gegen Lohndumping, oder wandeln sich diese immer mehr zu Ungunsten der Lohnbuziger und vernebeln echtes Lohndumping? Viel Spass beim Nachdenken! ☺

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Familienpolitik

Kinderzulagen sind sinnvoller

Eine gute Familienpolitik muss die Lebensqualität der Familien verbessern. Gerade in Bezug auf die Familienfinanzen zeigt eine im Auftrag von Travail.Suisse durchgeführte Studie, dass den Familien mit Kinderzulagen mehr gedient ist als mit Steuerabzügen. Deshalb sagt Travail.Suisse Nein zur SVP-Familieninitiative.

Damit die Familienpolitik etwas bringt, muss sie auf die heutigen Lebensumstände der Familien ausgerichtet sein. Zu diesen Umständen gehört: Die meisten Familien sind heute auf ein Zweiteinkommen angewiesen. Viele junge Frauen sind gut ausgebildet und möchten auch als Mutter erwerbstätig bleiben. Kinder stellen nach wie vor ein finanzielles Risiko dar, und ab dem dritten Kind steigt sogar das Armutrisiko. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Familienleben werden immer stärker verwischt. Und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Pflege der eigenen, betagten Eltern ist eine neue Herausforderung, die

aufgrund der demografischen Entwicklung immer grösser wird.

Diese kurze und sicher nicht abschliessende Aufzählung macht klar, dass Familienpolitik nur mit einem Mix aus verschiedenen Massnahmen und Instrumenten erfolgreich sein kann.

Familien unterstützen ...

Damit eine Familie gut funktionieren kann, braucht sie Geld, Zeit und Infrastruktur. Travail.Suisse fordert Verbesserungen in allen drei Bereichen: Kinder kosten Geld, das schleckt keine Geiss weg. Die Kinderkosten belaufen sich gemäss Bundesamt für Statistik auf mehrere hundert Franken pro Kind. Zu diesen direkten Kosten kommt ein tieferes Einkommen, weil ja in einer Familie kaum zweimal 100 Prozent gearbeitet werden kann. Die heutigen Familienzulagen sind sicher nötig, aber nur ein Tropfen auf den heissen Stein. Travail.Suisse fordert eine Erhöhung der Kinderzulagen. Zudem soll eine Zulage für pflegende Angehörige eingeführt werden, wie es sie im Kanton Freiburg bereits gibt.

Damit Eltern ihre Kinder im Alltag begleiten oder Erwerbstätige Angehörige pflegen können, brauchen sie Zeit. Tra-

vail.Suisse fordert die Einführung eines bezahlten und flexibel einziehbaren Vaterschaftsurlaubs von insgesamt 20 Tagen sowie für Eltern den Anspruch auf Teilzeitarbeit. Zur Pflege von Angehörigen ist ein Urlaub analog wie derjenige zur Pflege der Kinder nötig (max. drei Tage). Darüber hinaus braucht es ein Anrecht auf einen 14-tägigen Betreuungsurlaub bei schweren Pflegefällen.

Infrastruktur: Nach wie vor fehlen Zehntausende Betreuungsplätze für die Kinder im Vorschul- oder Schulalter. Und auch die Infrastruktur zur ambulanten Pflege bzw. Betreuung älterer Menschen ist ungenügend. Travail.Suisse fordert deshalb einerseits den Anspruch auf einen bezahlbaren Betreuungsplatz für Kinder, sobald die Eltern ein gemeinsames Arbeitspensum von über 100 Prozent nachweisen können. Zudem müssen auch die Betreuungsstätten für hilfs- und pflegebedürftige Angehörige so ausgebaut werden, dass Pflege und Betreuung mit einer Erwerbstätigkeit vereinbar werden.

... nicht mehr belasten

Travail.Suisse hat vor kurzem eine Studie erstellen lassen, die die Entwicklung der Familieneinkommen während der letzten zehn Jahre untersucht hat. Darin zeigt sich, dass die bereits wohlhabenden Familien ihre Einkommen am stärksten zu steigern vermochten, während die Einkommen der übrigen Familien stagnierten. Gegen diese einseitige Entwicklung etwas zu unternehmen, ist sicher richtig. Nur sind dafür die Steuerabzüge der Familieninitiative der falsche Weg. Damit werden erneut die höchsten Einkommen am stärksten entlastet, während die grosse Mehrheit der Familien unter den auf Steuererleichterungen folgenden Sparpaketen der Kantone leiden müssen (Abbau der Krankenkassenprämienverbilligung, Abbau von Krippenplätzen, Abbau von Stipendien usw.). Travail.Suisse sagt deshalb Nein zur Familieninitiative und fordert stattdessen eine Erhöhung der Kinderzulagen, die nachweisbar bei Familien mit mittleren und tieferen Einkommen am stärksten wirken.



Die Familien müssen besser unterstützt werden, dafür ist die Familieninitiative der SVP jedoch nicht das Richtige. Bild: Fotolia

Martin Flügel, Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch

Serie zur Altersvorsorge – Teil 3

Reform Altersvorsorge 2020

Im Zuge der Reform der Altersvorsorge muss eine der grössten Erregenschaften der Sozialpolitik unbedingt verteidigt werden: die Eindämmung der Altersarmut. Für Travail.Suisse sind dabei die Teilzeitarbeit, ältere Arbeitslose und die vorzeitige Pensionierung kritische Punkte.

Die AHV-Rente alleine reicht heute zwar nicht, um die Existenz zu sichern. Es ist aber gelungen, den Anteil an Bezügerinnen und Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL) bei rund 12 Prozent zu stabilisieren. Doch die EL werden unter Druck kommen. Die Ausgaben steigen demografiebedingt und durch den höheren Pflegebedarf an. Auch herrscht, wie bei allen Bedarfsleistungen, zunehmend eine Misstrauenskultur. Es ist darum mehr denn je die Aufgabe von AHV und BVG, der Altersarmut vorzubeugen.

Teilzeitarbeit besser versichern

Mit den Erziehungs- und Betreuungsgutschriften der AHV konnte eine bessere Absicherung erreicht werden. Vergessen wurde aber, dass in einer solchen Situation – in erster Linie von Frauen – oft Teilzeitarbeit verrichtet wird. Einkommen unter rund 21 000 Franken sind gesetzlich nicht versichert, und zusammen mit dem

Koordinationsabzug von rund 25 000 Franken führt das oft zu kleinen oder gar keinen versicherten Löhnen und damit zu sehr tiefen Rentenleistungen. Der Bundesrat will deshalb den Koordinationsabzug proportional zum Einkommen ausgestalten und die Eintrittsschwelle senken. Das sind wichtige Schritte.

Arbeitslose nicht doppelt bestrafen

Heute finden ältere Arbeitslose nur schwerlich neue Stellen, und Arbeitgeber gehen mit Kündigungen ungehemmter um. Doch ohne Arbeit keine Pensionskassenbeiträge. Oft winkt als Konsequenz eine einmalige bescheidene Kapitalauszahlung. Ist diese aufgebraucht, wirds eng. Das BVG muss deshalb neu das Vorsorgekapital von älteren Arbeitslosen entgegennehmen und in eine Rente umwandeln.

Flexible Pensionierung abfedern

Der Bundesrat will eine flexible Pensionierung, sieht aber beim Rentenvorbezug nur eine ungenügende soziale Abfederung vor. Wer zwischen 18 und 21 in der Schweiz keine AHV bezahlt hat, ist ausgeschlossen, selbst wenn er gesundheitlich angeschlagen ist und kaum bis 65 weiterarbeiten kann. Viele hart Arbeitende mit tiefen Einkommen immigrierten aber erst später. Das ist umso ungerechter, als diese Migrantinnen und Migranten bei einer Rückkehr in ihr Herkunftsland auch nicht EL-berechtigt sind. Ausgleichsmassnahmen



Frauen mit Betreuungspflichten und Teilzeitpensen sind in der Altersvorsorge noch zu wenig abgesichert.
Bild: Fotolia

müssen für alle tiefen Einkommen gelten und gute Versicherungsleistungen beinhalten. Sonst droht das Gleiche wie in der Invalidenversicherung, wo mittlerweile 40 Prozent auf EL angewiesen sind.

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

Association des 50 ans et plus

Sich einsetzen und sensibilisieren

2012 in Delsberg gegründet und im Syna-Regionalsekretariat ansässig, vertritt die Association des 50 ans et plus arbeitslose und ausgesteuerte Menschen. Ziel des Vereins ist es, ihnen zu einer bezahlten Arbeit zu verhelfen sowie die Öffentlichkeit zu informieren und zu sensibilisieren.

So ist eine Werkstatt im Aufbau, die Holzverpackungen für den Transport von Maschinen herstellen soll. Die kantonale Wirtschaftsförderung des Juras steht dem Projekt positiv gegenüber. Der Business Plan steht, eine Arbeitsgruppe hat ehemalige Schreinereien auf der Suche nach gebrauchten Maschinen besucht. Auch mögliche Kunden wurden bereits kontaktiert.

Die Firma soll Assobois Jura Sàrl heissen. Mehrere Darlehen wurden gesprochen. Das Eigenkapital von 20 000 Franken

muss noch zusammen gebracht werden. Assobois Jura könnte zu Beginn vier bis fünf Teilzeitangestellte beschäftigen und wäre die erste jurassische Firma, die von arbeitslosen und ausgesteuerten Menschen gegründet wurde. Weitere Informationen (auf Französisch) liefert www.cinquanteplus.jimdo.com.

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Personenfreizügigkeit

Nur ohne Lohndumping

Kroatien ist seit dem 1. Juli 2013 EU-Mitglied, was bedeutet, dass sich die Schweiz einmal mehr mit der Personenfreizügigkeit zu befassen hat. Parallel dazu rücken die Flankierenden Massnahmen (FLAM) und ihre Wirksamkeit ins Rampenlicht.

Viele Arbeitnehmende sind verunsichert und fragen sich: Bringen diese Flankierenden Massnahmen eigentlich das, was dauernd versprochen wird? Die Frage kann mit Ja und Nein beantwortet werden. Ja ganz klar dort, wo allgemeinverbindlicherklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) bestehen. Sie stellen sicher, dass die in den Verträgen festgelegten Mindestlöhne eingehalten werden. Doch leider decken Kontrollen immer wieder auf, dass sich nicht alle Arbeitgeber daran halten. Arbeitnehmenden mit zu tiefen Löhnen muss die Differenz zu den Mindestlöhnen deshalb nachbezahlt werden. Die paritätischen Berufskommissionen, welche in erster Linie für den Vollzug dieser GAV zuständig sind, können sich jedenfalls nicht über zu wenig Arbeit beklagen.

Schwieriger oder eher ungenügend ist das Ganze in Branchen ohne GAV. Bis eine tripartite Kommission in einer Branche Lohnmissbräuche feststellt, vergeht einfach zu viel Zeit. Hinzu kommt, dass Strafen und Bussen für Übeltäter zu tief sind oder von den Amtsstellen nur sehr zurückhaltend angewendet werden. Die Schwierigkeiten sind eigentlich erkannt, doch es braucht politischen Willen, Korrekturen vorzunehmen. Die Möglichkeit dazu ist jetzt vorhanden, nach dem Grundsatz; Ja zur Personenfreizügigkeit mit Kroatien, aber die Flankierenden Massnahmen müssen verstärkt werden.

FLAM müssen ausgebaut werden

Die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften hat mit den bilateralen Verträgen massiv zugenommen. Dabei sind bisher jedoch vor allem Fachkräfte eingewandert, die in einem höheren Lohnsegment tätig sind oder waren. Die Flankierenden Massnahmen, welche seit 2002 Lohn-



K. Regotz 13

Ohne bessere Flankierende Massnahmen stehen wir fast nackt da!

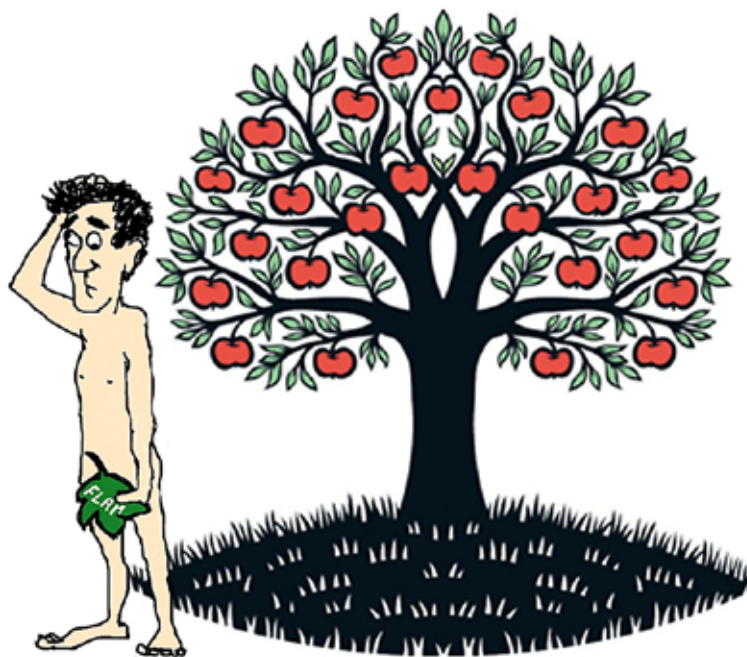


Illustration: Kurt Regotz

dumping verhindern helfen sollen, haben teilweise gegriffen. Teilweise deshalb, weil sich der Lohndruck bei einem Mangel an Fachkräften gar nicht gross aufbauen konnte. Im Baunebengewerbe hingegen war der Druck sehr gut spürbar. Vor allem durch die sogenannten «entsandten Arbeitnehmenden», welche von ausländischen Arbeitgebenden zur Verrichtung von Arbeiten in die Schweiz geschickt wurden. Dass diese deutschen, französischen, österreichischen, italienischen oder gar osteuropäischen Arbeitgeber ihren Entsandten andere Löhne zahlen wollen, liegt irgendwie auf der Hand. Nur: Das geht so nicht. Sie sind ebenso dazu verpflichtet, die in unseren GAV festgelegten Löhne zu zahlen.

Mit Kroatien und jedem weiteren Land, das der EU beitrifft, nimmt der Druck auf die Arbeitnehmenden in der Schweiz zu. Also braucht es griffige Instrumente. Bereits heute schielen viele Arbeitgeber auf «die günstigeren ausländischen Berufsleute». Das dürfte ein Hauptgrund dafür sein, dass Arbeitgeberverbände und deren politische Vertreter einem Ausbau der FLAM eher ablehnend gegenüberstehen.

Voraussetzungen für ein Ja

Die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien braucht ein Ja der Schweizerinnen und Schweizer. Denn

das Referendum dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit kommen, was eine Volksabstimmung mit sich bringt. Für dieses Ja ist ein Ausbau der Flankierenden Massnahmen zwingend erforderlich, und das heisst:

- Ausbau der Kontrollen
- Erhöhung bestehender GAV-Mindestlöhne
- leichtere und schnellere Allgemeinverbindlicherklärung der GAV
- GAV oder durch die Kantone erlassene Normalarbeitsverträge für alle Branchen
- härtere behördliche Massnahmen und höhere Bussen bei Verstössen
- keine Aushöhlung bisheriger Bestimmungen

Wächst die EU, wächst auch der Druck auf die Arbeitnehmenden in der Schweiz. Unsere Mitglieder wollen und sollen nicht jene sein, welche die Zeche bezahlen. Die Arbeitnehmenden können und wollen nicht in andere Länder auswandern, weil sie mit den Löhnen die Lebenskosten über kurz oder lang nicht mehr bezahlen können. Regelungen braucht es jetzt und sofort, sonst lehnen wir diese Personenfreizügigkeit mit Kroatien einfach ab!

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Lohnverhandlungen Coop

Keine generellen Lohnerhöhungen

Coop wird 2014 ein Prozent der gesamten Lohnsumme unter der Mehrheit der Mitarbeitenden mittels individueller Lohnerhöhung auszahlen. Syna akzeptiert diese Lösung, wird aber die Ausführung der Lohnerhöhungen überwachen.

Die Lohnverhandlungen mit Coop schliessen dieses Jahr nicht mit einer generellen Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden. Coop will strukturelle Lohnanpassungen innerhalb der verschiedenen Bereiche vornehmen und stellt hierfür insgesamt ein Prozent der Lohnsumme zur Verfügung. Syna fordert im Gegenzug, dass die Mehrheit der Beschäftigten davon profitieren müsse, sprich mindestens zwei

Drittel aller Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung zugesprochen werden muss. Fest steht zudem, dass nicht zuletzt Mitarbeitende des tieferen Einkommenssektors an der ausgehandelten Lohnerhöhung beteiligt werden müssen.

Keine Dauerlösung

Für Syna ist klar, dass diese Lösung zwar akzeptiert wird, jedoch nur mit Überwachung der faktischen Umsetzung. Eine individuelle Lohnanpassung ist als struktureller Ausgleich für diese eine Lohnrunde akzeptabel, nicht jedoch als Dauerlösung für die Zukunft. Coop verspricht Transparenz in der Ausführung und hält sich an die bestehende Sozialpartnerschaft.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

GAV mit Lidl Schweiz

4000 Franken gegen die Tieflöhne

Im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit Lidl Schweiz wird ab Dezember der unterste Mindestlohn auf 4000 Franken erhöht. Die Löhne für die Mitarbeitenden mit zwei- und dreijähriger Ausbildung werden auf 4100 beziehungsweise auf 4250 Franken erhöht.



Die Lidl-Angestellten haben die besten GAV-Mindestlöhne. Bild: Syna

Mitten im Lohnherbst prescht Lidl Schweiz vor und hebt im GAV mit Syna und KV Schweiz die Einstiegsgehälter an. Das soll das Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit ins rechte Licht rücken und für die Expansion benötigte Arbeitskräfte anziehen. «Lidl wird zum Teil noch als Unternehmen mit Tieflöhnen wahrgenommen. Um dieses Image zu korrigieren, werden wir in Werbekampagnen auf unsere Gehaltsstrukturen aufmerksam machen», sagt Lidl-Schweiz-Chef Matthias Oppitz.

Alles nur Werbung?

Nein, die mit Syna und KV Schweiz vereinbarten Lohnerhöhungen werden für die Mitarbeitenden insgesamt eine Erhöhung der Lohnsumme um satte 2,5 Prozent bringen. Besonders profitieren werden die Angestellten in der Westschweiz und im Tessin, da die Mindestlöhne ohne Wenn und Aber für die gesamte Schweiz gelten.

Dass diese Lohnerhöhung auch Kritiker und Neider auf dem Plan bringen würde, war anzunehmen: Im Detailhandel

Leserbrief

Mindestlöhne bei Lidl

Ich gratuliere Syna zu diesem richtungsweisenden Ergebnis der GAV-Verhandlungen mit Lidl, laut klaren Bekenntnissen in Presse-Inseraten.

Eigentlich boykottierte ich diesen deutschen Discounter grundsätzlich zum Schutz der einheimischen Detailhändler und Grossverteiler Coop (u. a. Vergünstigungen für Personal, gute Sozialleistungen, GAV) aber auch wegen der Preisdruckpolitik gegenüber den (Nahrungsmittel-)Produzenten. Doch mit diesem Schritt hat Lidl bewiesen, dass auch in der Billigpreisbranche ein existenzsichernder Lohn von 4000 Franken für Ungelernte zahlbar ist. Migros muss sich schämen, bei den Löhnen nicht mithalten zu können, bei den Mitarbeitenden aber immer mehr Abstriche zu machen und nicht für einen arbeitsgerechten GAV mit den Gewerkschaften, der dieses Wort auch verdient, einzustehen. Für mich könnte es sein, dass ich mich nicht mehr ziere, im Lidl einkaufen zu gehen, wenn die Arbeitsbedingungen jetzt gerecht gelöst sind. Und wenn sich Lidl noch gegen erweiterte Ladenöffnungszeiten einsetzt, hat er einen neuen Kunden.

Karl Oberholzer, Altendorf

wird hart um Marktanteile gekämpft. So wurde bemängelt, dass die Mindestlöhne für Vollzeitbeschäftigte berechnet seien, aber viele Mitarbeitende einen Teilzeitjob hätten, also nur anteilmässig verdienen würden. Ja, das stimmt. Doch es trifft auch auf alle anderen Detailhändler zu. Zudem ist Lidl Schweiz eines der wenigen Unternehmen der Schweiz, das praktisch keine Mitarbeitenden im Stundenlohn anstellt sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte bei den Sozialversicherungen gleichstellt.

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung

Bedingungsloses Grundeinkommen

Die Befreiung der Schweiz

Ein Fünfräppler für jeden Menschen in der Schweiz: Symbolisch wurden bei der Einreichung der Initiative für ein bedingungsloses Grundeinkommen am 4. Oktober 2013 vor dem Bundeshaus 8 Millionen Fünferli verteilt. Zukünftig müssten es aber mehr sein. Sehr viel mehr.

Mit einem bedingungslosen Grundeinkommen sollte jedem Menschen in der Schweiz ein menschenwürdiges Dasein und die Teilnahme am öffentlichen Leben ermöglicht werden. Fünf Rappen genügen da sicher bei weitem nicht.

Die Initianten schlagen ein bedingungsloses Grundeinkommen von 2500 Franken pro Monat vor. Wie hoch dieser Betrag wirklich sein wird – also wie viel Geld benötigt wird, um in unserer Gesellschaft in Würde leben zu können –, darüber ist demokratisch abzustimmen. Das ist ein wesentlicher Teil dieser Initiative. Sie verlangt vor allem eines von unserer Gesellschaft: die offene, zukunftsgerichtete, visionäre Auseinandersetzung mit vielen grundlegenden sozialen Aspekten wie der Würde des einzelnen Menschen, freieren Entfaltungsmöglichkeiten, Achtung der Benachteiligten, Chancengleichheit, dem Wert der Arbeit, Freiwilligen-Erwerbsarbeit, Lohn/Einkommen, der Bedeutung von Vollbeschäftigung ... Letztendlich plädiert sie für eine Entwicklung zu einer anders denkenden Gesellschaft, für radikales Umdenken statt kleinlicher Schraubendreherpolitik und Festhalten an ewig Gestrigem. Die Initianten nennen das eine zukunftsfähige Weiterentwicklung des Gesellschaftsvertrages, eine wirtschaftliche Konsequenz des demokratischen Selbstverständnisses. Davon sind wir gegenwärtig noch weit entfernt.

Entzweite Schweiz

Heute erleben wir eine ganz andere Tendenz. Zwar rühmt Bundesrat Schneider-Ammann bei jeder Gelegenheit die gut funktionierende Sozialpartnerschaft in der Schweiz. Die Wirtschaftskreise anerkennen, dass dieser Dialog auf Augen-



Statt eines grossen Haufens für ein paar wenige nimmersatte Überreiche ein bedingungsloses Grundeinkommen für jeden Menschen in der Schweiz. Collage: Lars Walter/Idee: Kurt Regotz

höhe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wesentlich zu unserem Wohlstand beigetragen hat. Die Politiker unterstreichen unsere Konkordanzdemokratie und die typisch schweizerische Kompromissbereitschaft, welche das Erfolgsmodell Schweiz ausmachen.

Wenn es aber um die Umverteilung geht, sieht es anders aus: Es wird nicht mehr der gutschweizerische Kompromiss gesucht, sondern jede sachliche Diskussion wird auf ein Ja oder Nein reduziert. Nein zu sechs Wochen Ferien, weil es Arbeitsplätze gefährde – an die arbeitenden Menschen wird nicht mehr gedacht. Nein zur 1:12-Beschränkung der obersten Löhne – ohne Gegenvorschlag –, weil die Entscheidungsträger nicht bereit und in der Lage sind, solche Lohnexzesse, wie wir sie seit 2005 jährlich über Travail.Suisse anprangern, zu unterbinden. Nein zu Mindestlöhnen, Nein, Nein, Nein ... Diese Haltung führt zu einer Spaltung der Schweiz. Statt den Dialog und Kompromisse zu suchen, welche den Anliegen breiter Kreise entgegenkommen würden, gibt es nur noch Für oder Wider, Pro und Kontra, Gewinner und Verlierer, Privilegierte und Benachteiligte.

Eine Gesellschaft, in der das anders sein könnte – davon zu träumen ist das eine, daran zu glauben, dass es möglich ist, das andere. Darüber gemeinsam zu diskutieren und sich damit auseinanderzusetzen

ist jedoch die Voraussetzung, dass sich wirklich etwas verändert ... hin zum Guten, zu einer befreiten Schweiz.

**kurt.regotz@syna.ch,
Präsident**



Präsident Kurt Regotz (r.) mit dem herausragendsten Verfechter des bedingungslosen Grundeinkommens in Deutschland, Götz Werner. Bild: Syna

Kampagne 50plus

Gebildet – erfahren – ohne Arbeit

Die Stellensuchenden über 50 sind in den Medien vermehrt ein Thema. Dass sie Schwierigkeiten bei der Suche haben, ist nicht neu. Dass langsam ein Umdenken stattfindet, schon. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau, unterstützt durch Travail.Suisse, tritt jetzt die Flucht nach vorne an.

Geht es darum, ältere Arbeitnehmende nicht einzustellen, ist ein gern zitiertes Vorurteil, sie seien zu teuer. Teuer als Reizwort reicht oft aus, dass bei Arbeitgebern ein zustimmendes Nicken einsetzt – und die Einladung fürs Vorstellungsgespräch vom Tisch ist. Dabei ignorieren sie, dass erfahrene Arbeitnehmende eine kürzere Einarbeitungszeit brauchen, dem Unternehmen gerne lange die Treue halten und dass der Lohn noch immer Verhandlungssache ist. Alles Faktoren, die kostensenkend wirken.

In der Schweiz herrscht nach wie vor ein Fachkräftemangel. Früher oder später gehen uns also die qualifizierten Arbeitskräfte aus – sollte da nicht endlich ein Umdenken stattfinden? Noch immer herrscht in vielen Arbeitgeberköpfen aber die Meinung vor, dass dann die Arbeitskräfte halt im Ausland geholt werden. Eine gefährliche Haltung: Sie mögen billiger sein, doch wo bleibt die Fairness den Arbeitnehmenden gegenüber, wenn an den Löhnen immer weiter nach unten geschraubt wird?

Vorhandenes Potenzial endlich nutzen

Dass die Stellensuche für Über-50-Jährige frustrierend ist und dauern kann, weiss auch Brigitte Pelloli. Sie ist eine der sechs Werbeträger/-innen der dreijährigen Sensibilisierungskampagne Potenzial 50plus und seit dem 25. Oktober im ganzen Kanton Aargau auf Plakaten und Anzeigen präsent. Nichts wünscht sie sich mehr, als eine Stelle zu finden. «Es ist nicht schön, arbeitslos zu sein. Die Selbstzweifel, die an einem nagen, die faden-scheinigen Absagen, die man bekommt, auch wenn man zu hundert Prozent auf

das ausgeschriebene Stellenprofil passt – das zehrt an den Nerven.» Sie bearbeitet täglich Dutzende von Stelleninseraten und ihr selbst gewähltes Motto dabei ist: «Dranne bliibe, dranne bliibe, dranne bliibe!» Wenn sie das sagt, blitzen ihre Augen unternehmungslustig.

Auch wenn es alles andere als einfach ist: Sie lässt sich nicht entmutigen. Da kam die Anfrage des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums, ob sie eines der Gesichter der Kampagne sein möchte, gerade richtig. «Ich musste gar nicht darüber nachdenken, auch wenn ich mich damit exponiere und es verschiedene Reaktionen provozieren kann. Es entspricht mir mehr, mich hinzustellen und zu sagen: «Das bin ich», statt mich zu verstecken.» Brigitte ist gelernte Krankenschwester*, hat aber auch in der Forschung im Labor als Neurophysiologin gearbeitet. Sie war Assistentin der Schulleitung in einer Schule für Komplementärmedizin sowie Schadensspezialistin für eine Versicherung. Sie hat sich ständig weitergebildet, tut das noch immer. Sie lernt schnell und ist ausgesprochen vielseitig. Brigitte hat 35 Jahre Berufserfahrung und noch lange nicht genug vom Arbeiten. Sie kann sich gar vorstellen, über das reguläre Pensionsalter hinaus tätig zu sein.

Keine Diskriminierung zulassen

Mit der eben angelaufenen Kampagne hat sich das AWA Aargau hohe, aber wichtige Ziele gesteckt. Der offenen oder verdeckten dauerhaften Altersdiskriminierung bei potenziellen Arbeitgebern aktiv entgegenwirken zu wollen, braucht Ausdauer. Bedenkt man, wie leicht Vorurteile gegen ältere Stellensuchende zu entkräften sind – und dennoch von zahl-



Brigitte Pelloli ist eine von sechs Stellensuchenden, die der Kampagne 50plus auf Plakaten ein Gesicht geben.

Layout: Kampagne 50plus

reichen Arbeitgebern gedankenlos vorgebracht werden.

Will die Schweiz wirtschaftlich auch weiterhin erfolgreich sein, muss ein Umdenken stattfinden. Brigitte Pelloli hat sich mutig hingestellt, gibt den Arbeitssuchenden über 50 ein Gesicht. Ihr Alter ist unwichtig. Denn was zählt, sind ihre 35 Jahre an Erfahrung. Die machen sie wertvoll. Und das sollte für jeden Arbeitgeber das sein, was zählt!

*Brigitte zieht diese Berufsbezeichnung vor.

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

Detaillierte Infos zur Kampagne liefert
www.potenzial50plus.ch.

Corsi in lingua italiana 2014

Ora anche corsi di informatica

Syna offre da diversi anni proposte interessanti in lingua italiana in collaborazione con ARC. Grazie a una proposta avanzata da una sezione, dal 2014 il programma si estenderà anche all'informatica.

I corsi in lingua italiana di ARC sono parte integrante del programma offerto dall'istituto di formazione. Sotto la direzione competente di Francesca Iannella abbiamo già avuto occasione di assistere a svariate giornate formative e fine settimana molto interessanti. I corsi sono stati frequentati sia da membri del sindacato che da funzionari. Molti dei nostri associati hanno così avuto modo di ottenere utili suggerimenti per la quotidianità lavorativa.

Partecipazione delle sezioni

Il programma 2014 – soprattutto di informatica – è stato realizzato su richiesta di alcune sezioni. L'obiettivo è di trasmettere ai partecipanti in breve tempo le conoscenze di base delle applicazioni Microsoft Word, Excel e PowerPoint e di insegnare loro l'utilizzo di Internet. Visto e considerato che al giorno d'oggi è praticamente impossibile vivere senza il computer, è quanto mai essenziale rinfrescare di tanto in tanto le proprie conoscenze e ancora di più imparare a utilizzare queste importanti applicazioni.

Il primo corso è previsto già per la metà di gennaio e sarà dedicato a Word. Per tre sabati consecutivi, i partecipanti avranno la possibilità di apprendere le funzioni di base del più diffuso programma per l'elaborazione dei testi. Quando avrai compreso come funziona Word, potrai continuare con Excel, Internet o PowerPoint. Se ci sa-

«Imparare a gestire i conflitti»

L'ultimo corso in lingua italiana di quest'anno avrà luogo il 7 dicembre. Ci sono ancora posti liberi – sfrutta l'occasione e iscriviti il più presto possibile. Il corso si terrà a Lucerna e sarà condotto da Francesca Iannella.

Per saperne di più, visita il sito web www.formation-arc.ch.



Ultimi giorni per iscriversi al corso «Imparare a gestire i conflitti».

Foto: Fotolia

ranno abbastanza partecipanti, provvederemo a riproporre i corsi anche l'anno seguente. I gruppi sono limitati a un massimo di 15 persone. Per potere svolgere i corsi, sono necessarie almeno sette iscrizioni. Per iscriverti ti preghiamo di rivolgerti al tuo segretariato regionale o direttamente ad ARC.

I corsi più richiesti restano

Corsi quali Presiedere una riunione, Imparare a gestire i conflitti o Domande generali sul diritto del lavoro hanno avuto un riscontro positivo negli ultimi due o tre anni e saranno pertanto riproposti anche l'anno a venire. Il programma dettagliato che uscirà in novembre sarà inviato a tempo debito ai membri o potrà essere ritirato nei segretariati regionali.

I responsabili stanno facendo tutto il possibile per adeguare i contenuti e i temi alle esigenze dei partecipanti, sia per quanto riguarda i corsi in lingua italiana che per quelli in altre lingue. ARC è sempre anche aperto ad accettare suggerimenti o proposte per futuri corsi. Hai difficoltà nella compilazione della dichiarazione dei redditi? Ti interessa sapere già in anticipo come puoi difenderti dal mobbing? Vuoi sapere come rendere più ergonomica la tua

postazione di lavoro ecc.? Allora non aspettare oltre e descrivici in una o due frasi che tipo di corso farebbe al caso tuo. Un programma diversificato e con tanti partecipanti ne va a vantaggio di tutti.

Formazione come sostegno nel lavoro

Per le crescenti esigenze del mondo del lavoro i corsi di formazione come quelli offerti da ARC sono fondamentali, non soltanto per l'acquisizione di nuove conoscenze, ma anche e soprattutto per attivare e mantenere in forma la mente. Proprio per questo motivo Syna si impegna con determinazione a favore della formazione dei propri funzionari e dei suoi membri. La frequentazione dei corsi per queste due categorie di persone è addirittura gratuita. E grazie a un sostegno finanziario pari a 1000 franchi all'anno, il sindacato facilita ai suoi membri e funzionari anche l'accesso ai corsi di perfezionamento. Sfrutta questa occasione e assicurati un sostanziale vantaggio nei confronti dei tuoi colleghi di lavoro. La formazione è un bene prezioso e ciò che hai appreso non te lo può togliere più nessuno.

sabine.hunger@syna.ch,
Responsabile politica migratoria

Los conflictos con los superiores

Los jefes pueden ser moldeados

Los empleados no sólo se entregarán a su jefe. Con la Diplomacia necesaria pueden incluso a ellos envolverles.

¿Alguna vez han deseado ya a su jefe en el país de pimienta? Cuando hablo cada día con otras personas sobre el trabajo, entonces son enumeradas rápidamente las cualidades del supervisor pésimo. Los jefes son desmenuzados totalmente. Muchos empleados con frecuencia se sienten a merced de su Poder y soportan a regañadientes los caprichos de sus «modernos alcaides». En algunas empresas dejan al supervisor en todos los puestos de dirección, incluso puede jugar los músculos. Ellos muestran quien está a cargo. En particular, los gestores incompetentes se basan en esta posición de poder.

Ellos no tienen porque querer al jefe

Los buenos líderes dirigen a sus empleados, mientras convencen e inspiran a los

subordinados. Los tratan con respeto y los toman en serio. Y cuando no es así: Los empleados no deben necesariamente gustar a sus superiores. Pero cuando ellos dan la lata constantemente a su jefe y le critican, esto da malos resultados. Muéstrole más bien cómo puede hacer algo mejor y qué beneficios tendría con el nuevo enfoque. Explíquelo por qué su trabajo es importante para la empresa, y por lo tanto también para su jefe. Así puede pulir las relaciones interpersonales. El jefe está ya dispuesto a lograr sus objetivos.

Usted no debe tensar el humor y los caprichos de sus superiores. Por lo general, después de poco tiempo usted puede conocer las debilidades y los puntos fuertes de su jefe. Precisamente este conocimiento abre el camino de las influencias. Con un poco de delicadeza y tacto se puede también formar a un jefe o a una jefa. Como se aplica la astucia ¿Muestran la experiencia con niños? Usted sabe desde muy temprano cuáles son las debilidades y puntos fuertes de los padres. Y se apro-

vechan de las debilidades con habilidad para hacer valer sus intereses. Por lo general, llegan a su destino. Esta táctica también se puede aplicar en el lugar de trabajo con empleados superiores.

Conflicto de ensanchamiento de la brecha

A pesar del poder de los jefes, los empleados no tienen que ser aduladores y asentir con la cabeza y sacrificar su autoestima. Comunicativos y atentos trabajadores sirven a la empresa. Defiéndase si algo sale mal, es perfectamente legal. Los medios que se utilizan son decisivos. Si un jefe se enfurece una vez, usted no debe tomar represalias entonces en el mismo estilo. Eso sólo amplía la brecha. Los empleados deben evitar la controversia y centrarse en una debilidad importante del Jefe: La empresa requiere de él, el éxito que puede conseguir con sus empleados. Este es un punto de partida para mejorar las relaciones interpersonales. Cuando los empleados sin duda le pueden mostrar a jefe que quieren tirar de la misma cuerda. A menudo, esto abre las puertas bloqueadas.

Establecer directrices

No ponga su cabeza en la arena cuando los puntos fuertes y débiles de las estrategias fallan. Céntrese en los puntos sobre los que usted se enoja y cómo usted se puede sentir en una conversación neutral. Sus propias soluciones están incluidas. Los puntos fuertes de los jefes son particularmente notables. Recuerde que el jefe domina la conversación. Los supervisores pueden engañar a los empleados conscientemente y mostrarles una A por una O. Como parte interesada debe estar tranquilo y hacer un análisis crítico de las declaraciones de los jefes. Si uno no entiende algo o si hay dudas, entonces uno puede hacer preguntas.

Sería un error participar en una mesa redonda con la idea de que «se doble al jefe». Debido a que el comportamiento del jefe sería difícil de cambiar. Es importante que los empleados puedan poner junto con sus superiores ciertas pautas que hagan soportable trabajar juntos.



Se necesita muy poco, si uno comienza a resoplar como un toro en la cabeza.

Foto: Fotolia

syna-alpen.hans.gnos@bluewin.ch,
Región editor Alpes

O ramo de limpeza na Suíça alemã

Próprios materiais didáticos

Diferenças culturais e barreiras linguísticas pertencem no ramo de limpeza ao quotidiano, submetendo supervisores e funcionários a certos desafios. Aqui, os materiais didáticos, desenvolvidos pela Comissão Conjunta remediaram a situação: «Alemão no ramo de limpeza».

Nas últimas décadas, o ramo mudou significativamente e profissionalmente. Para atender aos altos padrões de qualidade, o ramo investe um terço das contribuições do contrato coletivo, na aplicação da educação e formação. Embora nos últimos anos, a Comissão Conjunta Limpeza tenha expandido a sua gama, uma grande parte do pessoal de limpeza continua com acesso negado à formação e educação. O motivo não é a falta de interesse, mas a falta de conhecimento da língua alemã.

Assunto específico: Alemão

O ramo de limpeza na Suíça alemã com os seus, aproximadamente, 65 000 funcionários, é diversificado e multicultural. Mais de 100 nações e culturas, encontram nele um local de trabalho e portanto um meio de subsistência. Além da diversidade dos países de origem, foram sobretudo dificultados, os vários níveis de educação dos fun-

Cursos de alemão nas regiões

Syna oferece cursos de alemão nas regiões de Zurique/Schaffhausen e Grisões com professores qualificados. Neste curso vamos trabalhar com temas de âmbito geral e também com livros com temas específicos da indústria.

Dependendo do interesse e necessidade, ficamos felizes em poder estender esta oferta para outras regiões. Melhorar os seus conhecimentos de alemão, você aumenta as suas chances no mercado de trabalho e tornar-se ainda mais valioso para seu empregador. Você está interessado? Então, inscreva-se no seu secretariado regional. Para os membros da Syna o curso-básico é gratuito.

A1 Modul 3
Reinigungsmittel **18**

Unsere Reinigungsmittel


Arbeitsblatt 3

Hausaufgabenblatt


Für welches Material brauchen Sie dieses Reinigungsmittel?

Ordnen Sie zu.


Verbinden Sie mit einem Strich.







der Stein



die Keramik



das Glas

As folhas das lições do curso de alemão ensinam aos participantes quais os materiais de limpeza a utilizar correctamente.

Foto: PK Reinigung

cionários, para a conceção do ensino de alemão. Para promover a integração dos seus funcionários no local de trabalho e na vida pessoal, a Comissão Conjunta desenvolveu, portanto, os seus próprios materiais didáticos para a língua alemã. Com os novos materiais pedagógicos, os participantes do curso com os seus perfis heterogêneos e diferentes níveis de linguagem, podem ser ensinados de forma mais prática. Adaptado especificamente ao ambiente de trabalho, isso, satisfaz as exigências do pessoal de limpeza e seus empregadores.

Símbolos e imagens

Com a abundância de imagens e símbolos do trabalho e da vida quotidiana, é ensinado o vocabulário necessário aos participantes do curso, em seis módulos e três diferentes níveis de linguagem. Assim, eles podem chegar a acordo sobre as principais atividades de limpeza e compreender instruções simples de trabalho, escrita e verbalmente. Eles aprendem a identifi-

car os equipamentos e recursos no seu local de trabalho e podem explicar, para que efeito são usados. Eles entendem termos como «sobre, sob, atrás, ao lado, na/no, cima, baixo, esquerda e direita» e podem aplicá-lo corretamente.

Uma intervenção para um melhor integração

Os novos materiais didáticos, são utilizados desde meados de Setembro nos cursos de alemão, facultados pela Comissão Conjunta Limpeza. Estes, estão disponíveis a todos os colaboradores de limpeza e são muito baratos, graças às contribuições da convenção laboral (contrato coletivo). Assim, o ramo de limpeza intercede para a integração social e profissional dos seus funcionários permitindo-lhes não só a subsistência, como também a oportunidade de formação e carreira.

guido.bechtiger@syna.ch,
Secretário Central Ramo Limpeza

Kursangebote von Syna



Mitarbeitergespräche – ich weiss mich zu verkaufen.

Montag, 18. November 2013, 9.15 Uhr, bis Dienstag, 19. November 2013, 16.30 Uhr, Hotel Cascada, Luzern

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen, wie wichtig eine gute Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch ist. Sie erfahren, welches ihre Rechte sind und wie sie diese anwenden können. Sie lernen die Kommunikationsgrundsätze und deren Anwendung kennen. Sie tauschen ihre Erfahrungen untereinander aus und knüpfen neue Kontakte.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder

Anmeldung: bis 13. November 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Führen von schwierigen Gesprächen.

Mittwoch, 4. Dezember 2013 (1. Kurstag), und Mittwoch, 11. Dezember 2013 (2. Kurstag), Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie schwierige Gespräche zielorientiert und partnerschaftlich führen können. Sie lernen die verschiedenen Gesprächsarten und den optimalen Umgang damit kennen. Sie lernen, ihr eigenes Gesprächsverhalten zu reflektieren.

Referentin: Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin

Anmeldung: bis 15. November 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Corso in italiano: Imparare a gestire i conflitti.

Sabato 7 dicembre 2013, alle ore 9 fino a alle ore 17, Hotel Cascada, Lucerna

Contenuto: I partecipanti imparano a conoscere e praticare i comportamenti che prevengono il conflitto, a riconoscere e accettare i contrasti e le divergenze e a vivere senza ansia i contesti conflittuali. Ottengono conoscenze e tecniche per la gestione del conflitto per farlo evolvere in senso costruttivo.

Responsabile: Francesca Iannella, coach

Iscrizioni: entro il 15 novembre 2013

Costi: per soci del Syna la partecipazione è gratuita



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!

Langzeitpflege Stadt Luzern

Ein notwendiger GAV auf Vorrat

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Langzeitpflege der Stadt Luzern wurde vorsorglich ausgehandelt. Er kommt zum Tragen, wenn das Luzerner Stimmvolk nächstes Jahr der Überführung der städtischen Heime und Alterssiedlungen (HAS) in eine Aktiengesellschaft zustimmt.

Der Grund für den neuen GAV sind die neue kantonale Pflegeheimplanung und das neue eidgenössische Gesetz zur Pflegefinanzierung. Bereits 2002 untersuchte der Stadtrat die Entwicklung in der (teil-)stationären Pflege und Betreuung in der Stadt Luzern. Eine Analyse zeigte, dass sich die

Bedingungen für die Langzeitpflege markant verändert hatten. Der Grosse Rat empfahl daraufhin, die Umwandlung von HAS in eine gemeinnützige AG im Eigentum der Stadt Luzern zu prüfen. Ob diese umgesetzt wird, entscheidet das Volk am 18. Mai 2014.

Ein wichtiger Bestandteil der eventuellen Überführung der HAS in eine gemeinnützige AG war die Verhandlung eines GAV zwischen der Stadt Luzern und den Arbeitnehmendenverbänden Syna, SBK, SVPL und VPOD. Die Anstellungsbedingungen sollten nach der Verselbstständigung ab 2015 mindestens gleich gut sein wie bisher.

Ein GAV mit Signalwirkung

Der neue GAV geht über die Minimalbestimmungen des Arbeitsrechts hinaus und bietet einen besseren Schutz für das Personal. Der unternehmerische Kostendruck

im Gesundheitswesen kann damit nicht auf die Angestellten abgewälzt werden.

Die Herausforderung, genügend qualifiziertes Pflegepersonal für den immer komplexer und umfangreicher werden Pflegealltag zu finden, wird immer grösser. Gleichzeitig streben neue Anbieter finanzielle Gewinne auf Kosten des Personals und der Qualität an. Mit dem GAV senden die Sozialpartner ein wichtiges Signal und bekräftigen über die Kantonsgrenze hinaus, dass vernünftige Arbeitsbedingungen für eine hohe Qualität unabdingbar sind. Er gewährleistet gute Anstellungsbedingungen und ist auch im gesamtschweizerischen Vergleich überdurchschnittlich.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Bauhauptgewerbe

10 Jahre FAR – eine Erfolgsgeschichte

«40 Jahre sind genug! – Rentenalter 60 jetzt!» verkündeten die Spruchbänder der Bauarbeiter. Zehn Jahre nach ihrem Sieg und der Einführung des flexiblen Altersrücktritts (FAR) sprechen die Baumeister, die damaligen Gegner, von einer Erfolgsgeschichte.

Die harte Arbeit auf dem Bau hinterlässt Spuren. Viele Bauarbeiter sind vor Erreichen des Pensionsalters gesundheitlich nicht mehr in der Lage, ihren Beruf auszuüben. Sie werden IV-Rentner oder verlieren ihre Stelle. Bereits in den 1970er-Jahren verhandelten deshalb die Sozialpartner über eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Arbeitskampf für Frühpensionierung

Im Jahr 2002 stimmten die Baumeister zuerst einer Frühpensionierung mit 60 Jahren zu, doch die Delegierten lehnten die Vorlage ab. Es folgten landesweite Protestaktionen und Streiks. Die Bevölkerung

und Arbeitnehmende aus allen Branchen zeigten sich solidarisch. «Der Kampf hat sich gelohnt», verkündeten Gewerkschaftsflyer wenig später.

Ein Modell mit Zukunft

Heute haben über 10 000 Bauarbeiter vom FAR profitiert. Erst kürzlich wurde die erste Frau frühpensioniert. Die positiven Folgen seien erwiesen, sagt Ernst Zülle, FAR-Stiftungsrat und Syna-Zentralsekretär. Deutlich weniger Arbeitnehmende würden heute an die IV abgeschoben oder kurz vor der Pensionierung entlassen. Die Risikoversicherungen der Pensionskassen konnten erheblich gesenkt werden. «Das Ziel, ein würdiger Abgang für die Bauarbeiter, wurde durch den FAR erreicht», bestätigt Zülle zufrieden.

Der FAR funktioniert mit dem sogenannten Umlagerungsverfahren – wie die AHV. Mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters fallen aber die FAR-Rentner weg, was die Finanzierbarkeit berechenbar macht. Für Ernst Zülle ist es vorstellbar, die Leistungen des FAR auszuweiten. Mit einer 13. FAR-Rente beispielsweise wäre das Net-



Schuften bis zum Umfallen war einmal; heute gibt es den flexiblen Altersrücktritt.

Bild: Ernst Zülle

toeinkommen fast so hoch wie der frühere Lohn. Alle sind sich einig: «Der FAR ist ein Vorzeigemodell mit Zukunft!»

Ramona Riedener, Regionalvorstand
Syna Ostschweiz, rriedener@paus.ch

Sicherheit schenken

Werden Sie Patin oder Pate!

Eine Patenschaft macht Freude. Als Patin oder Pate bei Brücke • Le pont erleben Sie, wie Menschen dank Ihrer Hilfe aus der Armut herausfinden.

Hierzulande erhalten bereits Neugeborene Geschenke und sogar ein Bankkonto. Die Patenkinder, die wir Ihnen empfehlen, entbehren des Nötigsten und haben weder Konto noch Chancen auf Entfaltung. Es sind Jugendliche ohne Berufsausbildung, Erwachsene ohne die nötigen Kenntnisse für ein berufliches Weiterkommen, Fabrikarbeiterinnen und Hausangestellte ohne Rechte. Sie sind arm und kommen nicht vom Fleck. Ausser Sie ermöglichen ihnen – als Patin oder Pate – eine Ausbildung, eine menschenwürdige Arbeit, einen existenzsichernden Lohn. Mit einem Franken pro Tag sind Sie Patin oder Pate.

Hilfe zur Selbsthilfe

Die Patenschaften bei Brücke • Le pont geben Menschen in Not eine Lebensperspektive, die sie motiviert, ihre Energie für sich, ihre Familie und ihr Land einzusetzen. Sie sind nicht auf Einzelpersonen ausgerichtet, auch nicht speziell auf Kinder, denn die Eltern wollen selbst für ihre Kinder sorgen. Hilfe zur Selbsthilfe ist ange-

sagt! Als Pate oder Patin erhalten Sie also weder Foto noch Adresse, dafür kleine Berichte über das, was in den Projekten gearbeitet und erreicht wird. Wir bieten Ihnen drei Themenbereiche zur Wahl an:

- **Patenschaft Berufsbildung** Menschen ohne Bildung müssen sich mit schlecht bezahlten Jobs durchschlagen. Unsere Bildungsprojekte ermöglichen Jugendlichen und ungebildeten Arbeitnehmenden eine bessere Zukunft. Das Angebot passt sich der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt an. Die Ausbildung vermittelt auch Werte, soziale Kompetenzen und Kenntnisse über unternehmerisches Handeln. Massnahmen der Arbeitsintegration helfen, dass die Ausgebildeten eine Anstellung finden oder selbstständig erfolgreich tätig sein können.
- **Patenschaft Einkommen und Ernährung** Viele Familien haben ein sehr geringes Einkommen. Ihre Ernährung ist schlecht, Medikamente fehlen; Kinder müssen arbeiten und werden ausgenutzt. Die Förderung von Landwirtschaft, Verarbeitung und Verkauf erhöht die Erträge, die Wertschöpfung sowie die Einkommen. Was sehr wichtig ist und darum stark unterstützt wird: Die Kleinbauernfamilien, Verarbeitenden und Händler lernen zusammenzuarbeiten, um ihre Produkte auf den Markt zu bringen. Denn wenn der Verkauf stimmt,

profitieren alle davon. Mit den höheren Erträgen und Einkommen verbessern die Familien ihre Ernährung, Gesundheit und Wohnsituation. Die Kinder müssen weniger oder nicht mehr arbeiten und können zur Schule gehen.

- **Patenschaft Arbeits- und Menschenrechte** Harte Arbeitsbedingungen und miserable Löhne sind das Los vieler Fabrikangestellten beispielsweise in El Salvador. In Brasilien geraten Landarbeiter in Schuldenfallen und werden zu Sklaven. In vielen Ländern haben Hausangestellte keine Rechte und werden ausgebeutet. Unsere Projekte bieten den Betroffenen Rechtsberatung und helfen ihnen, sich zu organisieren. Sie leisten Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Dies alles bewirkt, dass sich die Arbeitsbedingungen und Löhne langfristig verbessern.

Eine schöne Aufgabe

Als Patin oder Pate unterstützen Sie benachteiligte Menschen längerfristig. Der Jahresbeitrag von 360 Franken oder mehr kann in ein bis zwölf Tranchen eingezahlt werden. Paten und Patinnen erhalten nebst Informationen zum ausgewählten Thema auch eine Spendenbestätigung und eine Patenschaftsurkunde. Die Patenschaft ist unbefristet, kann aber jederzeit gekündigt werden.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch



Wer arbeitet, hat Anrecht auf menschenwürdige Existenz und einen fairen Lohn.

Bild: Brücke • Le pont

Patin oder Pate werden ist nicht schwer

Dem Syna-Magazin liegt ein Flyer bei. Kreuzen Sie auf dem Flyer eines der drei Themen an. Vermerken Sie die Höhe Ihres Beitrags und die Anzahl der Tranchen, die Sie wünschen. Alternativ können Sie Ihre Patenschaft auch auf unserer Webseite eintragen, uns anrufen oder eine E-Mail schicken. Wir geben Ihnen gerne Auskunft.

Brücke • Le pont,
info@bruecke-lepont.ch,
 Tel. 026 425 51 51

KMU im Gewerbe

Gesunde Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeitende

Seit 2000 hat die Eidgenössische Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EKAS) Präventionsrichtlinien erlassen. Die Betriebe haben spezifische Auflagen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheitsbestimmungen erhalten. Durch die Umsetzung werden die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert.

Die meisten Branchen, welche sozialpartnerschaftlich Gesamtarbeitsverträge (GAV) abgeschlossen haben, nahmen sich dieser wichtigen Sache an. In den GAV wurde die Prävention Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz aufgenommen. Gleichzeitig wurden Branchenlösungen mit Sicherheitskursen sowie Kampagnen – zum Beispiel zu Asbestsanierung, Rollgerüste, Tunneluft im Untertagbereich, Lasten sichern usw. – lanciert und aufgebaut. Die Betriebe bestimmen Sicherheitsbeauftragte und sind

besorgt, dass diese kontinuierlich geschult werden. Diese Schulungen werden durch die Verantwortlichen der einzelnen Branchenlösungen in Zusammenarbeit mit der Suva angeboten.

Weniger Berufsunfälle

Seit der Verstärkung der Unfallprävention und der Bemühungen im Bereich Gesundheitsschutz haben sich die Unfälle und Berufskrankheitsfälle im Baunebengewerbe laufend reduziert. Im Jahr 2000, bei der Einführung der EKAS-Richtlinien, zählte die Suva noch 197 Berufsunfälle pro 1000 Vollbeschäftigte. 2012 waren noch 160 Betriebsunfälle zu verzeichnen. Auch wenn der Gewerbeverband und rechtsbürgerliche Parteipolitiker von einem Papiertiger sprachen: Der Aufwand hat sich gelohnt. Die Gesundheit der Arbeitnehmenden muss Vorrang haben. Die Kosten dieser Präventionsmassnahmen werden sich nachhaltig rechnen lassen. Neben dem Leid der Betroffenen und ihrer Angehörigen würden sonst auch die Gesundheitskosten explodieren.

Holzbau geht einen Schritt weiter

Eine ganzheitliche Lösung bietet die Branchenlösung Prävention und Risikoab-

holzbau vital

sicherung «Holzbau Vital». In der Schweiz arbeiten mehr als 15 000 Zimmerleute in rund 1700 Holzbau-Unternehmen. Um besser vor gesundheitlichen Risiken zu schützen, bieten die Sozialpartner des GAV Holzbau seit Ende 2012 eine ganzheitliche Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an. Gesunde Angestellte sind die Grundlage für einen erfolgreichen Betrieb. Deshalb setzt sich die Branche vorausschauend und damit nachhaltig für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden ein.

Demografischen Wandel beachten

Zum einen wird der Nachwuchs in der Holzbaubranche gefördert. Gleichzeitig soll aber auch die ältere und erfahrene Belegschaft durch die Gesundheitsförderung an die Betriebe gebunden werden. Sie soll länger operativ tätig sein können, damit den Holzbau-Unternehmen ihr wertvolles Fachwissen erhalten bleibt. Wir rufen an dieser Stelle alle Beteiligten der Holzbaubranche auf, an der Verbesserung der Arbeitssicherheit aktiv mitzuarbeiten.

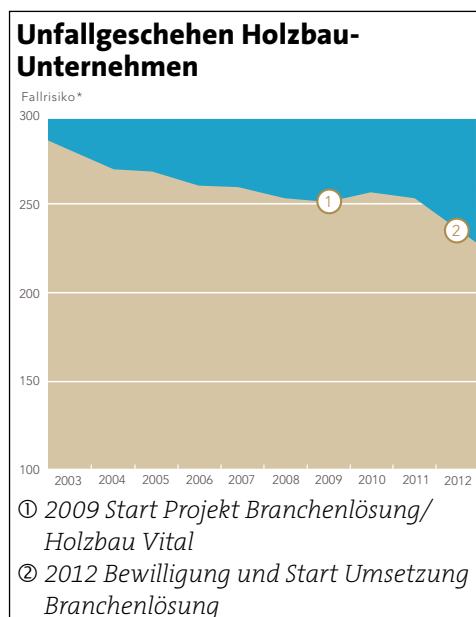
«Holzbau Vital» unterstützt ausgewählte übergeordnete Kampagnen der Suva und kommuniziert die Fortschritte im Bereich Arbeitssicherheit. Dies fördert das Image der Holzbaubranche und deren Berufe. Mit der Branchenlösung sollen die Risiken für Arbeitsunfälle und Krankheitsfälle gesenkt werden. Aber sie erhöht auch die Bindung der Mitarbeitenden, steigert die Leistungsfähigkeit und bringt schlussendlich den Unternehmenserfolg.

Auch im Holzbau gingen die Unfälle in den Betrieben seit 2003, gemäss Erhebungen der Suva, kontinuierlich zurück. Trotz dieses grundsätzlich positiven Trends gilt es, das Fallrisiko weiterhin zu reduzieren.

Ergebnisse für Baunebengewerbe aus dem Versicherungsbestand und -betrieb der Suva (Klassen 44D/44E/45B/45D/45G/45M)

Jahr	Vollbeschäftigte	Berufsunfälle	Fallrisiko (je 1000 VB)
2000	106'175	20'903	197
2001	108'588	20'825	192
2002	108'568	20'594	190
2003	107'959	20'024	185
2004	111'256	20'414	183
2005	119'048	20'967	176
2006	126'190	22'075	175
2007	131'035	22'205	169
2008	135'411	23'150	171
2009	137'108	22'871	167
2010	142'642	23'757	167
2011	151'372	24'613	163
2012	155'720	24'924	160

Quelle: SSUV-Suva



① 2009 Start Projekt Branchenlösung/ Holzbau Vital
 ② 2012 Bewilligung und Start Umsetzung Branchenlösung

ernst.zuelle@syna.ch,
 Zentralsekretär Baugewerbe

Erster Jugendrat von Jeunesse.Suisse

Start gelungen

Am ersten Jugendrat von Jeunesse.Suisse nahmen Jugendliche aus der deutschen, französischen und italienischen Schweiz teil. Sie wählten die Mitglieder der Jugendkommission und den Präsidenten für 2014. Zudem verabschiedete der Jugendrat eine Resolution zur Reform Altersvorsorge 2020.

Jeunesse.Suisse ist die nationale Jugendorganisation von Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden. Am 12. Oktober fand der erste nationale Jugendrat in Olten statt. Jugendliche Mitglieder aus den Travail.Suisse-Mitgliedsverbänden Syna, Transfair, Hotel&Gastro Union und OCST nahmen motiviert und begeistert teil.

Martin Flügel, Präsident von Travail.Suisse, betonte die Wichtigkeit des Engagements der Jugendlichen in Politik und Gewerkschaften. Mit ihrem Engagement geben sie ihren Anliegen eine Stimme und machen diese Anliegen so zum Inhalt der Diskussionen von Travail.Suisse. Der Dachverband könne auch von Jeunesse.Suisse profitieren, beispielsweise mit attraktiven und innovativen Ideen zur Führung von Kampagnen.

Der Grundstein wurde gelegt

In den Workshops wie auch im politischen Gespräch mit Nationalrat Bernhard Guhl (BDP, Aargau) zeigte sich, dass die Jugendlichen den Arbeitsmarkt als wichtiges Thema sowohl für die Bildungs- als auch die politische Arbeit der Jugendkommission erachten. Auch die verabschiedete Resolution zur Reform Altersvorsorge 2020 ist aus der Perspektive des Arbeitsmarktes formuliert, wenn es heisst: «Mit einer Sen-

Jugendkurse

Wenn ihr euch bereits für die neu geplanten Jugendkurse Bewerbung, Mobbing und Sprachen interessiert, findet ihr detaillierte Informationen ab Ende November auf www.formation-arc.ch.



Angeregte Vorstellungsrunde am ersten nationalen Jugendrat von Travail.Suisse.

Bild: Bruno Weber-Gobet

kung des Eintrittsalters in die Pensionskasse wird der Berufseinstieg der jungen Arbeitskräfte erschwert.»

Jordan Kestle neuer Präsident

Mit Akklamation wurde Jordan Kestle, Jahrgang 1994 und Mitglied von Hotel&Gastro Union, zum ersten offiziellen Präsidenten von Jeunesse.Suisse gewählt. Der beim Aufbau der Jugendorganisation als Übergangspräsident wirkende Mirco Gurini, Jahrgang 1989 und Transfair-Mitglied, wurde mit herzlichem Dank als Präsident verabschiedet.

Der Jugendrat hat ebenfalls seine Delegierten in die Jugendkommission von Jeunesse.Suisse gewählt. Insgesamt wurden 16 Jugendliche aus der deutschen, französischen und italienischen Schweiz für die Arbeit in die Jugendkommission ernannt. Sie sind Mitglieder von Syna, Hotel&Gastro Union, Transfair und OCST. Die Westschweizer Gewerkschaft SCIV wird ihre Delegierten noch zur Wahl stellen.

Sprachen als verbindendes Element

Motivation und Begeisterung waren tragende Elemente dieser Tagung. Beeindruckend war, wie die Jugendlichen sich im Gemisch der Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch verständigten. Ihr respektvoller Umgang mit den Kollegin-

nen und Kollegen trug zur Entwicklung eines Wir-Gefühls bei.

Es warten einige Herausforderungen auf diese junge, engagierte und kraftvolle Equipe. Doch durch Jeunesse.Suisse haben sie nun die Möglichkeit, sich für ihre Generation einzusetzen und etwas zu bewegen. Der Start ist gelungen, und die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft sind gestellt.

rolf.summermatter@transfair.ch,
Jugendverantwortlicher

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!