

# syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Fotolia

## Stopp dem Zeitklauf!

Arbeit und Zeit. Sie begegnen uns in Form von fadenscheinigen Begründungen, wenn die Erfassung der Arbeitszeit abgeschafft werden soll, oder wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangetrieben werden soll. Ein gesunder Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben ist zentral. Deshalb wird das am Syna Kongress 2014 auch zum Thema! **Seiten 2 und 6**

### Grosse und kleine Lohntüten

Die Schweizer Arbeitgeber haben sehr unterschiedliche Vorstellungen von Fairness und Gerechtigkeit. Nur 42 Firmen beteiligten sich am Lohnvergleichsdialog. Auch in den Lohnverhandlungen kamen sie den Angestellten eher zögerlich entgegen. **Seiten 4 und 5**

### Wir sind Syna

Mit der Januarausgabe ändert jeweils das Jahresthema im Syna Magazin. 2014 sprechen wir mit unseren Mitgliedern über Beweggründe, Einstellungen, Ansichten und Zukunftswünsche. Die zielstrebige und hilfsbereite Angela Wüthrich macht den Anfang. **Seite 19**

**Inhalt**

Masseneinwanderung	Seite	3
Lohnleichheitsdialog	Seite	4
Lohnrunde 2014	Seite	5
Kongress	Seite	6
Arbeitszeiterfassung	Seite	6
Sicherheits-Charta	Seite	7
Vollzug L-GAV Gastro	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
Masseneinwanderung	Seite	17
BHI-Kongress	Seite	18
Wir sind Syna: Angela	Seite	19
Weiterbildung	Seite	20

**Impressum**

**Syna Magazin, offizielles  
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

**Auflage** 30 550 Exemplare (WEMF 2013)

**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** LZ Print

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

**Nächste Ausgabe** Freitag, 21. Februar

**Redaktionsschluss**  
Mittwoch, 5. Februar, 12.00 Uhr

# Alles zu seiner Zeit

2014 werden wir den alle vier Jahre stattfindenden Syna-Kongress durchführen. Diese Gelegenheit nutzen wir auch, um auf die vergangenen 16 Jahre der Geschichte unserer Gewerkschaft zurückzublicken und festzuhalten, wo wir Zeichen in der Gewerkschaftspolitik gesetzt haben.

1998 in Biel am Gründungskongress der ersten schweizerischen interprofessionellen Gewerkschaft betonten die visionären Co-Präsidenten Peter Alemann (CHB) und Hugo Fasel (CMV), dass sie der Aktionärsmacht, der Macht des Kapitals, den Wert des Menschen und eine gerechtere Gesellschaft gegenüberstellen. Syna prägt mit ihrem eigenen Auftritt und ihrer basisdemokratisch festgelegten Art die Gewerkschaftspolitik der Schweiz nachhaltig mit. Vieles, was wir als erste gewerkschaftliche Organisation damals vorgelebt haben, wurde von andern Verbänden, weil als gut befunden, kopiert.

Der Kongress 2002 in Freiburg stand unter dem Titel «Arbeitsleben – vom Frust zur Lust». Konkret formulierten wir unsere Standpunkte und Forderungen in den Bereichen Lohn/Einkommen, Migration/Integration, Aus-/Weiterbildung, Arbeit/Kapital und Sozialpartnerschaft. Einiges wurde erreicht, aber vieles bleibt weiterhin auf unserer Agenda. Als Quereinsteiger wurde Dr. Max Haas zum neuen Präsidenten von Syna gewählt.

## Der Zeit voraus

Am Kongress 2006 in Baden fragten wir uns: Globalisierung – soziale Zukunft oder weltweiter Crash? Unsere Beurteilung, dass die Globalisierung auch eine Chance wäre für weltweit mehr Gerechtigkeit, wurde von der Realität überholt. Die Banken- und Finanzkrise ab 2007 zeigte auf, dass es keine unsichtbare Hand gibt, welche die masslose Gier in einem ungebändigten Kapitalismus einschränkt. Als Nachfolger von Dr. Haas wurde ich zum neuen Syna-Präsidenten gewählt.

Überschattet wurde der Kongress 2010 in St. Gallen von medialen Schlagzeilen mit Verdrehungen über unsere Personalpolitik und Spekulationen über meine Wiederwahl. Trotzdem stellten wir fest, dass unsere sozialetischen Grundsätze auch in der heutigen, schnelllebigen Zeit nach wie vor gelten. Wir fanden auch den Mut, als erste Gewerkschaft zu beschliessen, dass über ein bedingungsloses Grundein-



kommen diskutiert werden muss. Dank einer inzwischen eingereichten Initiative wird dies auch erfolgen. Mit Applaus wurde ich als Syna-Präsident bestätigt.

## Meine Arbeit – meine Zeit

Am Kongress 2014 in Brig-Naters wollen wir uns unter dem Titel «Meine Arbeit – meine Zeit» mit dem Thema Arbeitszeit auseinandersetzen. Wir werden unseren gewerkschaftlichen Einsatz für faire Arbeitszeiten miteinander definieren. Dazu haben wir ein Arbeitsdokument\* erarbeitet, das im ersten Quartal 2014 Syna-intern die Diskussionen zu diesem Thema fördern und unterstützen soll. Alle Syna-Mitglieder in den Regionen, Sektionen, in den Branchen und Betriebsgruppen sowie den Kommissionen sind aufgerufen, sich mit den Themen rund um die Arbeitszeit auseinanderzusetzen. Am Kongress vom 17. und 18. Oktober 2014 werden wir unsere Schlüsse ziehen, unsere Forderungen formulieren und die Marschroute festlegen. Das Amt als Präsident stelle ich dann in der festen Überzeugung, dass der Kongress dem auch zustimmt, meinem designierten Nachfolger und jetzigen Vizepräsidenten Arno Kerst zur Verfügung.

**kurt.regotz@syna.ch,  
Präsident**

\* Weitere Informationen erhalten interessierte Mitglieder in ihrem Regionalsekretariat.

Initiative gegen Masseneinwanderung

# Wirkungslos gegen Einwanderung

**Die Einwanderung in die Schweiz ist immer eine Folge der florierenden Wirtschaft. Die SVP gibt deshalb die falsche Antwort auf eine bestehende Herausforderung. Travail.Suisse sagt klar Nein zur Abschottungsinitiative und verlangt von der Politik echte Lösungen für Probleme auf dem Arbeitsmarkt.**

Oft werden die Zersiedelung der Landschaft, die steigenden Mieten und Preise für Wohneigentum, die – zumindest in den Stosszeiten – hohe Auslastung von Strassen und öffentlichen Verkehrsmitteln sowie die unbefriedigende Lohnentwicklung für die Arbeitnehmenden allein auf die hohe Zuwanderung der letzten Jahre zurückgeführt.

Das ist erwiesenermassen falsch. So haben beispielsweise auch die steigenden Ansprüche der bereits niedergelassenen Bevölkerung zu steigenden Mieten oder die immer weiteren Wege zwischen Wohnen und Arbeiten zu Staus und vollen Zügen beigetragen. Trotzdem besteht mindestens teilweise ein Zusammenhang zwischen den genannten Entwicklungen und der Einwanderung. Politischer Handlungsbedarf ist auf jeden Fall gegeben. Dabei ist aber wichtig, dass die politischen Antworten auch reale Wirkung entfalten. Bei der SVP-Initiative «Gegen die Masseneinwanderung» ist das ganz klar nicht der Fall.

## Kontingente sind keine Lösung

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass es auch mit Kontingenten immer wieder zu hoher Einwanderung gekommen ist. Die grösste Einwanderungswelle erlebte die Schweiz in den 60er Jahren. Auch Anfang 90er Jahre war die Einwanderung trotz Kontingenten ungefähr gleich hoch wie während der Personenfreizügigkeit der letzten Jahre (siehe Grafik). Zusätzlich waren früher in der Schweiz Zehntausende von Saisoniers tätig. Allein 1990 kamen 190 000 Personen für maximal neun Monate in die Schweiz, um zu arbeiten. Diese Fakten zeigen, dass die Einwande-



Zurück zum Saisonier-Status? Der falsche Weg.

Bild: Fotolia

rung ganz offensichtlich nichts mit Kontingenten oder Personenfreizügigkeit zu tun hat. Der entscheidende Faktor war seit jeher die wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz. Die Wirtschaft, und so die Unternehmen in der Schweiz, hat immer dafür gesorgt, dass so grosse Kontingente bewilligt werden, wie gerade nötig waren. Das würde auch mit der Masseneinwanderungsinitiative so bleiben.

Die Schweizer Wirtschaft ist potenziell grösser als der Schweizer Arbeitsmarkt. Wenn wir in der Schweiz gute wirtschaftliche Zeiten erleben und damit auch unseren Wohlstand sichern und ausbauen, dann haben wir schlicht und ergreifend zu wenig Arbeitnehmende im eigenen Land. Nun können wir zwar die negativen Auswirkungen dieser guten Wirtschaftslage beklagen. Aber eine Lösung des «Problems» über eine tiefgreifende Rezession mit einem rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit, so wie das in den 70er Jahren oder Mitte der 90er Jahre der Fall war, ist sicher nicht erstrebenswert.

## Gleichmässige Verteilung

Anstelle einer veralteten Kontingentslösung fordert Travail.Suisse Massnahmen für einen starken Arbeitsmarkt und eine hohe Lebensqualität in der Schweiz. Dazu

gehören eine Verstärkung der flankierenden Massnahmen mit Mindestlöhnen in Tieflohnbranchen, eine massive Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine klare Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmende sowie ein massiver Ausbau von Infrastruktur und Wohnungen.

Das Ja zur Personenfreizügigkeit ist also abhängig von einer Politik, welche die Früchte des Wachstums der breiten Bevölkerung zukommen lässt und die die dringendsten Probleme des Bevölkerungswachstums wirksam anpackt.

**Martin Flügel, Präsident,**  
fluegel@travailsuisse.ch

## Einwanderung in die Schweiz in % der Gesamtbevölkerung seit 1950



Quelle: BFS

Lohnleichheitsdialog beendet

## Und danach?

**Das einzigartige Projekt, das 2009 von den Sozialpartnern sowie dem Bund ins Leben gerufen wurde, um die Lohndiskriminierung bei Frauen abzuschaffen, hat sein Ziel nicht erreicht. Der Lohnleichheitsdialog wird nicht verlängert und endet wie vorgesehen im Februar 2014.**

Die Bilanz des Projekts, das von den Sozialpartnern und dem Bund getragen wurde, ist enttäuschend. Fünf Jahre nach der Lancierung haben sich nur 42 Unternehmen eingeschrieben – anvisiert waren deren 100. Mit Bedauern haben die Projektpartner entschieden, das Experiment nicht weiterzuführen.

Aus Gründen statistischer Plausibilitäten konnten nur Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden am Lohnleichheitsdialog teilnehmen und die kostenlose Software Logib nutzen. Travail.Suisse-Mitglied Transfair ging ungeachtet dessen mit gutem Beispiel voran und liess 2011 bei sich die Lohnleichheit überprüfen. Mit ausgezeichnetem Resultat: Die Lohn-differenz zwischen Frauen und Männern betrug lediglich 0,9 Prozent.

Abschliessend stellt Travail.Suisse fest, dass die gewählte Methode nur «gute Schüler» angezogen hat, die bereits beim Einschreiben wussten, dass sie das Resultat der Selbstkontrolle nicht fürchten mussten.

### Engagierte Unternehmen unterstützen

Das Ende des Lohnleichheitsdialogs bedeutet jedoch nicht, dass die bisherigen

#### Weitere Infos

Die Website [www.lohnleichheitsdialog.ch](http://www.lohnleichheitsdialog.ch) wird weiterhin aktualisiert.

#### Die Trägerschaft

Travail.Suisse, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Bundesamt für Justiz, eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Seco



*Traurige Bilanz: Lediglich 42 Firmen beteiligten sich am Lohnleichheitsdialog, um zu belegen, dass sie Frauen und Männern die gleichen Löhne zahlen.*  
Bild: Fotolia

Bemühungen umsonst waren. Denn der vom Projekt vorgeschlagene Prozess ist auf mehrere Jahre angelegt. Jeder Teilnehmer, der Ungleichheiten bei sich feststellt, hat vier Jahre Zeit um diese zu beseitigen. Von den 22 Unternehmen, die den Prozess zurzeit noch durchlaufen, werden ihn einige noch vor Ablauf des Projektes im Februar 2014, abschliessen.

Die Partner des Lohnleichheitsdialogs haben gewünscht, dass die Unterstützung durch die Trägerschaft weiterbesteht, bis sie den Prozess durchlaufen haben und dass sich keine negativen Konsequenzen aus der Beendigung des Projekts ergeben. Das eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann wird deshalb bis 2018 eine oberflächliche Struktur aufrechterhalten.

#### Vorteile einer Teilnahme

Die Teilnahme am Lohnleichheitsdialog könnte sich künftig als Vorteil erweisen, wenn die verbindlichen Massnahmen, die das Parlament beschliessen muss, schnell in Kraft treten. Es ist ein bisschen, als ob Radarfallen aufgestellt wurden, die aber nur die Fahrer prüfen, die sich an die Limiten halten. Die Sozialpartner müssen die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der oberflächlichen Struktur noch diskutieren und bewilligen.

Nun ist es an der Politik, gegen die Lohn-diskriminierung aktiv etwas zu unterneh-

men. Die hängigen parlamentarischen Vorstösse sollen nun, unter Berücksichtigung des laufenden Dialogs, wieder auf die Tagesordnung gesetzt werden. Dazu gehört auch die Motion von Chiara Simoneschi-Cortesi, der Präsidentin des Personalverbands Transfair, die einen automatischen Kontrollmechanismus für Lohnleichheit im Gleichstellungsgesetz verlangt, analog zu anderen Gesetzen, die die Arbeit regeln. Der Bundesrat wird seine Lösungsvorschläge in einigen Wochen dem Parlament unterbreiten.

#### Sozialpartnerschaft stärken

Nach diesen Erfahrungen ist Travail.Suisse sehr beunruhigt über die Haltung gewisser Branchen und Unternehmen, die sich weigerten, am Dialog teilzunehmen mit der Begründung, die Aufgabe müsse im Rahmen der Sozialpartnerschaft gelöst werden. Die Chance, das Problem der Lohndiskriminierung gegen Frauen auf direktem Weg zu lösen, haben sie klar verpasst. Nun liegt es wieder an den Mitgliedern von Travail.Suisse, die Sozialpartnerschaft dort zu verstärken, wo sie direkt gelebt und angewendet wird, innerhalb der Unternehmen.

**Valérie Borioli Sandoz,**  
Leiterin Gleichstellungspolitik,  
[borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch)

Die Bilanz zum Lohnherbst

## Verpasste Chancen

**Gleichzeitig mit der ersten Ausgabe des Syna Magazins 2014 erhalten die Arbeitnehmenden ihren Januarlohn. Ist er höher als letztes Jahr? Syna hat sich in den letzten Monaten tatkräftig dafür eingesetzt. Die Lohnabschlüsse zeigen positive wie auch enttäuschende Tendenzen.**

Nein, es ist keine «déformation professionnelle», wenn Syna an der Lohnbilanz-Presskonferenz vom 16. Dezember mit den Lohnergebnissen nicht vorbehaltlos zufrieden war. Denn Syna ist klar der Meinung, dass die Arbeitgeber im vergangenen Herbst eine gute Chance verpasst haben, das Glas ganz zu füllen. Und so ist der Lohnherbst nicht nur ein halb volles, sondern eben auch ein halb leeres Glas.

### Fulminanter Start

Nach Jahren der ökonomischen Herausforderungen standen die wirtschaftlichen Zeichen im Herbst 2013 auf positiv, und die Aussichten für das noch junge 2014 sind noch vielversprechender. Beste Voraussetzungen also für verdiente Lohnanpassungen, waren unsere Mitglieder der Meinung. Als Syna und Lidl Ende September eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme von 2,5 Prozent verkünden konnten, waren die Verhandlungen so richtig lanciert. Umso mehr, da beim gleichen Detailhändler auch noch die Mindestlöhne deutlich angehoben wurden und jetzt mindestens 4000 Franken betragen.

Syna ist froh, dass der Negativtrend bei den Mindestlöhnen letzten Herbst gebrochen werden konnte. Während zwischen 2006 und 2009 die Mindestlöhne jährlich um 2,25 Prozent stiegen, waren es in den letzten vier Jahren nur noch durchschnittlich 0,75 Prozent. Die jetzt vorliegenden Abschlüsse zeigen zwar ein heterogenes Bild, aber die Mindestlöhne werden wieder stärker steigen. Das belegen beispielsweise die deutlichen Erhöhungen der Mindestlöhne in den Branchen Gebäudetechnik und grafische Industrie. Für viele Arbeitnehmende sind die Mindestlöhne gleichbedeutend mit dem effektiven Verdienst.

Jede Erhöhung ist damit Gold wert, so auch die um 2,5 Prozent erhöhten Tiefstlöhne in der Reinigungsbranche.

### Mehrere Chancen verpasst

Im vergangenen Herbst lag die Teuerung praktisch bei Null. Beste Voraussetzungen also, damit die Nominallohnerhöhungen auch real mehr Geld im Portemonnaie bedeuten. Hier verpassten insbesondere viele Industriefirmen die Chance, ein Zeichen zu setzen. Ein Zeichen, dass die Arbeitgeber nicht nur in der Krise Opfer von den Arbeitnehmenden erwarten (indem zum Beispiel die Arbeitszeit statt der Löhne erhöht werden), sondern dass sie auch bereit sind, in guten Zeiten die Saläre zu erhöhen. Nullrunden bei Holcim, Ziegler Papier, Alcan Airex oder individuelle Anpassungen von gerade mal 0,5 Prozent bei der Papierfabrik Utzenstorf sind enttäuschend.

Auch angesichts der bevorstehenden lohnpolitischen und die bilateralen Verträge betreffenden Abstimmungen sieht Syna gleich mehrere Chancen vertan. Die Arbeitgeber wollten nicht durch deutlichere Lohnanpassungen zeigen, dass mit der Personenfreizügigkeit nicht nur die Unternehmensgewinne, sondern auch die Einkommen der Arbeitnehmenden zulegen. Es wäre ein Signal im richtigen Moment gewesen, dass die Personenfreizügigkeit allen zugute kommt und nicht zu Lohnstagnation führt.

Das Erfolgsmodell Schweiz pflastert im Moment wieder als Früchte tragender Apfelbaum landesweit die Plakatwände. Doch ist es dumm und fahrlässig von den Arbeitgebern, die Sozialpartnerschaft vor wirtschaftlich wichtigen Abstimmungen zwar zu loben, nur um im sozialpartnerschaftlichen Alltag die berechtigten Bedürfnisse der Arbeitnehmenden nach mehr Geld im Portemonnaie nicht mit deutlichen Lohnerhöhungen ernst zu nehmen!



*Während das Glas im Dienstleistungssektor grossteils halb voll ist, müssen es viele Angestellte des Industriesektors als halb leer betrachten.*

*Bild: Fotolia*

### Bitte das Glas füllen!

Schreiner-Hilfsmonteur verdienten 2003 mindestens 4216 Franken. 2013 betrug ihr Mindestlohn 4450 Franken. Zieht man die Teuerung ab, stagnierte der Mindestlohn, während die Wirtschaft real um etwa 14 Prozent gewachsen ist. Es hat also noch genügend Platz, um für 2015 das Glas ganz zu füllen!

**arno.kerst@syna.ch,  
Vizepräsident**

### Ergebnisse Lohnherbst

Die von Syna an der Pressekonferenz präsentierten detaillierten Lohnabschlüsse 2014 findest du unter [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Unsere Politik > Lohnpolitik.

Start ins Kongressjahr

# Meine Arbeit, meine Zeit

**Arbeitszeit ist Lebenszeit – im Positiven wie auch im Negativen. Und die Arbeitszeit ist umkämpft wie schon lange nicht mehr. Darum wird Syna ihren 5. Kongress im Oktober 2014 schwergewichtig diesem Thema widmen. Die Vernehmlassungsphase hat soeben begonnen.**

Die «NZZ am Sonntag» zeigt unter dem Titel «Gezielt abschalten» auf, wie wir durch Digitalisierung und Informationsflut bei der Arbeit leiden. Boris Zürcher, der Chef der Direktion für Arbeit, beschreibt in einem «Tagesanzeiger»-Interview, dass die Übergänge zwischen Freizeit und Arbeit immer fließender werden, und folgert daraus: «Psychosoziale Risiken wie Stress und Burn-out haben zugenommen. In diesem Zusammenhang sieht das Seco Handlungsbedarf. Es wird im 2014 einen Schwerpunkt dazu setzen.»

## Vieles läuft schief

Es vergeht kaum ein Gespräch mit unseren Mitgliedern, bei dem nicht das Thema Arbeitszeit angesprochen wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelinge gut, die freiwillige vorzeitige Pensionierung werde genossen oder der Arbeitgeber kündige frühzeitig die Arbeitseinsätze an. Viel öfter hören wir aber von Arbeitszeiterhöhungen ohne Lohnausgleich, oder dass immer weniger Mitarbeitende immer mehr Arbeit in immer kürzerer Zeit erledigen müssen. Das Nicht-Einhalten von Pausen-, Jahresarbeitszeit- und Überstundenregelungen scheint Alltag zu sein. Unbezahlte Arbeitswege, immer mehr nicht erfasste Arbeitszeiten und nicht entschädigte Mehrarbeit gehören zu den Topthemen der Mitgliederberatung. Karriere und Teilzeitarbeit, Sabbaticals oder Altersteilzeit wünschen sich viele Arbeitnehmende – doch werden sie darin nicht vom Arbeitgeber unterstützt.

## Syna entwickelt Lösungsansätze

Stress und die schwierige Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitszeit sind kei-

ne Schlagworte, sondern weit verbreitete Realität. Steckt eine Strategie der Arbeitgeber dahinter? Werden die gewerkschaftlichen Erfolge bei den (Mindest-)Löhnen oder Vorpensionierungslösungen durch längere, intensivere und unbezahlte Arbeitszeiten wieder zunichte gemacht?

Syna nimmt das Thema in die Hand. Zurzeit sind darum die Mitglieder in den Regionen, Kommissionen und Branchen aufgefordert, Stellung zu beziehen. Wir haben eine erste Bestandesaufnahme gemacht, zeigen Lösungen auf und formulieren Forderungen. Bis Ostern läuft die Vernehmlassung. Zusätzlich wollen wir die Situation vertieft analysieren.

Mit dir nimmt sich Syna Zeit für das Thema Arbeitszeit. Denn es geht um unsere Gesundheit, um faire Entschädigung der geleisteten Arbeit, um die Vereinbarkeit von Freizeit und Arbeitszeit – es geht um unsere Lebenszeit!

[arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch),  
Vizepräsident

Arbeitszeiterfassung

## Keine Abstriche machen!

**Syna steht der im Dezember angekündigten erleichterten Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende mit «besonderer Verantwortung» kritisch gegenüber.**

Das Arbeitsgesetz schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden, indem Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten definiert sind. Nur mit der Erfassung der Arbeitszeit kann deren Einhaltung sichergestellt und unbezahlte Arbeit verhindert werden.

### Ungerecht!

Das zunehmend flexible Arbeiten (Jahresarbeitszeit, Arbeit auf Abruf, gestiegene Mobilität, Projektarbeit usw.) macht eine Arbeitszeiterfassung noch dringlicher. Nur so kann gewährleistet werden, dass

die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen (Lohn gegen geleistete Arbeitszeit) eingehalten werden.

Syna ist durchaus bereit, die Praxistauglichkeit heutiger Regelungen zu hinterfragen. Am Grundsatz einer umfangreichen Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmenden darf aber, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, nicht gerüttelt werden.

Wenn Arbeitnehmende die Arbeitszeit falsch aufzeichnen, müssen sie mit einer (fristlosen) Kündigung rechnen. Diese harte Rechtsprechung steht im schreienden Widerspruch zum weitverbreiteten Ansinnen von Arbeitgebern, ihren Mitarbeitenden die Notierung der Arbeitszeit zu verbieten!

[arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch),  
Vizepräsident



*Eine detaillierte Zeiterfassung hilft die Gesundheit schützen.*  
Bild: Fotolia

Ausweitung der Sicherheits-Charta

## Arbeitssicherheit geht alle an

**Mehr als 280 Menschen haben in den letzten zehn Jahren auf dem Bau ihr Leben verloren. Seit 2011 gilt eine Sicherheits-Charta, mit der Todesfälle verhindert werden sollen. Jetzt hat eine Ausweitung dieser Charta auf andere Branchen stattgefunden.**

Was vor zwei Jahren für das Bauhauptgewerbe lanciert wurde, wird jetzt auf andere Branchen ausgeweitet. Ein wichtiger Schritt, denn zwei Drittel aller Berufsunfälle mit Todesfolge oder schwerer Invalidität ereignen sich in den Branchen des Baubengewerbes.

### Stopp sagen

Gefahren erkennen, beheben und erst dann weiterarbeiten. Ein einfacher Grund-

satz, und doch ist er von grösster Wichtigkeit. Denn das Leben und die Gesundheit der Betroffenen haben absolute Priorität. Deshalb wurde die Sicherheits-Charta ins Leben gerufen. Zwischenzeitlich haben mehr als 250 Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenverbände sowie Firmen diese Charta unterschrieben. Mit ihrer Unterschrift verpflichten sie sich, die Leitsätze konkret umzusetzen und insbesondere die lebenswichtigen Sicherheitsregeln der Suva strikt einzuhalten.

### Konsequent sein rettet Leben

Die Sicherheits-Charta soll in der Realität konsequent um- und durchgesetzt werden. Sie definiert für die Beteiligten aller Hierarchiestufen die wichtigsten Regeln, die eingehalten werden müssen, um Berufsunfälle zu vermeiden. Die Kernbotschaft «Stopp bei Gefahr/Gefahr beheben/weiterarbeiten» wird auf verschiedenen Einsatzmitteln abgebildet. So stehen

den Unterzeichnenden unter anderem Absperrbänder, Plakate und mehrsprachige Chartas zur Verfügung. Schulungsunterlagen helfen ausserdem, die Sicherheitsmassnahmen im praktischen Berufsalltag umzusetzen. Mit der Kampagne «Vision 250 Leben» der Suva und den lebenswichtigen Regeln soll die jährliche Anzahl der Todesfälle zwischen 2010 und 2020 halbiert werden.

In der Schweiz geschehen jedes Jahr rund 250 000 Arbeitsunfälle. Es trifft jeden fünften Bauarbeiter, jeden vierten Gerüstbauer und jeden dritten Forstarbeiter. Grund genug, dass alles darangesetzt wird, diese Unfälle zu verhindern. An deinem Arbeitsplatz kannst du direkt mithelfen, also denk daran: Wenn du eine Gefahr erkennst, behebe sie zuerst, bevor du weiterarbeitest. Ich wünsche allen ein unfallfreies Jahr 2014.

werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Leiter Sektor Gewerbe

Wettbewerbsziehung

## Syna wills wissen

**Syna hat eine schweizweite Umfrage zu den Arbeitsbedingungen im Detailhandel durchgeführt. Als Dank an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden tolle Preise verlost.**

Der Detailhandel ist in der Schweiz eine der grössten Branchen überhaupt. Rund 320 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind tagtäglich in verschiedensten Verkaufsgeschäften tätig. Wie kaum eine andere Branche sind Angestellte des Detailhandels jedoch auch von den aktuellen politischen Diskussionen betroffen: So stehen sowohl Mindestlöhne wie auch längere Ladenöffnungszeiten gleichermaßen zur Diskussion.

Die nun durchgeführte Umfrage ermöglicht es Syna, die Bedürfnisse der im Detailhandel Beschäftigten zu erkennen und sich gezielt für bessere Arbeitsbedingun-

gen einsetzen zu können. Unter anderem stellten wir Fragen zu Themen wie Arbeits- und Ladenöffnungszeiten, Löhne, Gleichstellung, aber auch nach der allgemeinen Zufriedenheit im Arbeitsalltag. Die Auswertung und Analyse der Antworten ist in vollem Gange, Syna wird demnächst weiter informieren.

### Die Gewinner stehen fest

Unter der Aufsicht von Claudia Stöckli, Zentralsekretärin Detailhandel, und Mathias Regotz, Leiter Rechtsdienst, zog Assistentin und Weihnachtsfrau Monica Rusch die folgenden drei Gewinner:

- 1. Preis (300 Franken Handygutschein): Frau Lumnije Morina, Basel
- 2. und 3. Preis (je 100 Franken Reka-Checks): Frau Lejla Meier, Giebenach, und Herr Michael Kaiser, Niederscherli

claudia.stoekli@syna.ch,  
Zentralsekretärin Detailhandel



Monica Rusch (r.) zieht die Wettbewerbsgewinner, überwacht von Claudia Stöckli (l.).

Bild: Lars Walter

Gastrobranche

# Den L-GAV durchsetzen

**Der Vollzug des Landes-Gesamtarbeitsvertrags (L-GAV) der Gastrobranche wurde aufgrund des neuen Geltungsbereichs optimiert. Syna stellt dennoch fest, dass gerade im Bereich der betrieblichen Kontrollen Verbesserungspotenzial vorliegt. Mit einem flexibleren Kontrollsystem wäre der Branche gedient.**

Der zweitgrösste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz ist seit mehr als 15 Jahren allgemeinverbindlich. Damit ist der L-GAV die Voraussetzung für gute Verhandlungen und faire Arbeitsbedingungen in der Hotellerie-, Gastronomie- und Cateringbranche. Der Vollzug eines derart grossen GAV bringt jedoch seine ganz spezifischen Anforderungen mit sich. So wirft nicht nur der Geltungsbereich Fragen auf; ebenso ist die Kontrolle der überaus zahlreichen und sich ständig wandelnden Betriebe eine grosse Herausforderung.

## Neuer Geltungsbereich

Der bisherige Geltungsbereich des L-GAV reichte nicht aus, da die Regelung gewisse Teilbereiche der Gastronomie nicht erfasste. Der Alltag zeigt, dass Mischformen von Betrieben und folglich auch die Frage



*Kantinen und Personalrestaurants, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, unterstehen ebenfalls dem L-GAV.*  
Bild: Fotolia

eines geltenden L-GAV immer mehr zur Realität der Branche gehören. Ist beispielsweise eine Bäckerei, welche neben dem Verkauf der eigenen Produkte gleichzeitig auch Kaffee ausschenkt, dem L-GAV unterstellt oder nicht?

Zusammen mit dem Seco wurde nun eine griffigere Lösung für die Teilbereiche Personalkantinen, Heime und Spitäler sowie für den Detailhandel vereinbart. Seit Juli 2013 gelten folgende Regelungen: Damit Personalkantinen, Spitäler oder Heime dem L-GAV unterstellt werden können, muss das Öffentlichkeitsprinzip erfüllt sein. Ist also eine Kantine oder ein Restaurant eines solchen Betriebes auch öffentlich zugänglich, gilt der L-GAV. Für Detailhandelsbetriebe, die die Gastronomie tangieren, zählt die Anzahl der Sitzplätze: Bei mehr als 50 Sitzplätzen gilt der L-GAV.

Die Kontrollstelle Basel ist für diese Angelegenheiten die erste Anlaufstelle. Sie informiert die paritätische Kommission, wo schliesslich ein Beschluss darüber gefasst wird, ob ein Betrieb dem L-GAV unterstellt ist.

## Flexibleres Kontrollsystem

Zudem stellt die Kontrollstelle Basel die Einhaltung des L-GAV sicher. Jährlich werden 2000 Betriebe stichprobenartig nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und die

Kontrollen zwei Wochen vorher angekündigt. Dadurch ist die Zahl der Verstösse erfreulicherweise leicht gesunken. Dennoch ist ein Idealzustand nach wie vor Zukunftsmusik, und Syna sieht im Kontrollsystem selbst ein deutliches und wichtiges Verbesserungspotenzial. So bietet das Prinzip der angemeldeten Kontrolle zwar den Vorteil, dass den Inspektorinnen und Inspektoren die nötigen Dokumente wie Lohnausweise usw. vorgelegt werden können. Gravierende Verstösse aber, wie gerade auch Schwarzarbeit, können auf diese Weise nicht beanstandet werden. Ebenso wenig können momentan offensichtliche Problemgebiete, seien diese regionaler oder branchenspezifischer Art, gezielt durch die Kontrollen angegangen und verbessert werden. Eine Weiterentwicklung hin zu einem flexibleren Kontrollsystem drängt sich auf. Syna setzt sich deshalb dafür ein, dass neu auch spontane und unangemeldete Kontrollen neben den angekündigten durchgeführt werden müssen. Das System muss genauso beweglich sein wie die Branche selbst. Nur so können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche dem L-GAV unterstellt sind, vor Missbrauch geschützt werden.

**claudia.stoeckli@syna.ch,**  
**Zentralsekretärin Gastrobranche**

## Mitglieder werben Mitglieder

**Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.**

**Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir Fr. 100.-.**

**Anmeldungen via [www.syna.ch](http://www.syna.ch) oder 0848 848 868.**



**Zusammen sind wir stark!**



Lavoratori stranieri riformati

## «Mancava solo un mese ...»

**Veronica Mazzotta non si stanca di ripetere che mancava un solo mese. Un mese per celebrare i trent'anni d'attività come addetta alle pulizie presso l'Ospedale cantonale di Lucerna. Ma la quarta operazione all'anca è stata la goccia di troppo. Però, alla rendita d'invalidità non ha diritto – per ragioni poco chiare.**

Il 21 dicembre Veronica e Francesco festeggeranno 45 anni di matrimonio. Il figlio è ormai adulto: dopo aver assolto un apprendistato in Svizzera, Lucerna è diventata la sua nuova patria. Anche Veronica e suo marito si sentono a casa nella città sul Lago dei Quattro Cantoni. Sarebbero felici, se solo la salute fosse migliore e l'assicurazione invalidità non si dimostrasse tanto ostile nei loro confronti. I tanti anni di duro lavoro hanno infatti lasciato il segno. Francesco è immigrato in Svizzera nel 1968 grazie a un lavoro rimediatogli dal cognato. In Calabria, sua patria natale, allora di possibilità ce n'erano ben poche, e per la sua famiglia Francesco desiderava una vita dignitosa. In Svizzera Francesco si è ambientato in fretta, guadagnandosi rapidamente la stima dei colleghi per il suo modo di darsi da fare con impegno. A chi importava che non trovasse il tempo per imparare il tedesco? Sul cantiere si parlava solo italiano, ci si capiva, il datore di lavoro non ha mai avuto nulla da ridire. Veronica lo ha seguito dodici anni dopo, trovando rapidamente un impiego come donna delle pulizie presso l'Ospedale cantonale di Lucerna. Alle cinque del mattino prendeva il bus, alle sei iniziava il turno di lavoro. Anche di sabato.

### La speranza di un'esistenza migliore

La storia di Francesco e Veronica è quella di tante altre persone piene di speranza giunte in Svizzera per lavorare. I datori di lavoro le hanno accolte a braccia aperte – c'era penuria, mancavano braccia. Finché c'era da fare, erano tutte le benvenute. Non si parlava di conoscenze linguistiche, né di corsi di lingue, né di integrazione. Nessuno se ne preoccupava. L'essenziale,



*Lottare fino a cadere per poi essere abbandonati al tappeto? Veronica e Francesco si erano immaginati diversamente la meritata pensione in Svizzera.*

Foto: Colette Kalt

questi lavoratori lo acquisivano da soli. Pagavano puntualmente le bollette, non dipendevano mai dagli aiuti statali – erano considerati come perfettamente integrati. Oggi che molti di loro avrebbero bisogno di una mano, sono soltanto le segretarie e i segretari sindacali Syna a tutelare i loro interessi e a lottare per trovare soluzioni adeguate.

Oggi, nel 2014, la situazione è ben diversa. Ai migranti si chiedono conoscenze linguistiche affinché abbiano diritto alle misure di riorientamento professionale degli URC o dell'AI, in caso di malattia, infortunio o disoccupazione. Le rendite vengono assegnate con il contagocce e ove possibile evitate. Soprattutto nel caso dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento, SUVA e AI si rimandano di continuo la patata bollente. Rendita sì, rendita forse – alla fine ti sbattono in faccia un no. È successo anche a Veronica. Dopo la quarta operazione all'anca il medico curante le ha prescritto un'attività sedentaria, seduta o sdraiata. Ma dove trovare un lavoro simile, dopo trent'anni di pulizie? E all'istante, anche le lacune linguistiche si sono trasformate in un ostacolo insormontabile.

Francesco ha avuto fortuna nella sfortuna. Il suo iter di paziente è iniziato nel 2007 con un incidente d'auto, la colonna

vertebrale già gli dava problemi. Poi sono arrivati l'ictus e l'insonnia. Non poteva più lavorare come impiegato in un ramo accessorio dell'edilizia.

### Cosa resta?

Nel 2014 Francesco raggiungerà l'età di pensionamento ordinario. Fino ad allora beneficerà dei contributi del pensionamento flessibile (FAR/PEAN). Sono le uniche entrate attualmente percepite dai coniugi Mazzotta. Per arrotondare il budget familiare si attinge ai risparmi. Veronica non ha alcuna prospettiva di lavoro. Le indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione sono esaurite, e adducendo misere scuse l'AI si è scrollata di dosso la responsabilità per il suo caso. La pillola è amara, dopo tanti anni di contributi alle assicurazioni sociali pagati sempre puntualmente. I due soci Syna non hanno assolutamente nulla da rimproverarsi, loro che sull'altare del lavoro hanno letteralmente sacrificato la propria salute. Sono giunti in Svizzera a mani vuote e presto le loro mani saranno vuote come allora. Chi, 45 anni fa, avrebbe immaginato un epilogo simile?

colette.kalt@syna.ch, Direttrice di comunicazione e campagne

Previsión para la vejez

# Jubilación flexible para tod@s

**Sólo una minoría de l@s asalariad@s se retiran a los 64 o 65 años del mercado laboral. Adoptando una edad de jubilación de referencia. El consejo federal («Bundesrat») quiere flexibilizar la edad de jubilación, pero para que tod@s puedan beneficiarse de esa opción se necesitan medidas adicionales.**

L@s emplead@s deben poder programar su jubilación de manera flexible conforme a sus necesidades y puedan elegir libremente la fecha de su retiro entre los 62 y los 70 años de edad. Una jubilación «confeccionada a medida» también es posible. La persona elige por ejemplo trabajar 50 por ciento y jubilarse 50 por ciento. Eso suena bien y en muchos casos tiene sentido. Las biografías y las situaciones de vida son tan diversas hoy en día que ya no existe el caso tipo. Por eso es legítimo que el trabajador o la trabajadora pueda elegir libremente jubilarse completa o parcialmente de la vida laboral teniendo en cuenta su salud y su situación económica.

## ¡No hay elección libre!

Según la reforma de la edad de jubilación deben asumir reducciones técnicas del seguro aquellas personas que se jubilan antes de cumplir 65 años. También las mujeres deberán trabajar hasta los 65 años para poder cobrar una jubilación completa. Quién cobra su jubilación después de los 65 años tiene la posibilidad de mejorar su «AHV/AVS» con cotizaciones adicionales hasta llegar a la renta máxima legal. De hecho, sólo aquellas personas que tengan los medios financieros necesarios para afrontar una reducción de su jubilación tienen la posibilidad de la libre elección. Eso pocas veces es el caso para l@s trabajador@s que ejecutan labores físicamente más pesadas. Ya que no se prevé ninguna prestación extra por los interlocutores-sociales, como es por ejemplo el caso en la construcción, l@s trabajador@s deberán continuar sus actividades laborales a pesar de una salud quizás deteriorada. O inclusive lle-



*Aproximadamente el 40 por ciento de l@s emplead@s se jubilan antes y un tercio después de la edad de jubilación oficial.*  
Foto: Fotolia

gando a la recta final de su carrera laboral relegados al desempleo o a la asistencia social. Las estadísticas demuestran que el riesgo de invalidez aumenta drásticamente en los últimos años de actividad laboral. En las mujeres la probabilidad sube a 15 por ciento, en los hombres inclusive a 18 por ciento.

## Compensaciones sociales

Para evitar un camino doloroso e indigno a aquell@s trabajador@s que precisan de una jubilación anticipada es indispensable tomar medidas adicionales. Emplead@s con bajos ingresos presentan en promedio una esperanza de vida más baja, por lo tanto deben poder jubilarse más pronto sin reducción de sus rentas. Lo mismo se aplica a mujeres que a causa de una protección social insuficiente no pueden contar con una buena jubilación. En estos casos no hay lugar para recortes a la renta. Una compensación social como contrapeso a la elevación de la edad de jubilación de la mujer es indispensable. La propuesta del consejo federal incluye solamente aquellas personas de bajo ingreso que han comenzado a cotizar su «AHV/

AVS» a temprana edad (entre los 18 y 21 años). Así l@s migrantes que han llegado a Suiza después de esa edad son excluidos de las compensaciones. Además con esta reglamentación un mínimo porcentaje de mujeres pueden elegir libremente el momento de su jubilación. El consejo federal debe repasar y mejorar su propuesta.

## Puestos de trabajo a tiempo parcial

Un requisito para poder decidir libremente sobre la jubilación también son las ofertas de trabajo adecuadas. Hoy faltan ofertas atractivas para emplead@s mayores y la oferta de puestos a tiempo parcial para un retiro del mercado laboral también a tiempo parcial es prácticamente inexistente. Queda pendiente mucho por hacer en el mercado laboral. Esperemos que aumentando el peso demográfico de la población mayor también aumente la oferta de puestos laborales adecuados. El paquete de reformas 2020 incentiva una discusión alrededor de esa temática.

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

Estadias de curta duração com atividade remunerada

# Trabalhar na Suíça

**Muitos membros da Syna vivem como migrantes na Suíça. O seu estatuto de residência define entre outros a possibilidade de integração e tem efeitos em questões de segurança social.**

No final de 2013 a Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) (Comissão Federal para as Questões de Migração) publicou um estudo sobre estadias curtas na Suíça. Os resultados forneceram uma visão geral em bruto sobre a situação e apontaram para grandes lacunas de informação nesta área.

## Quadros legais

Observado legalmente existem duas áreas de regulação diferentes: os acordos de livre circulação com os estados da UE/EFTA estão caracterizados pelo princípio da igualdade de tratamento. Para que os interessados possam fazer os seus direitos legais de permanência na Suíça, eles que têm de comprovar a existência de uma ocupação ou preencher as condições para uma atividade independente.

Na segunda área de regulação é válida a legislação sobre estrangeiros da Suíça, que é muito restritiva. Uma permissão apenas é concedida, quando existe um pedido de um empregador ou quando independentes preenchem as necessárias condições financeiras e profissionais.

## Tipos de autorização

A categoria de documento de identificação clássica para pessoas com estadia de curta duração com atividade remunerada é a autorização de residência de curta duração documento de identificação L. Esta categoria representava em 2012 1,7 por cento do emprego total. Em agosto 2012 isso correspondia a cerca de 70 000 pessoas, no entanto os valores oscilam sazonalmente. As autorizações de residência L é válida até 364 dias e pode ser prolongada em mais um ano. Pela sua emissão são responsáveis os Cantões. Nacionais de países UE/EFTA com liberdade de circulação de pessoas tem um direito legal sobre uma autorização L, quando podem comprovar na Suíça uma relação de trabalho entre



*Pessoas com estadia de curta duração com atividade remunerada têm de observar algumas coisas importantes sobre as áreas Direito, autorização e segurança social. Foto: Flughafen Stuttgart*

três meses e um ano. Com a liberdade de circulação acrescentaram-se a estes os de obrigação de registo. A categoria dos de obrigação de registo só é válida para os países com a liberdade de circulação total e com uma atividade remunerada de no máximo 90 dias no ano.

Um outro tipo de autorização é o de trabalhador fronteiriço G. Anteriormente limitada aos países vizinhos, a área de validade estende-se hoje para todas as pessoas de países UE/EFTA com acordos de livre circulação, que mantêm a residência no país de origem e em regra para ali retornam semanalmente.

Como outra autorização de residência importante vigora a autorização B, que é concedida automaticamente para pessoas de países com liberdade de circulação, se elas no registo apresentarem um contrato de trabalho com uma duração superior a um ano. A autorização B vigora para pessoas de países terceiros por um ano, para pessoas de países UE/EFTA por cinco anos.

## Impostos e segurança social

Quem trabalhar mais de 30 dias na Suíça, tem de pagar um imposto na fonte. Para pessoas com estadia de curta duração, que iniciam um emprego na Suíça, são válidas nas seguranças sociais as mesmas regras que para nacionais: A partir de 2300 francos de rendimento bruto por ano as contribuições para AHV, IV, EO, UV e ALV são

obrigatórias, com rendimentos inferiores voluntárias. Contributos para caixas de pensões devem apenas ser garantidos, quando a relação de trabalho dura mais de três meses e o salário anual com ocupação o ano inteiro seja de pelo menos 21 060 francos. Um direito a pensão com AHV e IV ocorre apenas, quando uma pessoa esteve no total mais de doze meses com atividade remunerada na Suíça. A caixa de pensões faz pagamentos em numerário apenas a nacionais de países terceiros, mas não a nacionais de países com acordos de livre circulação. Aqui o seguro continua em vigor na Suíça e o montante é transferido seis meses após a termino da relação de trabalho para o sistema de recolha. Voltando trabalhadores sazonais portanto anualmente para o mesmo empregador, o seguro continua simplesmente em vigor.

**sabine.hunger@syna.ch, Departamento de política social empresarial**

*A brochura Estadias de curta duração com atividade remunerada na Suíça da EKM fornece mais informações: [www.ekm.admin.ch](http://www.ekm.admin.ch) > Themen > Kurzerwerbsaufenthalte > Publikationen und Arbeitsinstrumente. Bem como as entidades de migração dos Cantões e o secretariado regional da Syna.*

# Kursangebote von Syna



## Besser kommunizieren.

**Montag, 3. März 2014 (1. Kurstag) und Montag, 17. März 2014 (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, 4600 Olten**

**Inhalt:** In Ihrer täglichen Arbeit spielt das Gespräch mit Arbeitskollegen, Teammitgliedern, Vorgesetzten oder Untergebenen eine wichtige Rolle. Sie verbessern Ihre Fähigkeit, Gespräche zu führen und zu kommunizieren. Sie kennen die Voraussetzung für aufbauende Gespräche und sind in der Lage, Gespräche aktiver und bewusster zu gestalten.

**Referentin:** Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

**Anmeldung:** bis 3. Februar 2014

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Mediation – eine faire Art der Konfliktlösung.

**Donnerstag, 6. März 2014, 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten**

**Inhalt:** Konflikte gibt es im beruflichen Alltag, in der Familie, in der Schule, im Verein, in der Nachbarschaft. Die Mediation bietet Ihnen eine Möglichkeit, den Konflikt Schritt für Schritt zu regeln. Dabei gibt es keine Verlierer/-innen – die Beteiligten erarbeiten eine für sie individuelle und nachhaltige Problemlösung. Sie lernen, was Mediation – wörtlich übersetzt «Vermittlung» – bedeutet und wo und wie sie sich anwenden lässt. Sie erhalten einen Einblick in die Haltung und Vorgehensweise der Mediation und bekommen einen Eindruck vom eigenen Konfliktverhalten.

**Referentin:** Andrea Dönni, Diplom-Pädagogin und Mediatorin

**Anmeldung:** bis 7. Februar 2014

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Gelassenheit und Selbstvertrauen.

**Freitag, 7. März 2014 (1. Kurstag) und Freitag, 21. März 2014 (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Mentales Training ist ein Instrument, das zu mehr Gelassenheit und Selbstvertrauen führt, und es wirkt sich auf Ihre Kommunikation, Ihre persönliche Energie und Ihren beruflichen und privaten Erfolg aus. Sie lernen Tatsachen und Tricks für zielförderliches Denken und Sprechen kennen, Ihr Unterbewusstsein und seinen Einfluss zu verstehen, Gefühle und Emotionen wahrzunehmen und zu beeinflussen, Eigenmotivation aufzubauen, von Entspannungsübungen zu profitieren und am Abend abschalten zu können.

**Referentin:** Rita Mancini, Kauffrau des Detailhandels, Erwachsenenbildnerin HF, Mentaltrainerin ILP

**Anmeldung:** bis 7. Februar 2014

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Corso in italiano: Informatica Excel.

**Sabato, 1°, 8 e 15 marzo 2014, dalle 9h00 alle 12h00 e dalle 13h00 alle 16h00, ENAIP Schweiz, Zurigo**

### Obiettivo del

**corso:** Il corso si prefigge di fornire le nozioni teorico pratiche necessarie per la conoscenza di base di Microsoft Excel come: conoscere la finestra di Excel, spostarsi tra le celle, righe e colonne, modificare il contenuto e il format delle celle, le formule, creare grafici, finzioni di stampa e anteprima e comandi rapidi da tastiera.

**Responsabile:** Francesca Iannella, coach e trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente d'impresa per la gestione strategica del cambiamento.

**Iscrizioni:** entro venerdì, 7 febbraio 2014

**Costi:** la partecipazione è gratuita per i soci del Syna



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](mailto: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!

Masseneinwanderungsinitiative

## Zurück in die Baracken

**Das Saisonierstatut wurde von der Personenfreizügigkeit abgelöst. Die Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitskräfte verbesserten sich. Was lange währte, wurde endlich gut. Geht es nach der SVP-Initiative soll das aber nicht so bleiben.**

Sonntags wanderte ich mit meinen Eltern und Brüdern von Naters Richtung Bitsch. Dabei kamen wir an einer grossen Barackensiedlung vorbei. Verstohlen spähte ich durch ein Fenster, sah Dutzende von Bauarbeitern in einem verrauchten Raum, die auf einen Bildschirm starrten. Sehnsüchtig sahen sie sich die Sendung «Un ora per voi» an, eine schweizerisch-italienische Produktion für die Migranten in der Schweiz. Diese Stunde sollte ihnen etwas Familie und Heimat geben, etwas Wärme in ihre Herzen bringen, denn bei uns waren sie abgeschoben in Baracken-Ghettos. Eingepfercht in überbelegte Zimmer, hausten Hunderte von Bauarbeitern unter bedenklichen hygienischen Bedingungen. Sie schufteten in den 50er und 60er Jahren beim Bau des Kraftwerks Massa unterhalb des grossen Aletschgletschers. Für neun oder gar nur für drei Monate, ohne Familie und immer in der Ungewissheit, ob sie für die nächste Saison nochmals angestellt würden. Also lieber schweigen und nicht aufbegehren, wenn der Lohn nicht stimmte, wenn die Überstunden nicht bezahlt oder die Sozialversicherungen nicht korrekt abgerechnet wurden.

### Schutzlos

Nach vier Saisons à neun Monaten konnte ein Gesuch für eine Jahresaufenthaltsbewilligung gestellt und damit der Weg geebnet werden, damit die Familie nachziehen konnte. Fehlte jedoch nur ein Monat von diesen 36 in der letzten Saison, begann die Warterei wieder von vorne. Später als Gewerkschaftssekretär erlebte ich, wie dieses Saisonierstatut benutzt wurde, um die Arbeiterinnen und Arbeiter stillzuhalten. Sie konnten quasi nicht selbst kündigen: In der gleichen Saison eine neue Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber zu finden, war nicht möglich. Die Kontingente, also die Zahl der Saisonarbeiter, waren



*Ihr bleibt draussen, soll das die Zukunft ausländischer Arbeiter sein?*

Illustration: Kurt Regotz

bereits vergeben. Zudem tauschten sich die Arbeitgeber aus; mit einem Klecks im Reinheft war man chancenlos. Sie verhinderten zudem die Erreichung der 36 Monate und somit den Jahresaufenthalt. Einen Saisonier hatte man besser im Griff als einen Jahresaufenthalter.

Die bilateralen Verträge und die Personenfreizügigkeit machten einen längst fälligen Schritt weg von diesem menschenunwürdigen System. Wir Gewerkschaften haben der Personenfreizügigkeit zugestimmt, weil ständig verbesserte flankierende Massnahmen (FLAM) sicherstellen, dass die Arbeits- und Lohnbedingungen nicht unterwandert werden. Eine weitere Verstärkung ist notwendig, wenn wir auch zukünftig diese Personenfreizügigkeit wollen.

### Rechtlos

Die Schweiz ist fast ausschliesslich von Mitgliedstaaten der EU umgeben. Enge Beziehungen werden durch verschiedene Vertragswerke geregelt. So auch in den bilateralen Verträgen, zu denen das Abkommen der Personenfreizügigkeit gehört. Damit erhalten Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Mitgliedstaaten grundsätzlich das Recht, ihren Arbeitsplatz und Aufenthaltsort innerhalb dieser Staatsgebiete frei zu wählen. Verglichen mit ihren europäischen Nachbarn ist die

Schweiz wirtschaftlich etwas bessergestellt. Daher ist es nicht verwunderlich, dass mehr Menschen Arbeit bei uns suchen und auch finden. Es ist also der Arbeitsmarkt respektive es sind die Arbeitgeber, welche die Zahl der Zuwanderer massgeblich mitbestimmen. Die Initiative gegen die Masseneinwanderung bringt da nichts Neues.

Neu wäre allerdings, dass die Personenfreizügigkeit aufgekündigt würde. Ohne die FLAM und mit der Wiedereinführung des Saisonierstatuts werden die arbeitenden Menschen ihrer Rechte beraubt. Sie können sich nicht wehren, weil sie schutzlos sind. Sie beanspruchen nicht mehr Wohnraum, weil sie in Baracken eingepfercht sind. Sie pendeln nicht, weil sie in der Nähe der Arbeit wohnen. Familiennachzug ist kein Thema, denn wer möchte freiwillig so vegetieren? Und wenn die Arbeitgeber ihnen noch die Pässe abnehmen, haben wir ähnliche Bedingungen wie in Sotschi\* oder Katar\*\*.

Es muss anders gehen. Zum Schutz der Arbeitnehmenden Nein zur Masseneinwanderungsinitiative.

**kurt.regotz@syna.ch,  
Präsident**

\* Sotschi = olympische Winterspiele 2014

\*\* Katar = Fussball-WM 2022

BHI-Kongress

# Gerechtigkeit für alle

**Am Weltkongress der Bau und Holz Internationale (BHI) wurden die Prioritäten und Aktivitäten für die Kongressperiode 2014–2017 festgelegt und die neue Führung gewählt. Wegen der Zustände auf den Fussball-WM-Infrastruktur-Baustellen hagelte es scharfe Kritik an die Adresse von FIFA-Präsident Sepp Blatter.**

Der diesjährige Kongress wurde von der Region Asien-Pazifik geplant und in der thailändischen Hauptstadt Bangkok veranstaltet. Man wollte auf diese Weise die Notwendigkeit unterstreichen, die Gewerkschaftsbewegung in Südostasien zu stärken. Die Subregion erfährt derzeit besonders in den Bereichen Bau, Holz und verwandte Branchen einen grossen wirtschaftlichen Aufschwung. Syna wurde von Ernst Zülle, Zentralsekretär und offizieller BHI-Delegierter, sowie Toni Walker, Regionalsekretär und Gast, repräsentiert.

## Zur Solidarität aufgerufen

BHI-Präsident Klaus Wiesehügel begrüsst an die 800 Delegierte, welche 220 Gewerkschaften in 100 Ländern vertreten, davon 25 Prozent Frauen. Speziell begrüsst er auch die 40 jungen Teilnehmenden unter 35 Jahren. «Sie bilden das wichtige Potenzial unserer Gewerkschaften für die Zukunft», so Wiesehügel. In seiner Rede führte der Präsident aus, dass unsere Aufgabe darin bestehe, bessere Arbeitsbedingungen auf den Baustellen, in den Fabriken und in den Wäldern zu gewährleisten. Der Wohlstand müsse weltweit gerechter verteilt werden. Und er beklagte, dass es heute weniger Solidarität und soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft gäbe.

Speziell ging Wiesehügel auf die Probleme der Wanderarbeiter in Dakar ein. «Das System krankt», fügte Sharon Burrow, die Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsrates ITUC, hinzu und betonte auch, wie wichtig die Arbeit der BHI im Sklavenstaat Katar sei. «Wir brauchen Ihre Hilfe, um die Kampagne zu vertiefen!», sagte sie und hielt zusammen mit Generalsekretär Ambet Yuson ein Banner hoch.



Die Kongressteilnehmenden zeigten Sepp Blatter die rote Karte.

Bild: BHI

Die Botschaft war unmissverständlich: Keine Fussballweltmeisterschaft in Katar ohne Arbeitnehmendenrechte.

Jeden Tag kämpfen die Mitglieder der BHI für menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei solchen Grossveranstaltungen. Von Katar über Panama bis nach Uganda, von IKEA über Holcim bis zu Lafarge; überall verteidigen wir die soziale Gerechtigkeit, die die Länder und Firmen vermissen lassen. Ein Teilnehmer aus Kanada unterstrich die Bedeutung der Panamerikanischen Spiele 2015, auf deren Baustellen Gewerkschaftsmitglieder arbeiten. Bereits seien einige Arbeitnehmende bei der gefährlichen Arbeit unter grossem Zeitdruck ums Leben gekommen. Die Arbeitnehmenden werden der FIFA – allen voran dem Präsidenten Sepp Blatter – die rote Karte zeigen. Symbolisch versammelten sich im Anschluss viele Delegierte auf dem Tennisplatz der Hotelanlage und hielten die rote Karte hoch.

## Gewerkschaften weltweit stärken

Die BHI-Delegierten diskutierten Forderungen und Ziele, zeigten aber auch die weltweiten Probleme auf. Die Gewerkschaftsrechte müssen vermehrt respektiert werden. Jeden Tag kämpfen Arbeit-

nehmende für das Recht, einer Gewerkschaft anzugehören. Es ist also dringend notwendig, dass wir weltweit die Gewerkschaften stärken und die Mitgliederzahlen steigern. In Kolumbien oder jedem anderen Land dürfen keine Gewerkschafter mehr ermordet werden. Kein Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz verlieren, weil er sich gewerkschaftlich organisiert. Die BHI-Mitgliedsgewerkschaften werden in Einheit und Solidarität mit ihren 12 Millionen Mitgliedern für menschenwürdige, sichere Arbeitsplätze kämpfen.

## Neuer Präsident gewählt

Als Nachfolger von Klaus Wiesehügel wurde Per-Olof Sjöo zum BHI-Präsidenten gewählt. In seiner Antrittsrede stellte er den Strategieplan 2014–2017 vor. Dieser basiert auf gewerkschaftlicher Aktivierung, dem Aufbau von Gewerkschaften, auf Tarifverhandlungen und Lobbyarbeit für die Arbeitnehmendeninteressen. An dieser Stelle wünschen wir dem neu gewählten Präsidenten Per-Olof Sjöo viel Kraft und Erfolg an der Spitze der weltgrössten Dachorganisation der Bau- und Holzarbeiter.

**ernst.zuelle@syna.ch,  
Zentralsekretär Baugewerbe**

Neues Jahresthema

# Ich gebe alles!

**Syna, das sind unsere Mitglieder. Denn sie erst geben unserer Gewerkschaft ein Gesicht. Wer sie sind? Angela Wüthrich ist eine von ihnen und macht den Anfang im Jahresthema 2014. Sie ist jung, weiss, was sie will, und auf dem besten Weg, auch mal Nein zu sagen.**

Bei jedem «Schnupperli», wie die Schnuppernden von ihr auf Berndeutsch liebevoll genannt werden, habe sie sich immer freiwillig gemeldet. Es gefalle ihr einfach, all denen, die sich für den Fachbereich Gesundheit (FaGe) interessieren, Einblick zu gewähren. Wenig verwunderlich also, dass Angela Wüthrich schon immer mit Lernenden arbeiten wollte. Auch das Soziale sei ihr quasi in die Wiege gelegt worden. «Im Kindergarten habe ich immer alles verteilt und nichts für mich behalten.» Sie sagt das lachend, ohne Mühe. Dieser Wesenszug gehört ganz einfach zu ihr, und sie geht entspannt damit um.

## Glückliche Fügung

Seit August 2011 ist sie nun in ihrem Wunschberuf angekommen. Im Alters- und Pflegeheim Waldhof/Rägeboge in Dotzigen arbeitet sie als Ausbilderin sowie Supervisorin und betreut fünf Lernende. Auch wenn Ausbilderin ihr absoluter Traumberuf ist, sind es schmerzhafteste Umstände, die Angela dorthin gebracht haben. Denn schon während ihrer FaGe-Lehre wurde ein Bandscheibenvorfall diagnostiziert, der sie in der Folge immer wieder zwang, auszusetzen. Im letzten Februar schliesslich sprach ihr Arzt ein Machtwort. Wenn sie nicht mit 40 IV-Bezügerin sein wolle, müsse sie wohl oder übel ins Büro wechseln. Auch wenn sie die Arbeit mit Demenzkranken liebt, ihr alles daran gefällt – die Unvorhersehbarkeit, ihre Spontanität, weil keine Routine aufkommen kann – und sie gerade das so schätzt, musste Angela mit der Heimleitung sprechen und mitteilen, dass ihre Tage in der Pflege aus gesundheitlichen Gründen gezählt waren.

Spricht sie von Menschen mit Demenz und davon, dass sie eben so gar nicht mehr das machen, was gemeinhin erwartet werde, leuchtet ihr Gesicht und ein feines Lächeln umspielt ihre Augen. Ist es gerade dieser durch die Krankheit so ausgeprägte Eigensinn, der ihr vielleicht besonders gefällt? Denn Nein sagen sei nicht ihre Stärke, aber immerhin sei es in den letzten fünf Jahren besser geworden, sagt sie, darauf angesprochen, was ihr Mühe bereite. Doch gerade durch die Arbeit mit den Lernenden, dass sie für sie Verantwortung übernehmen muss, ihnen zu einer guten Ausbildung verhelfen will, hat sie noch einmal einen grossen Schritt gewagt. Dass so kurz nach den mahnenden Worten des Arztes ein interner Stellenwechsel möglich wurde, lässt sie noch immer staunen. Aber Angela macht keine halben Sachen. Den Lehrgang zur Ausbilderin hatte sie bereits im Vorfeld gemacht. Und als die damalige Stelleninhaberin wegen einer Weiterbildung den Dienst quittierte, wusste die Heimleitung bereits, an wen sie sich wenden sollte.

war, darüber kann sie nur spekulieren. Sicher aber ist für sie, dass die Vorstellung, die etliche von einer Gewerkschaft haben, nichts mit Syna zu tun hat. Denn «ihre» Gewerkschaft sei ehrlich, vertrauenswürdig, mache den Leuten nichts vor. Und vor allem: zwingen den Leuten nichts auf. Damit kann sie sich bestens identifizieren. Auch wenn sie sich aus der aktiven Arbeit etwas zurückgezogen hat, nur noch als Revisorin amtiert, ist für Angela klar: «Syna braucht es dringend, und ich kann mir nichts anderes vorstellen, als Mitglied zu sein.» Wie es für die 27-Jährige weitergehen soll, davon hat sie eine klare Vorstellung. «Eine leitende Funktion würde mir schon gefallen.» Aber bevor Angela Wüthrich sich über ihr berufliches Weiterkommen Gedanken macht, steht im April erst einmal die Hochzeit an. Und mit der ihr eigenen Verschmitztheit sagt sie: «Bis dahin gibts noch so einiges zu planen.»

## Engagiert auch bei Syna

Mitglied bei Syna zu sein, gehört bei ihr zur Familientradition. Vater und Grossvater sind Gewerkschafter und beide sehr engagiert. Als die Reihe an ihr war, zögerte sie nicht lange und wurde in der Jugendgruppe in Bern aktiv. Die verschiedensten Anlässe habe sie zusammen mit der Gruppe organisiert; Konzerte, Ausflüge und eine Reihe von Treffen. Sie habe sich von Seiten der Gleichaltrigen mehr Resonanz erhofft. Warum dem nicht so



Angela Wüthrich: «Wenn ich etwas wirklich will, gebe ich alles dafür.»

Bild: Colette Kalt

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

Jugendkurse 2014

# Gut zu wissen

**Lebenslanges Lernen, Weiterbildung, Kurse und Qualifikationen. Diese Schlagworte prägen unseren Berufsalltag mehr denn je. Wer heute einen guten Job will, muss sich schon früh Gedanken über Weiterbildungen machen. Die ARC-Kurse bieten sich hier geradezu an.**

Kürzlich im «20 Minuten»: Der Wirtschaftsprofessor Reiner Eichenberger ruft dazu auf, allen Volljährigen in der Schweiz ein Bildungsguthaben von bis zu 70 000 Franken zur Verfügung zu stellen. Dieser Gedanke dürfte vielen gefallen, bedenkt man den zunehmenden Druck auf den Schweizer Arbeitsmarkt, seit die Personenfreizügigkeitsabkommen in Kraft sind. Wo das Jobangebot grösser ist als die Nachfrage, werden Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert. Den Druck spüren vor allem diejenigen, die ihre Ausbildung erst kürzlich abgeschlossen haben. Er erschwert den Berufseinstieg, während die Anforderungen an bereits absolvierte Qualifikationen stetig steigen.

## Lebenslanges Lernen

Reiner Eichenberger führt als Argument für die Bildungsguthaben unter anderem das lebenslange Lernen an. So ist es in der heutigen Zeit wichtig, sich stets weiterzu-

### Kurse und Veranstaltungen

- *Motiviert und begeistert im Bewerbungsprozess, 12. und 13. April in Beinwil*
- *Mobbing, dreisprachiger Workshop, 10. und 11. Mai in Delémont*
- *Gewerkschaftspolitische Jugendthemen (2. nationaler Jugendrat von Jeunesse.Suisse), dreisprachiger Workshop, 11. und 12. Oktober in Luzern*

*Melde dich noch heute an und profitiere von diesen einmaligen Kursen. Bei Fragen stehen wir dir unter [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch) gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf dich!*



*Wir gestalten die Jugendkurse nach euren Wünschen: Ihr bestimmt die Themen, wir passen die Inhalte euren Bedürfnissen an.*  
Bild: Sabine Hunger

bilden. Eine einmalige Grundausbildung, sei dies nun eine Lehre oder ein Studium, reicht nicht, um den wachsenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Die ARC-Kurse bieten auf verschiedenen Stufen und in verschiedenen Fachgebieten die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Die Jugendkurse legen zudem den Akzent auf junge Arbeitnehmende und mit dem Bewerbungskurs ganz spezifisch auf den Einstieg ins Berufsleben. Und das Beste daran: Sie sind für Syna-Mitglieder kostenlos.

## Warum gerade ein ARC-Kurs?

Kurse gibt es Hunderte. Warum solltest du also ausgerechnet einen ARC-Kurs besuchen? Dafür sprechen gleich mehrere gute Argumente. Der wichtigste: Die Kurse bestimmen die Jugendlichen. Dementsprechend liegen ihnen die gewählten Themen am Herzen. In den Kursen selbst werden die Inhalte ebenfalls von den Teilnehmenden mitbestimmt. Z. B. im Bewerbungskurs: Du bringst deine Bewerbungsunterlagen mit, und gemeinsam mit den Kursleitenden, anderen Kursteilnehmenden sowie in Einzelsequenzen arbeitest du an deinen Unterlagen. Am Ende des Kurses hast du dann eine richtig knackige Bewerbungsmappe.

In den Kursen triffst du Gleichgesinnte. Also nicht nur Gleichaltrige, sondern auch verbindet auch die gewerkschaftliche Arbeit. Ihr seid alle Mitglieder in einem

der Verbände unter dem Dach von Travail Suisse. In den Pausen und am Abend könnt ihr euch austauschen. Die Kurse sind gute Gelegenheiten, Netzwerke aufzubauen, von denen du später profitieren kannst.

Unsere Kurssprache ist verständlich. Sei es in Deutsch, Italienisch oder Französisch; wir leiten die Kurse in einer einfachen, für alle verständlichen Sprache und gestalten auch unsere Unterlagen dementsprechend. Zudem pflegen wir ein offenes, kollegiales Kursverhältnis, das sehr geschätzt wird.

## Lernen und Erleben

Lernen hat sehr viel mit Erleben zu tun. Es ist dir bestimmt auch schon passiert, dass du dich an die Umgebung eines Kurses, an die Teilnehmenden oder an das Wetter noch bestens erinnern konntest, an den Kursinhalt jedoch kaum. Dieses Jahr legen wir auf das Ambiente ebenfalls grossen Wert. Die Kurse finden alle in Jugendherbergen an ausgesuchten, schönen Orten statt. Und zwei der drei Kurse werden mehrsprachig geführt. Damit gewinnst du gleich dreimal; Kursinhalte, die dir wirklich etwas bringen, Geselligkeit mit Gleichgesinnten, und dein Ohr wird für Fremdsprachen geschult. Nun fehlst nur noch du!

[sabine.hunger@syna.ch](mailto:sabine.hunger@syna.ch),  
Fachstelle Gesellschaftspolitik