

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Region Mantel

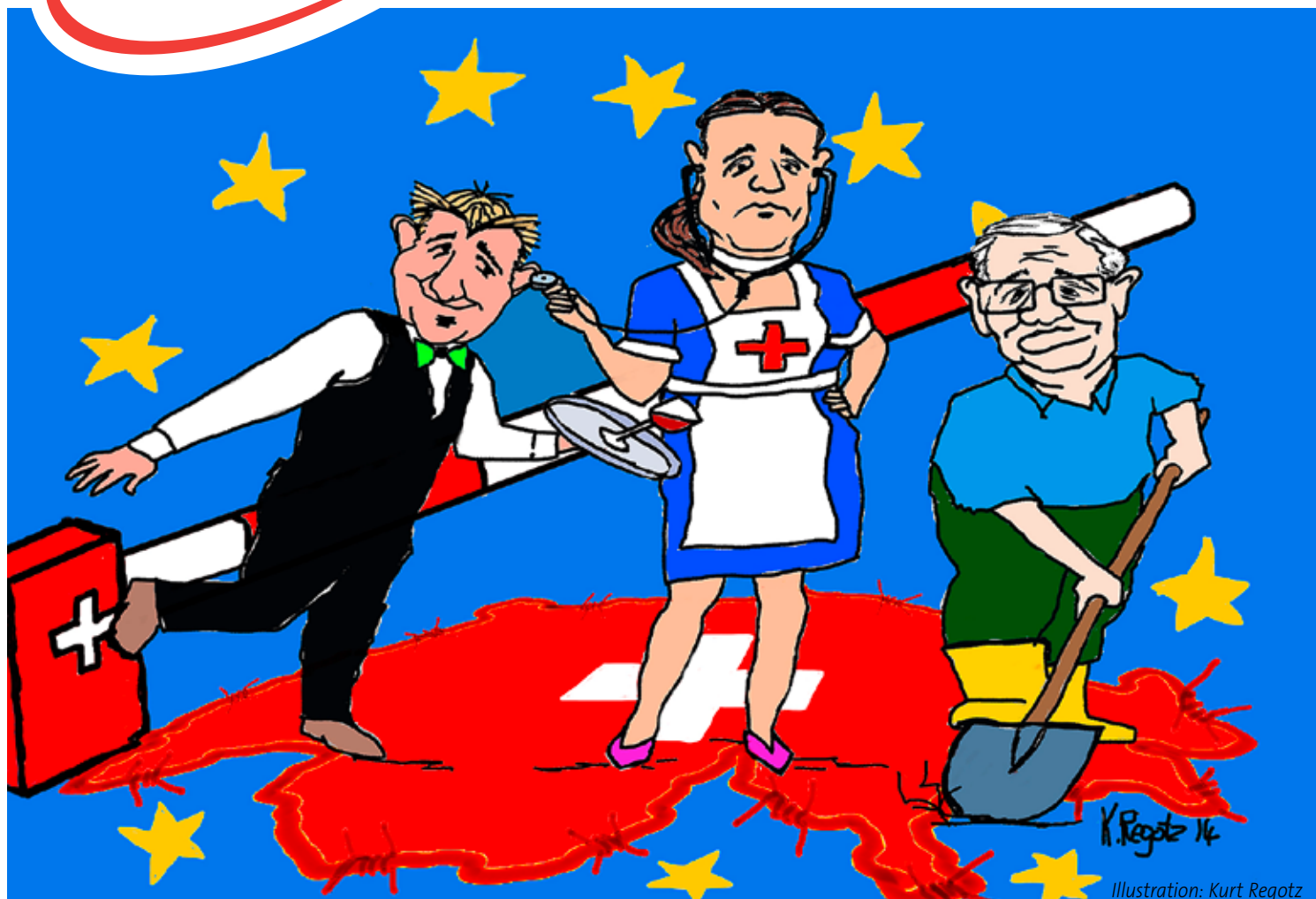


Illustration: Kurt Regotz

Die Schweiz ohne Ausländer

Mit der Annahme der SVP-Initiative stellt sich für Syna die Frage, ob die Initianten und Befürworter die Arbeit künftig selbst verrichten. Werden wir bei Toni Brunner Kaffee bestellen können, von Oscar Freysinger Blut abgezapft bekommen oder Christoph Blocher schaufeln sehen? Und das erst noch zu einem Dumpinglohn und ohne Kündigungsschutz? **Seite 8**

Tag der Frau

Was sollen die Frauen am 8. März feiern? Den gescheiterten Lohnleichheitsdialog oder das fehlende Verständnis für die Thematik? Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Von der Gleichstellung von Frau und Mann sind wir noch weit entfernt. **Seiten 2 und 7**

Maler und Gipser im Vorruhestand

Was im Bau- und Schreinergerbe schon lange funktioniert, rückt auch für die Maler und Gipser in greifbare Nähe: der flexible Altersrücktritt. Falls die Sozialpartner in den kommenden Monaten zustimmen, kann der VRM-GAV in zwei Jahren in Kraft treten. **Seite 17**

Inhalt

Motion Abate	Seite	3
Hausangestellte	Seite	4
Stillpausen	Seite	4
Umfrage Detailhandel	Seite	5
Ankündigung DV	Seite	5
Lohnrunde Chemieindustrie	Seite	6
sexuelle Belästigung	Seite	7
Masseneinwanderung	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
Zentralsekretariat	Seite	17
VRM Maler-Gipser	Seite	17
Brücke • Le pont	Seite	18
Wir sind Syna: Thomas	Seite	19
Die Lehre meistern	Seite	20
Bewerbungskurs	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 info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 21. März

Redaktionsschluss
Mittwoch, 5. März, 12.00 Uhr

Frauenprobleme, oder was?!



Kürzlich die Schlagzeile auf 20min.ch: «GM-Chefin verdient halb so viel wie ihr Vorgänger». Mary Barra, die erste Frau an der Spitze des zweitgrössten Autoherstellers weltweit, verdient 48 Prozent weniger als ihr Vorgänger. Wie sachlich sauber der Artikel recherchiert wurde, lasse ich offen. Was mich aber wirklich schockierte, sind die Leser-Kommentare zu diesem Artikel: «Offensichtlich hatte die Dame einfach schlecht verhandelt :-))», ist da etwa zu lesen, oder «Lohn: Hier wird von Lohnentschädigung in Millionenhöhe gesprochen. Und andere arbeiten, um gerademal über die Runden zu kommen. Thematisiert das erst mal und dann spricht wieder über Gleichberechtigung!». Ja, über eine Entschädigung in dieser Höhe kann diskutiert werden, und Syna hat mit dem Ja zur 1:12-Initiative diesbezüglich auch klar Position bezogen. Aber beginnt Gleichberechtigung wirklich erst dann, wenn die Männer genug haben?

Am 8. März ist der internationale Tag der Frau. Feiern werden wir diesen Tag nicht. Zu Feiern gibts nämlich nichts. Gewalt an Frauen und Mädchen ist nach wie vor in allen Kulturen verbreitet, und jedes dritte Mädchen, das auf die Welt kommt, ist früher oder später davon betroffen.

Gleichstellung beginnt im Kopf

Kurz vor dem 8. März läuft die Anmeldefrist für den freiwilligen Lohngleichheitsdialog in der Schweiz aus. Er ist gescheitert und zeigt, wie schwach der Wille der Arbeitgeber hierzulande ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wo-

bei die Lohngleichheit ein wesentlicher Bestandteil ist. Bei Lohnunterschieden von 20 Prozent und mehr sehen viele Zeitgenossen kein Problem, oder eben ein Frauenproblem.

Für mich zeigt sich jedoch: Weder der politische noch der sozialpartnerschaftliche Wille sind an einer wirklichen Gleichstellung von Frau und Mann interessiert. Denn das würde mehr Teilzeitstellen für Männer in Kaderpositionen, flexiblere Arbeitszeiten, gesetzlicher Vaterschaftsurlaub usw. bedeuten. Stattdessen stelle ich fest, dass die Gleichstellungsdebatte vielen Zeitgenossen die Röte ins Gesicht schießen lässt und dann als Frauenproblem abgetan wird. Verhärtete Fronten auf beiden Seiten. Doch wir alle sind Teil dieser Gesellschaft, welche die Rahmenbedingungen für Gleichstellung festlegt. Solange in unseren Köpfen aber immer noch die alten, überholten, Rollenmuster bestehen, wird es kaum Änderungen geben.

Vorbilder gesucht!

Deshalb, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, die sich von den alten Rollenbildern getrennt haben, lebt die Gleichheit vor. Väter, die Teilzeit arbeiten; seid stolz darauf und erzählt, wie es ist, am Donnerstag nach Goldau in den Tierpark zu fahren oder am Dienstag das erste Wort des Kindes gehört zu haben! Mütter, die Karriere machen; motiviert eure Kolleginnen zum gleichen Schritt! Geht mit gutem Beispiel voran und lächelt dabei, auch wenn es mühsam ist und euch oft Unverständnis entgegengebracht wird!

Gleichstellung ist auch ein Frauenproblem, aber nicht nur! Ihr Männer habt genauso euren Anteil, und es liegt auch an euch, eure Rollenmuster zu überdenken und euch im Alltag mit der Gleichstellung auseinanderzusetzen. Gelegenheit dazu habt ihr jeden Tag, aber ganz speziell am 8. März. Die Gleichstellungsgruppe der Syna-Region Luzern wird an diesem Tag auf der Strasse sein und auf die Thematik aufmerksam machen. Gleichstellung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, der wir uns als Gewerkschaft genauso verschrieben haben. Macht mit, engagiert euch für eine gerechte Gesellschaft, in der Frauen und Männer tatsächlich gleichgestellt sind.

**sabine.hunger@syna.ch, Fachstelle
Gesellschaftspolitik**

Motion Abate

Ausnahmen nur mit GAV-Pflicht

Auf die Ausweitung der Öffnungszeiten in Tankstellenshops folgt der nächste Angriff auf die Anstellungsbedingungen im Detailhandel. Das Seco führt eine Anhörung zu einem Änderungsentwurf der Arbeitsgesetzverordnung 2 durch, der die dauerhafte Öffnung von bestimmten Einkaufszentren an Sonntagen erlauben soll.

Der Tessiner FDP-Ständerat Fabio Abate fordert in seiner Motion eine Ausweitung der Sonntagsarbeit. Die Einkaufszentren, die sich auf den internationalen Einkaufstourismus ausgerichtet haben, sollen zukünftig ihre Türen auch sonntags öffnen dürfen. Das Seco will nun die Änderungen über den Verordnungsweg umsetzen. Auf diesem Weg kann der Bundesrat Regelungen eigenmächtig in Kraft setzen – ohne Parlamentsdebatte und insbesondere ohne Möglichkeit eines Referendums. Dieses politische «Buebetrickli» lehnt Travail.Suisse klar ab.

Salamitaktik

Bereits heute beinhaltet das Arbeitsverbot an Sonntagen etliche Ausnahmen – nicht zuletzt zu Gunsten des Tourismus. So dürfen etwa Läden, die mit Nahrungsmitteln oder Souvenirs die alltäglichen Bedürfnisse der Touristen befriedigen, oder auch kleinere Familienbetriebe ohne zusätzliche Angestellten an Sonntagen öffnen. Der Änderungsvorschlag des Seco aufgrund der Motion Abate geht jetzt aber viel weiter: Das Shopping-Erlebnis soll neu als touristisches Bedürfnis per se gelten. Damit dürfen Einkaufszentren, die ihren Umsatz mehrheitlich mit Luxusprodukten für Einkaufstouristen erzielen, das Verkaufspersonal auch am Sonntag beschäftigen. Ausserdem soll diese Ausnahmeregelung nicht nur in Tourismusgebieten gelten, sondern für alle Regionen, die nicht mehr als 10 Kilometer von der Schweizer Grenze entfernt liegen. Abgrenzungsprobleme zwischen Einkaufszentren und einzelnen Läden sind vorprogrammiert, ebenso der Schrei nach gleich langen Spiessen für alle Geschäfte.



Für Ständerat Abate ist die Schweizer Tourismuspolitik überholt. Mit seiner Motion will er Touristen beispielsweise die Möglichkeit geben, auch an Sonntagen Luxusgüter wie Uhren zu shoppen.

Bild: Andrea Badrutt, Chur

Arbeitsfreier Sonntag ist wichtig

Der arbeitsfreie Sonntag ist ein zentrales Element des Arbeitnehmerschutzes. Nur ein gemeinsamer arbeitsfreier Tag für alle ermöglicht es den Arbeitstätigen, ausserhalb des beruflichen Alltags Ruhe und Entspannung vom ständigen Druck in der Arbeitswelt zu finden. Der Sonntag ermöglicht so eine innere Ruhe, die ohne äussere Ruhe nicht möglich wäre. Neben dieser zentralen Bedeutung für den Arbeitnehmerschutz hat das Arbeitsverbot an Sonntagen aber eine weit darüber hinausgehende gesellschaftliche und kulturelle Wichtigkeit und Bedeutung. Ein intaktes Familien- und Sozialleben beruht auf gemeinsamer Freizeit. Nur ein vergleichbarer Wochenrhythmus mit einem arbeitsfreien Sonntag gibt den zeitlichen Raum für die aktive Pflege von Kontakten und Beziehungen. Auch kulturelle Veranstaltungen und Vereinstätigkeiten konzentrieren sich oftmals aufs Wochenende und sind auf die gemeinsame Freizeit aller Beteiligten angewiesen.

Ausnahmen an Bedingungen knüpfen

Im Kern geht die Vorlage des Seco auf die Situation beim Einkaufszentrum Foxtown

in Mendrisio zurück. Dieses Einkaufszentrum ist bereits seit einigen Jahren auch an Sonntagen geöffnet. Da die Gewerkschaften für die Angestellten von Foxtown einen sehr vorteilhaften Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aushandeln konnten, wurde die Sonntagsarbeit für diesen Einzelfall akzeptiert. Der GAV für Foxtown stellt nicht nur den Schutz der Arbeitsbedingungen und Löhne sicher, sondern insbesondere auch die grosszügigen Entschädigungen für die Sonntagsarbeit. Dass jetzt aus einem Einzelfall eine schweizerweite Lösung – allerdings ohne jede Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmenden – gemacht werden soll, ist völlig unverständlich.

Travail.Suisse fordert ausdrücklich, dass Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit nur sehr zurückhaltend und nur mit einer Pflicht zu einer sozialpartnerschaftlichen Einigung auf einen GAV möglich sein sollen. Nur so können die Interessen und der Schutz der Arbeitnehmenden wirklich gewährleistet werden.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Hausangestellte

Das ILO-Übereinkommen ratifizieren

Das Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist das zentrale Instrument zur Verbesserung der Situation der Hausangestellten. Die Schweiz muss das Übereinkommen ratifizieren; aus internationaler Solidarität und weil sie direkt betroffen ist.

Mehr als 60 Mio. Arbeitnehmende, davon 80 Prozent Frauen, sind Hausangestellte. Sie haben häufig sehr niedrige Löhne und ein enormes Arbeitspensum. Oftmals werden sie Opfer von Gewalt, insbesondere von sexuellen Übergriffen. In gewissen Ländern ist es Hausangestellten gesetzlich untersagt, eigene Gewerkschaften zu gründen. Derzeit kommt für lediglich 10 Prozent aller Hausangestellten das allgemeine Arbeitsrecht zur Anwendung. 2013 in Kraft getreten, enthält das Übereinkommen Vorschriften zu Arbeitszeit, Entlohnung, Sicherheit, Gesundheit etc. Es schützt zudem Migrantinnen und Migranten, die als Hausangestellte arbeiten, vor dem Missbrauch durch private Arbeitsvermittlungen.

In den vergangenen zwei Jahren haben weltweit 25 Länder den rechtlichen Schutz verbessert. In Brasilien erhielten rund 6,5

Mio. Hausangestellte das Recht auf eine Arbeitslosenversicherung, eine Rente und eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden. In Europa verankerte Spanien Mindestanforderungen, unter anderem für Lohn, freie Tage und die Abgeltung der Arbeit auf Abruf. Elf Länder haben das ILO-Übereinkommen Nr. 189 bereits ratifiziert, darunter Italien und Deutschland. Die Schweiz könnte mit der Ratifizierung international ein Zeichen der Solidarität setzen.

Ein logischer Schritt

Mit der Alterung der Bevölkerung wächst die Nachfrage nach Beschäftigten in Privathaushalten. Hausangestellte in der Schweiz arbeiten sehr häufig unter prekären Bedingungen. Meist handelt es sich um Migrierte – oft ohne Aufenthaltsbewilligung –, die ihre Rechte nur schwer verteidigen können.

Die Schweiz hat im Übrigen die Gefahr der Ausbeutung erkannt: Der einzige landesweit geltende Normalarbeitsvertrag (NAV) betrifft nämlich das Hauspersonal. In diesem Sinne ist die Ratifikation des Überein-



Weil die meisten Hausangestellten Frauen sind, ist das Übereinkommen auch ein wirksames Instrument im Kampf gegen die Diskriminierung.
Bild: Fotolia

kommens Nr. 189 eine logische Fortsetzung dieses NAV, womit sie auch eine innenpolitische Dimension aufweist.

Der Bundesrat empfiehlt, das Übereinkommen Nr. 189 zu ratifizieren und auch die Kantone befürworten dies. Die zuständige Kommission des Ständerats hat sich am 10. Januar 2014 sehr deutlich dafür ausgesprochen. Der Ratifizierungsprozess ist somit auf gutem Weg.

Denis Torche,
Leiter Internationale Politik,
torche@travailsuisse.ch

Stillzeit

Bezahltes Stillen am Arbeitsplatz

Mit der kommenden Gesetzesänderung wird eine Gesetzeslücke geschlossen und das Stillen am Arbeitsplatz erleichtert.

Wenn Frauen die Empfehlungen von Ärzten und Kinderärztinnen befolgen wollen, stillen sie ihre Kinder während sechs Monaten nach der Geburt. Weil der Mutterschaftsurlaub (mindestens) 14 Wochen dauert, müssen sie nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz weiterstillen können. Diese Stillzeit gilt zwar laut

Gesetz als Arbeitszeit, wird jedoch von gewissen Arbeitgebern, die eine zu ungenaue Gesetzgebung auf ihre Weise interpretieren, nicht entlohnt. Damit soll nun Schluss sein.

Das Parlament hat die parlamentarische Initiative von Ständerätin Liliane Maury Pasquier zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz angenommen. Dieser internationale Text präzisiert, dass die Stillpausen voll bezahlt werden müssen. Der Bundesrat wird deshalb die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz nach Anhörung der Sozial-

partner ändern. An dieser Anhörung hat Travail.Suisse ebenfalls teilgenommen: Wir heissen gut, dass nicht mehr unterschieden wird, ob die Frau den Säugling in- oder ausserhalb des Unternehmens stillt. Jedoch empfehlen wir längere Stillzeiten, die je nach Tagespensum abgestuft werden, um der Teilzeitarbeit zahlreicher Frauen gerecht zu werden. Die Änderung wird für 2014 erwartet.

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

Syna-Umfrage im Detailhandel

Die Sorgen der Angestellten

Im vergangenen Jahr beschäftigte Syna die Frage, wie es den Angestellten im Detailhandel geht. Unsere Umfrage zeigt: Die immer länger werdenden Ladenöffnungszeiten bereiten ihnen Sorge.

Um die Meinungen, Arbeitsbedingungen und Anliegen der Mitarbeitenden im Detailhandel zu erfahren, führte Syna schweizweit eine breit angelegte Umfrage durch. Im Zentrum standen die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Fragen rund um die Arbeitszeit, das Sicherheitsgefühl und die Gleichstellung am Arbeitsplatz.

Ungleich, unsicher und zu liberal

Die grosse Mehrheit der Detailhandelsangestellten sind nach wie vor Frauen. Wie die Antworten zeigen, hinkt die Gleichstellung dieser Tatsache ungleich nach: Vorgesetztenstellen werden immer noch überdurchschnittlich mit Männern besetzt. Eine weitere Baustelle ist die Sicherheit am Arbeitsplatz. Syna stellt fest: Je kleiner das Verkaufslokal ist, desto unsicherer fühlen sich Mitarbeitende bei ihrer Arbeit. Gerade in Kiosken oder Tankstellenshops, wo Angestellte oft alleine arbeiten, wird die Sicherheit besonders bemängelt.

Vor dem Hintergrund zahlreicher politischer Vorstösse, welche eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten anstreben, zeigte die Umfrage, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine solche Liberalisierung klar verurteilen. Die Detailauswertung für den Kanton Zürich, wo die Geschäfte später schliessen, unterstreicht diese Aussage: Je wirtschaftsliberaler die Ladenöffnungszeiten gestaltet sind, desto grösser ist auch die Unzufriedenheit der Mitarbeitenden. Erneut bestätigte sich, dass durch längere Ladenöffnungszeiten insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – oder das Sozialleben allgemein – nur schwer, ja, gar kaum zu regeln ist.

Die Sozialpartner sind gefordert

Syna kann dank der Antworten spezifische Verbesserungsmöglichkeiten formulieren und Positives bei ihren Sozialpart-



Syna sieht ihre Bemühen um punktuelle Verbesserungen im Detailhandel bekräftigt.

Bild: Lidl

nern Valora, Coop und Lidl feststellen: Valora kommuniziert die Arbeitseinsätze grundsätzlich rechtzeitig, muss sich jedoch punkto Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern. Unter ihren Angestellten herrscht die höchste allgemeine Unzufriedenheit. Bei Coop werden insbesondere die bereits jetzt zu langen Ladenöffnungszeiten und die fehlende Gleichstellung problematischer eingeschätzt als bei der Konkurrenz. Dafür punktet Coop bei den Abendzuschlägen. Lidl kann sich über die höchste allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeitenden freuen, während die Teilzeitpensen und die zu kurzfristige Änderung der Arbeitseinsätze bemängelt werden.

Im Allgemeinen begrüsst Syna die Einstellung von Coop, Lidl und Valora sehr: Indem sie eine Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften eingegangen sind, signalisieren sie die Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu verbessern. Ganz im Gegensatz zu Aldi und Migros, mit denen kein Gesamtarbeitsvertrag zustande kam.

Für faire Arbeitszeiten

Seit Jahren steigt der Stress am Arbeitsplatz, welcher nicht zuletzt mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen in Verbindung gebracht wird. Umso wichtiger ist es, dass eine

der grössten Branchen in der Schweiz ihre Angestellten mit sicheren und vernünftigen Arbeitsbedingungen beschäftigt. Syna wird die Anliegen ihrer Mitglieder direkt an den Verhandlungstisch bringen.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

**Vorankündigung von Syna
Delegiertenversammlung
Ordentliche DV
Samstagvormittag, 28. Juni 2014
Stadttheater Olten**

Die Einladung mit den definitiven Traktanden wird noch zugestellt.

Anträge zu den der Delegiertenversammlung zugewiesenen Befugnissen sind zwei Monate im Voraus an den Vorstand zu richten. Antragsberechtigt sind die Regionen, die Branchen, die Sekretärenkonferenz, die Verbandskommissionen und der Vorstand.

Für weitere Informationen stehen euch die Regionalsekretariate oder der Präsident Kurt Regotz gerne zur Verfügung. Besten Dank für eure Kenntnisnahme.

Widersprüche in der Chemiebranche

Gewinne ja, Lohnanpassungen nein

Nach mehreren Runden sind die Lohnverhandlungen bei Syngenta Schweiz und Ineos Compounds gescheitert. Die Arbeitnehmenden und Syna waren nicht bereit, die Schlussangebote der Firmen zu schlucken.

Als wichtige Sozialpartnerin der Chemiebranche hat Syna an den Lohnverhandlungen des vergangenen Jahres faire Ergebnisse erzielt. Die Branche hat die Krisenjahre 2008 und 2009 gut überstanden, und die Arbeitnehmenden trugen viel dazu bei. Durchschnittlich wurden die Löhne um 1,5 Prozent erhöht; ein gutes Niveau, obwohl das nicht unseren Zielen entsprach. Zwei Firmen bilden leider eine Ausnahme; Syngenta Schweiz und Ineos Compounds.

Kein Entgegenkommen von Syngenta

Bei Syngenta Schweiz wurden die Sozialpartner nach fünf Runden involviert. Syngenta wollte trotz hohem Gewinn – die Firma verkündete kürzlich einen Reingewinn von 1,7 Mia. Franken! – nicht mehr als 1 Prozent an individuellen Lohnerhöhungen anbieten. Die legitime Forderung der Arbeitnehmenden waren 1,2 Prozent; eine deutliche Senkung der ersten Forderung. Die Differenz von 0,2 Prozent für rund 80 dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellte Mitarbeitende hätte Syngenta ungefähr 100 000 Franken gekostet (0,006 Prozent vom Gewinn!). Doch die Firmenleitung blieb stur – für uns unverständlich und inakzeptabel. Syna begrüsst den Mut der Angestellten, ein solches Verhalten zurückzuweisen.

Ineos verärgert Angestellte

Syna ist langjährige Sozialpartnerin von Ineos Compounds im aargauischen Sins. Der GAV mit der ehemaligen EVC Switzerland ist für uns ein wichtiger Vertrag. Trotzdem wurden in den letzten Jahren die vertragsgemässen Lohnverhandlungen zur mühsamen Übung, denn die Standortleitung kam nach langen Erklärungen und Argumentationen zum immer gleichen Ergebnis: eine Nullrunde für die Angestellten. Zweimal haben Syna und die Mit-



Syngenta (hier der Standort in Basel) fährt riesige Gewinne ein. Ihre Angestellten sollen davon nur Krumen sehen.
Bild: Syngenta

arbeitenden das akzeptiert. Doch in den letzten zwei Jahren ging es für Ineos stetig bergauf. Vor allem die Sicherheitslage zeigte 2013 sehr erfreuliche Werte, sodass der Standort Sins zu den weltweit besten der ganzen Gruppe gehörte. Doch nach zwei Verhandlungsrunden war ihre Schlussantwort mit fadenscheiniger Begründung altbekannt: keine Lohnerhöhung. Auch hier haben die Arbeitnehmenden klar geantwortet: So nicht. Und auch hier scheiterten leider die Lohnverhandlungen.

Entscheidungsträger an den Tisch

In beiden Fällen verwies die Arbeitgeberseite auf ein sehr limitiertes bzw. inexistentes Mandat für Lohnerhöhungen. Unsere Arbeit wird durch ein solches Verhalten massiv erschwert. Auf der Seite der Angestellten bilden die Vertretungsgremien und die starke Beziehung zwischen Arbeitnehmendenvertretung und Gewerkschaft eine solide und glaubhafte Verhandlungsbasis. Wir wollen mit den Entscheidungsträgern diskutieren und verhandeln. Deshalb haben wir uns im Fall von Ineos Compounds entschieden, die obere Geschäftsleitung zu kontaktieren. Jemand muss die Verantwortung wahrnehmen und den Mitarbeitenden er-

klären, wieso ihr Arbeitgeber in der gut funktionierenden Chemiebranche ihnen trotz eines Gewinns – tief, aber immerhin da – keine Lohnerhöhungen gönnt. Wir sind gespannt auf die Antwort.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Chemie-
und Pharmaindustrie**

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!

Studie über sexuelle Belästigung

Wer belästigt wen, wie und warum?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat meist schwerwiegende Auswirkungen. Das Gesetz ist klar: Arbeitgeber müssen Angestellte schützen. Was aber begünstigt Belästigungen, und wie können Übergriffe vermieden werden? Die Nationalfondsstudie (NFP 60) ist diesen Fragen nachgegangen.

Die Initiantinnen der Studie wissen aus früheren Erhebungen, dass auch Männer sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Deshalb lancierte Marianne Schär, eine der drei Studienleiterinnen, 2012 einen Aufruf. Sie suchte explizit Männer für Interviews, die sexuelle Belästigung erfahren hatten. Auch Syna beteiligte sich an der Suche, jedoch ohne Erfolg. So bestätigen die Initiantinnen nun, dass sich trotz der zahlreichen Aufrufe kein einziger Mann gemeldet hat. Über die Gründe lässt sich nur spekulieren. Ziel der Studie war es, herauszufinden, wer wen belästigt und warum. Denn durch ein besseres Verständnis, sind die Initiantinnen überzeugt, lässt sich eine wirksamere Prävention entwickeln.

Doch was ist sexuelle Belästigung? Wo beginnt sie? Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt. Unter Berücksichtigung dieses Aspekts gaben bei einer früheren Befragung 31 Prozent der beschäftigten deutschweizer Frauen an, im Verlauf ihres Berufslebens sexuell belästigt worden zu sein. In der Romandie und im Tessin sind es jeweils rund 18 Prozent. Bei den Männern



Sexuelle Belästigung ist keine Lappalie, und nicht immer ist mit einer Entschuldigung alles aus der Welt geschafft.
Bild: Fotolia

sind es zwischen 11 Prozent im deutschsprachigen Raum und 6 beziehungsweise 7 Prozent im Tessin und der Romandie.

Arbeitgeber in der Pflicht

«Nun hab dich nicht so, verträgst du denn keinen Spass?!» Noch schlimmer: «Sie hat es ja nicht anders gewollt!» oder «Sie hat es provoziert!» Leichtfertig dahingesagt, sollen solche Aussagen darüber hinwegtäuschen, dass die Annäherung, der schlüpfrige Witz oder die eindeutige Bemerkung als Belästigung empfunden wird. Dass hierbei der Arbeitgeber das Klima nachhaltig beeinflusst, fördert die aktuelle Studie klar zu Tage. Eine von gegenseitigem Respekt und ethischen Grund- und Führungsprinzipien geleitete Unternehmenskultur mit Chancengleichheit für beide Geschlechter wirkt sich schützend auf alle Arbeitnehmenden aus. In Betrieben, in denen Frauen und Männer dieselben Rechte haben, von den Vorgesetzten als gleichwertig anerkannt und entsprechend gefördert werden, gibt es wenig Anlass, die Kollegin oder den Kollegen zu bedrängen, um sich vermeintlich Vorteile zu verschaffen. Auch wenn die Meinung vorherrscht, dass Männer, die Frauen sexuell belästigen, gestört, machtgerig, einsam oder ausgesprochen abenteuerlustig seien, stimmt das nur bedingt. Es ist die Stimmung am Arbeitsplatz, die in erster

Linie Einfluss auf den gegenseitigen Respekt hat. Liegt die Toleranzgrenze in einem Betrieb hoch, d. h. gehören anzügliche Bemerkungen zur Tagesordnung, ist die Grenze zwischen gerade noch erlaubt und bereits verboten fließend und für einzelne Mitarbeitende nicht mehr klar erkennbar. In einer derart sexuell aufgeheizten Stimmung erhöht sich das Risiko für Übergriffe und wird zudem von den Vorgesetzten auch nicht als solches erkannt.

Vorfälle ernst nehmen

Bedenklich stimmt die Tatsache, dass Opfer von sexuellen Übergriffen überdauernde gesundheitliche Folgen zeigen. Im Gegensatz dazu erwachsen der grossen Mehrheit der Verursacher keine negativen Folgen aus ihrem Verhalten. Besonders stossend ist zudem, dass die Verursacher nur selten die Stelle wechseln müssen. Mehr als die Hälfte der Opfer von sexuellen Übergriffen arbeiten hingegen ein Jahr später nicht mehr im Betrieb. Sie haben ihre Stelle freiwillig verlassen, weil sie es nicht mehr ausgehalten und nicht die nötige Unterstützung bekommen haben. Mit Respekt und Sensibilität könnten Arbeitgeber aber die Arbeitnehmenden angemessen schützen.

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

Weitere Infos

Gleichstellung der Geschlechter:

www.nfp60.ch

Eidgenössisches Büro für die

Gleichstellung von Frau und Mann:

www.sexuellebelaestigung.ch

Opfer von sexueller Belästigung können sich auch an ihren Hausarzt wenden; dieser überweist sie an eine Fachstelle.

Initiative gegen Masseneinwanderung

Weder Lohndruck noch Stellenabbau

Das Schweizer Stimmvolk hat ihrem Ärger und ihren Ängsten Luft gemacht und der Masseneinwanderungsinitiative – wenn auch nur knapp – zugestimmt. Dass in der Vergangenheit punkto Personenfreizügigkeit nicht alles rund lief, hat Syna wiederholt bemängelt und verstärkten Schutz der Arbeitnehmenden gefordert.

Politik und Wirtschaft sind den Aufrufen von Syna nicht gefolgt und haben die Befürchtungen der Schweizer Bevölkerung verkannt. Alle Arbeitnehmenden vor den negativen Folgen zu schützen, hat für uns oberste Priorität. Um den grösstmöglichen gewerkschaftlichen Einfluss auf Bundesebene geltend zu machen, treten Syna und Travail.Suisse geeint mit Unia und dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund auf.

In einem gemeinsamen Schreiben wenden sich Syna und Unia zusammen mit ihren Dachverbänden an die Bundesräte. Hatte doch Bundesrat Johann Schneider-Ammann am Tag der verlorenen Abstimmung versichert, dass er umgehend die Sozialpartner am runden Tisch versammeln wolle. Dieser Aussage gilt es, Nachdruck zu verleihen und gleichzeitig Hand zu bieten für eine gemeinsame Lösung zum Schutz der Arbeitnehmenden. Der unten abgedruckte Brief wurde deshalb am 11. Februar abgeschickt.

Initiative gegen Masseneinwanderung
Position der Gewerkschaften zum Vorgehen

Sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Herren Bundesräte

Die Gewerkschaften sind über die Folgen der Annahme der Initiative «gegen die Masseneinwanderung» sehr besorgt. Diese ist für die Arbeitnehmenden mit grossen Risiken verbunden. Ein Wegfall der bilateralen Verträge mit der EU, eine Diskriminierung der inländischen Arbeitnehmenden ohne Schweizer Pass oder eine Verschlechterung des Lohnschutzes gefährden die Arbeitsplätze und das Lohnniveau in unserem Land.

Das Ja zur Initiative ist auch darauf zurückzuführen, dass vor der Volksabstimmung – im Gegensatz zu den bisherigen Abstimmungen über die Bilateralen – die Sorgen der Arbeitnehmenden zu wenig ernst genommen wurden. Namentlich wurde verpasst, überzeugende Antworten auf die teilweise gravierenden Lücken des Lohnschutzes und die ungenügende Durchsetzung des Prinzips, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden müssen, zu geben.

Bei der Umsetzung des Abstimmungsergebnisses vom 9. Februar 2014 sind für die Gewerkschaften deshalb folgende Grundsätze entscheidend:

- Die bilateralen Verträge müssen gesichert werden. Sie sind für das Lohnniveau und die Sicherheit der Arbeitsplätze von sehr grosser Bedeutung.
- Das Prinzip der Nichtdiskriminierung muss auch in Zukunft wegleitend bleiben. Ein neues Saisonier-Statut kommt nicht in Frage.
- Es braucht mehr, nicht weniger Lohnschutz. In der Schweiz müssen Schweizer Löhne bezahlt werden – zum Schutz der Löhne und zum Schutz der Arbeitsplätze vor Dumpingkonkurrenz.

Zum Schutz der Arbeitnehmenden in der Schweiz möchten wir Sie bitten, diese Grundsätze bei Ihren Überlegungen zu berücksichtigen.

In der Annahme, dass die Dachverbände der Wirtschaft unter Einschluss der Gewerkschaften zu den Entscheiden über das weitere Vorgehen konsultiert werden, stehen wir für weitere Informationen oder vertiefte Abklärungen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

kurt.regotz@syna.ch, Präsident

Maschinenindustrie

Dieses Papier ist Geld wert!

Alle Syna-Mitglieder, die in einer Vertragsfirma der Schweizerischen Maschinenindustrie (ASM) arbeiten, erhalten in der Januar- oder Februarlohnabrechnung den «Ausweis Solidaritätsbeiträge». Diesen Schein kannst du beim zuständigen Regionalsekretariat einlösen. Sofern du das ganze Jahr Mitglied warst und in einer ASM-Firma gearbeitet hast, erhältst du

eine Rückerstattung. Je nach Beitragsklasse sind das zwischen 114 und 246 Franken.

Werbe Mitglieder: Wer Syna beiträgt und in der höchsten Beitragsklasse ist, dem werden als Eintrittsgeschenk 246 Franken an den Mitgliederbeitrag angerechnet.

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

Pittori e gessatori

Prepensionamento: presto realtà!

Il Modello Prepensionamento Anticipato-flessibile (MPA) a partire da 62/63 anni (donne 1 anno prima) nel settore pittori e gessatori, dopo l'approvazione dei partner sociali, dovrebbe poter entrare in vigore al 1° gennaio 2016.

Il modello di pensionamento anticipato-flessibile, specifico per il settore pittori e gessatori, è stato elaborato da un gruppo di lavoro della Commissione Paritetica Centrale (rappresentati datori di lavoro e dei lavoratori) dal giugno 2012. Il modello per la messa in atto è ormai pronto. Questa variante permette in modo graduale, di ridurre il tempo lavorativo a partire da 60 anni con una riduzione fino al 40 per cento (riduzione minima 10 per cento) oppure il prepensionamento anticipato a partire da 62/63 anni di età. Syna favorisce il modello di pensionamento anticipato flessibile dal 62^{esimo} anno di età. Il modello MPA per pittori e gessatori proposto, offre un'elevata flessibilità e rende possibile di mantenere in ditta, almeno in parte, la manodopera con elevata esperienza professionale anche dopo i 60 anni.

Prestazioni e costi

Chi ha lavorato nel ramo pittori e gessatori per almeno 15 anni (di cui gli ultimi 7 ininterrottamente) percepisce, in caso di riduzione del proprio orario di lavoro e salario, fino al 70 per cento della retribuzione mancata sotto forma di rendita transitoria.

Inoltre, al fine di mantenere le prestazioni future vengono apportati i contributi di risparmio LPP (cassa pensione) che vengono a mancare in seguito alla riduzione! È possibile beneficiare per la prima volta della prestazione, 12 mesi dopo l'entrata in vigore del CCL MPA pittori e gessatori.

Chi in tale momento ha compiuto o superato 60 anni di età, di massima, ha diritto alle prestazioni MPA. I contributi (in percentuale salario SUVA) si pagheranno dal primo anno di fine formazione professionale. Nel modello 62 anni, il contributo totale è di 1,9 per cento, nel modello 63 anni è 1,6 per cento; di cui almeno la metà a carico del datore di lavoro.



Il modello MPA attende l'approvazione dei partner sociali. Foto: Fotolia

Decisioni

Nel corso dei prossimi mesi, le istanze competenti dei singoli partner sociali decideranno sull'introduzione (prevedibilmente 1° gennaio 2016) di questo modello. Per sabato 8 marzo, Syna ha indetto una Conferenza di settore specifica. I delegati di base Syna, delle regioni interessate, (Campo di applicazione) sono invitati a partecipare. Le iscrizioni di partecipazione, da inoltrare ai rispettivi segretariati regionali oppure al Segretariato Centrale Olten.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Segretario centrale
settore pittura-gessatura

Il servizio giuridico informa

L'abbigliamento professionale

Chi assume i costi per l'abbigliamento da lavoro? Ci troviamo ripetutamente di fronte a casi in cui i datori di lavoro scaricano le spese professionali sul personale o si rifiutano di rimborsarle. Questo non è ammissibile.

Nel Codice svizzero delle obbligazioni (art. 327 CO) la disposizione relativa alle spese stabilisce che il datore di lavoro rimborsi al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro. Questa disposizione non può essere derogata a svantaggio del collaboratore. Qualsiasi ac-

cordo che prevede che il lavoratore debba prendere a carico le spese è nullo.

Il datore deve assumere le spese

Per l'abbigliamento normale che il lavoratore indossa durante il lavoro, il datore non è in linea di massima tenuto a versare un'indennità. Tra le spese professionali necessarie figura tuttavia il vestiario speciale indispensabile per lo svolgimento dell'attività professionale. Questo abbigliamento speciale può fungere o da protezione contro gli infortuni e le malattie (p. es. presso un panettiere o un garagista) o per distinguere i collaboratori (p. es. personale di vendita) dai non addetti. Qualora il datore chiedesse al lavo-

ratore di indossare un abbigliamento unitario simile a un'uniforme, senza lasciare a quest'ultimo la libertà di scelta, le spese per l'abbigliamento sono a carico del datore di lavoro. Se il lavoratore indossa l'abbigliamento anche durante il tempo libero, ossia al di fuori dell'orario di lavoro, egli può essere costretto a partecipare alle spese. Qualora il suo datore si rifiutasse ingiustificatamente di rimborsarle le spese professionali o le detraesse illecitamente dal suo rendiconto salariale, non esiti a rivolgersi al sindacato Syna.

leander.zemp@syna.ch,
lic. iur. avvocato,
Collaboratore giuridico

Tema de congreso

Mi trabajo, mi tiempo

Tiempo de trabajo, tiempo de vida, no hay tiempo... El hablar del tiempo nos acompaña todos los días. Syna se plantea la pregunta si en el mundo laboral de hoy es posible aún registrar las horas de trabajo neto y se lo quiere consultar a sus miembros: ¿Cómo vivís esta situación?

Hartmut Rosa, sociólogo y experto del tiempo, dijo en una entrevista: «¿Pero de dónde vienen los Burnout y las depresiones? Vienen del sentimiento de tener que caminar cada vez más rápido sin llegar a ninguna parte.» Con estas declaraciones Rosa capta la esencia del mundo laboral de hoy y perfila el tema del congreso Syna 2014.

Reabre el debate acerca del tiempo

En muchas empresas se trabajan horas extras sin ser compensadas, los descansos se consideran tiempo libre y el tiempo para la preparación del lugar de trabajo no cuenta como tiempo trabajado y es por lo tanto trabajo no remunerado. El abuso del tiempo de trabajo está en tela de juicio. La Secretaría de Estado para la Economía («Staatssekretariat für Wirtschaft» SECO) debate ya desde hace un tiempo la liberalización del registro del tiempo de trabajo. Gracias a los sindicatos todavía no se ha logrado esa desregularización que perjudicaría a l@s emplead@s. Nosotr@s mism@s muchas veces nos damos cuenta como el tiempo se nos va como el agua entre los dedos. Por eso Syna quiere saber por sus miembros, cómo está la situación de tiempo en sus puestos de trabajo. ¿Son los casos arriba mencionados sólo casos aislados o es la realidad de muchos miembros? ¿Se puede decir de manera generalizada que las empresas se enriquecen a costa del tiempo de trabajo de l@s emplead@s? Y los éxitos que los sindicatos han logrado para sus miembros – ¿se han esfumado por culpa de la presión del tiempo?

Una cuestión de tiempo

En promedio en Suiza trabajamos 8,3 horas por día. Si a eso sumamos tres cuartos

de hora para el almuerzo, una hora para ir y venir al trabajo y 7 horas de sueño nos quedan menos que 7 horas diarias para nuestra vida privada: tiempo para comer, familia, pareja y para uno mismo. Pero 42 por ciento de cada día laboral y para muchos también cada vez mas tiempo del fin de semana está destinado al trabajo. Much@s emplead@s no tienen la posibilidad de organizar su propio trabajo. Aquí la Syna busca soluciones. Estamos en favor de un equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo libre. La compatibilidad de familia y la vida laboral es esencial en este debate. La cuestión de la liberalización del registro del tiempo de trabajo está conectada a ese debate; mientras que el SECO quiere desregularizar las normas respectivas, la Syna se opone con vehemencia. Es imposible que la familia y la vida laboral sean compatibles sin un registro de tiempo de trabajo adecuado. En vez de dejarnos influenciar negativamente por los nuevos medios de comunicación deberíamos utilizarlos para poder trabajar de manera flexible, por ejemplo desde casa o en la tarde. Pero para poder cuantificar ese tiempo de trabajo que prestamos a nuestra empresa estando lejos de ella es necesario un registro del tiempo obligatorio – para tod@s.

Syna le pregunta a sus miembros

Aquí hemos mencionado sólo algunos aspectos que nos parecen importantes. Como miembros vosotros estais integrad@s en la vida laboral y se enfrentan con diferentes temáticas que tienen que ver con el tiempo. Queremos



Miembros pueden recoger la publicación «mi trabajo, mi tiempo» (en alemán, francés o italiano) en los secretariados regionales.

Folletería: Syna

conocer vuestra opinión y vuestras propuestas de solución. En los próximos 4 años del congreso queremos adueñarnos de la temática del tiempo de trabajo y luchar juntos por un tiempo de trabajo autodeterminado y satisfactorio. También son bienvenidas las propuestas poco convencionales. Estamos atrapad@s en una rueda de hamster y para poder salir de ahí necesitamos una buena dosis de creatividad. Hay un cuestionario disponible en vuestras secretarías o en el folleto del congreso. También recibimos vuestras sugerencias por e-mail a: gabriela.sperto@syna.ch. Juntos decidimos lo que es un buen tiempo de trabajo y juntos luchamos por él.

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Setor gastronómico

Aplicação do CCNT

A conclusão do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho (CCNT) no setor gastronómico foi otimizado através do novo campo de aplicação. Syna, é ainda de opinião de que é exatamente na área de controle operacional, que há espaço para melhorias, e apela a um sistema de controle mais flexível.

O segundo maior acordo coletivo de trabalho na Suíça é de obrigatoriedade geral há mais de 15 anos. Assim, o CCNT, é o pré-requisito para uma boa negociação e condições justas de trabalho nos hotéis, restaurantes e na área de catering. No entanto, a implementação de um CCNT amplo, proporciona requisitos específicos. Assim, não só são levantadas questões quanto ao campo de aplicação, como também é um desafio o controle das imensas empresas e as suas constantes mutações.

Novo objetivo

A abrangência (campo de aplicação) corrente do CCNT não era suficiente, porque excluía determinadas partes pertencentes à gastronomia. A vida quotidiana mostra que as formas mistas de empresas e consequentemente a questão de um CCNT válido, são cada vez mais uma realidade no ramo. Por exemplo, uma padaria, que oferece simultaneamente café, além de vender os seus próprios produtos, deve estar subordinada ao CCNT, ou não?

Agora, juntamente com a Seco, foi acordado uma solução mais firme para sub-regiões como cantinas, casas de repouso, hospitais e comércio de retalho. Desde Julho de 2013 aplica-se a seguinte regra: Para que cantinas, hospitais ou casas de re-

pouso estejam submetidos ao CCNT, deve ser cumprido o princípio do acesso público. Ou seja, se uma cantina ou um restaurante tiver acesso de abertura ao público, o CCNT da gastronomia é aplicado. Para as empresas de retalho, que afetam a gastronomia, o que conta é o número de assentos: Tendo essas a capacidade para mais de 50 assentos, o CCNT da gastronomia aplica-se também.

O organismo de inspeção de Basel, é o primeiro ponto de contacto para estas questões. Ele informa a Comissão Paritária, analisa e toma a decisão quanto à aplicação do CCNT.

Sistema de controle mais flexível

Além disso, a autoridade de controle de Basileia garante o cumprimento do CCNT. Mais de 2000 estabelecimentos são sorteados aleatoriamente anualmente, a quais o controle é anunciado com duas semanas de antecedência. Assim, conseguiu-se reduzir ligeiramente o número de violações laborais. É apenas meio caminho an-

gado, mas a Syna vê no próprio sistema de controle, uma melhoria clara e significativa. Com o princípio do controle pré-anunciado, é oferecida a vantagem aos inspetores de obter os documentos necessários, tais como folhas de pagamento, etc. Violações laborais graves, como o trabalho clandestino, não podem ser reclamadas desta maneira. Também não se pode atualmente melhorar e controlar áreas obviamente problemáticas, sejam elas regionais ou específicas do setor. No entanto um maior desenvolvimento no sentido de um sistema de controle mais flexível vem à mente. Por conseguinte, Syna defende que novas inspeções espontâneas e sem aviso prévio, devem ser levadas a cabo, em adição às previamente anunciadas. O sistema deve ser tão flexível quanto o próprio ramo. Só assim se pode proteger funcionários que estão submetidos ao CCNT contra os abusos.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária central setor gastronómico



Cantinas e restaurantes de funcionários com acesso aberto ao público, também estão submetidos ao CCNT.

Ilustração: Kurt Regatz

Kursangebote von Syna



Einführung ins Marketing.

Mittwoch, 26. März (1. Kurstag), und Mittwoch, 2. April (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Die Devise, marktorientiert zu denken und zu handeln, fordert Angestellte zunehmend in ihrem Berufsalltag. Der Wandel des Marketings wird deshalb für das Unternehmen und für Sie als Mitarbeitende immer wichtiger. Das Seminar stellt die einzelnen Marketinginstrumente und deren Einsatzmöglichkeiten vor und gibt Ihnen Tipps und Tricks im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Referent: Ivo Ledergerber, Executive MBA Marketing

Anmeldung: bis Freitag, 28. Februar 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Antistress Refresher – Wiederholung der Übungen des 2-Tages-Kurses «Unter Druck und trotzdem gelassen».

Freitag, 4. April, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Führen Sie die Übungen noch durch, und wenn ja; so, wie Sie sie gelernt haben? Was ist das Ziel der verschiedenen Übungen? Spüren Sie Schmerzen nach bestimmten Übungen? Im Refresher lernen Sie, wie solche vermieden werden können. Es geht nicht bloss darum, die körperliche Ertüchtigung aufrechtzuerhalten; der Kurs gibt die Möglichkeit, Fragen zu stellen, die erlernten Übungen zu korrigieren, zu wiederholen und erneut Energie aufzutanken.

Referentin: Rita Rüttsche, diplomierte Praktikerin der Grinberg-Methode

Anmeldung: bis Freitag, 7. März 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Mit gestärktem Selbstwert zum gewinnenden Teamplayer.

Montag, 7. April (1. Kurstag), 9.15 bis 17.00 Uhr, Dienstag, 8. April (2. Kurstag), 8.00 bis 16.30 Uhr, und Montag, 16. Juni (3. Kurstag), 9.15 bis 17.00 Uhr.

Inhalt: In diesem Kurs lernen Sie, Ihre Handlungsweisen zu erkennen, sie zu reflektieren und wo nötig ins rechte Verhältnis zu bringen und zu korrigieren. Sie eignen sich Methoden an, die Ihren Selbstwert stärken und eine Weiterentwicklung stützen. Sie erfahren, wie Sie sich gewinnbringend in Ihr Team einbringen und damit aktiv dessen Leistung steigern.

Referenten: Doris Gervasi, Ausbilderin, Coach und Supervisorin BSO, und Rolf Summermatter, Ausbilder, Coach und Supervisor BSO

Anmeldung: bis Montag, 10. März 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Die Kunst der Entschleunigung – mit Mikropausen entspannter durch den Arbeitstag. Kurs für Teamleiter/-innen.

Montag, 16. Juni (1. Kurstag), und Dienstag, 17. Juni (2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Kloster Kappel, Seminarhotel und Bildungshaus, Kappel am Albis

Inhalt: Um gesund und leistungsfähig zu bleiben, braucht es bei der Arbeit wie im Alltag eine gute Balance zwischen Aktivität und Ruhe. Wissenschaftliche Studien belegen seit langer Zeit, dass sich unser Organismus durch kurze Pausen kurzfristig regenerieren kann. Mikropausen erhöhen die Konzentration, verringern die Fehlerhäufigkeit und die Gefahr von muskulären Erkrankungen bei intensiver Bildschirmarbeit oder anderen Tätigkeiten, die den Stütz- und Bewegungsapparat einseitig belasten. Zudem hilft die mit Mikropausen einhergehende Entschleunigung, einen besseren Zugang zu seinen seelischen und geistigen Ressourcen zu finden.

Referent: Claude Weill, lic. phil. I, Erwachsenenbildner SVEB

Anmeldung: bis Montag, 19. Mai 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

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

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

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Neue Zentralsekretärin

Willkommen, Claudia!

Seit Oktober 2013 arbeitet Claudia Stöckli für Syna und setzt sich engagiert für mehr Fairness in Arbeitswelt und Gesellschaft ein. Der Syna-Vorstand hat sie einstimmig als Zentralsekretärin gewählt.

Trotz ihres relativ jungen Alters bringt Claudia Stöckli schon einiges an Erfahrung mit. Als berufstätige Anthropologiestudentin war sie in Verkauf, Gastronomie und Jugendarbeit tätig. Aber auch im Verbandswesen war sie engagiert. Beruflich entwickelte sie sich weiter im Bereich Projektmanagement. Nebenbei war sie oft auch freiwillig engagiert; sei es bei der Kampagnenarbeit für Amnesty Interna-



Claudia wurde als Zentralsekretärin bestätigt.

Bild: Lars Walter

tional oder vor Ort bei der Begleitung von Projekten in Mittelamerika.

Claudia Stöckli verstärkt unser Team im Sektor Dienstleistung und ist für das Gast-

gewerbe und die Lebensmittelproduktion zuständig. Zudem arbeitet sie für die Branche Detailhandel mit. Sie hat sich in kurzer Zeit sehr gut bei Syna eingelebt, und wir freuen aus auf die weitere Zusammenarbeit!

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung

Steckbrief

Ausbildung: Master of Arts in Sozialanthropologie und spanischer Sprach- und Literaturwissenschaft, Projektmanagement IPMA Level D

Geboren: 1982

Sprachen: Deutsch, Spanisch, Französisch und Englisch

Hobbys: Natur, lesen, reisen

Maler- und Gipsergewerbe

Vorruhestand bald Wirklichkeit!

Das flexible Vorruhestandsmodell (VRM) ab dem 62./63. Altersjahr bei Männern – für Frauen ein Jahr früher – ist im Maler- und Gipsergewerbe zum Greifen nah. Nach Zustimmung der Sozialpartner sollte es per Januar 2016 eingeführt werden können.

Ein Vorruhestandsmodell, zugeschnitten auf die Bedürfnisse des Maler- und Gipsergewerbes, nahm eine Arbeitsgruppe der Zentralen Paritätischen Berufskommission im Juni 2012 in Angriff. Die ausgearbeitete Version zur Umsetzung und Anwendung liegt nun vor. Es ermöglicht eine schrittweise Reduktion des Arbeitspensums von 10 bis 40 Prozent ab 60 Jahren oder die definitive vorzeitige Pensionierung ab dem 62./63. Altersjahr. Das vorgeschlagene VRM Maler-Gipser bietet eine hohe Flexibilität und ermöglicht es Arbeitgebenden, wertvolle Arbeitskräfte mit einem breiten Erfahrungsschatz auch nach 60 teilweise im Be-



Das VRM wartet auf die Zustimmung der Sozialpartner.

Bild: Fotolia

trieb zu behalten. Syna bevorzugt das Modell mit vorzeitiger Pensionierung ab dem 62. Altersjahr.

Leistungen und Kosten

Um das VRM nutzen zu können, müssen Arbeitnehmende mindestens 15 Jahre lang im Maler- und Gipsergewerbe angestellt gewesen sein, die letzten sieben Jahre davon ohne Unterbrechung. Bei einer Reduktion der Arbeitszeit werden bis zu 70 Prozent des ausfallenden Lohns durch eine Überbrückungsrente kompensiert. Zusätzlich werden zum Erhalt künftiger Leistungen die

ausfallenden BVG-Sparbeiträge erbracht. Ein Leistungsbezug ist erstmals zwölf Monate nach Einführung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) VRM Maler-Gipser möglich.

Wer zu diesem Zeitpunkt 60 Jahre oder älter ist, hat grundsätzlich Anspruch auf VRM-Leistungen. Die Beiträge (in Prozent des Suva-Lohnes) sind ab Ende der Erstausbildung zu bezahlen. Beim Modell 62 ist der Gesamtbeitrag 1,9 Prozent, bei Modell 63 1,6 Prozent; zahlbar mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber.

Entscheidet mit!

In den kommenden Monaten werden die Gremien der Sozialpartner über die Einführung (voraussichtlich per 1. Januar 2016) des VRM entscheiden. Syna hat für Samstagvormittag, 8. März, eine Branchenkonferenz einberufen. Die Basismitglieder der betreffenden Regionen (GAV-Geltungsbereich) sind eingeladen, daran teilzunehmen. Meldet euch bei eurem Regionalsekretariat oder direkt beim Zentralsekretariat in Olten.

nicola.tamburrino@syna.ch, Zentralsekretär Maler- und Gipsergewerbe

Textilarbeiterinnen

Abkommen sichert Rechte

Brücke · Le pont unterstützt die Textilarbeiterinnen in El Salvador seit Jahren. Ein Abkommen mit der Regierung wird den Frauen zu mehr Recht verhelfen.

Weltweit protestieren Textilarbeiterinnen und -arbeiter für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz. Für ihre Qualitätsarbeit werden sie nicht gerecht entlohnt, und ihre Rechte als Arbeitnehmende werden nicht respektiert. Auch in El Salvador ist dies der Fall. Ausfälle bei Krankheit oder Schwangerschaft und kleinste Beanstandungen können zur Entlassung führen. Manche Firmen behalten die ohnehin niedrigen Löhne zurück und zahlen die abgezogenen Sozialleistungen nicht ein. Bei Rechtsstreitigkeiten stehen die Frauen oft alleine da.

Bessere Verteidigung der Frauen

Im Oktober 2013 unterzeichneten Brücke · Le pont, die Partnerorganisation vor Ort Ormusa und die Generalstaatsanwaltschaft von El Salvador ein Abkommen, das den Arbeiterinnen zu mehr Recht verhelfen wird. Es sieht eine Weiterbildung für Pflichtverteidiger vor. El Salvador verfügt zwar über ein gutes Arbeitsrecht, aber die Gesetze werden nicht korrekt angewandt. Dank des Abkommens erhalten die Pflichtverteidiger Nachhilfe

in Arbeitsrecht, Verfahrens- und Strafrecht sowie in Mediation für Arbeitskonflikte. Damit können sie die Frauen kompetent verteidigen.

Heimarbeiterinnen einbeziehen

Aus Spargründen vergeben manche Firmen delikate Arbeiten wie Sticken an Heimarbeiterinnen. Die Konditionen für die Frauen sind hier noch schlechter als diejenigen in den Fabriken.

Brücke · Le pont besuchte die Heimarbeiterinnen, klärte die betroffenen Frauen über ihre Rechte auf und half ihnen, eine Vereinigung zu gründen. Mit dieser Vereinigung stehen sie nicht mehr alleine da, wenn sie für ihre Anliegen kämpfen, sondern können sie gemeinsam vertreten.

Kleiderketten in die Pflicht nehmen

Brücke · Le pont beteiligt sich an der Clean Clothes Campaign, die sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und faire Löhne in der Textilbranche einsetzt. Die «Erklärung von Bern» publiziert regelmässig

eine Liste der Kleiderketten, die sich an soziale und ökologische Standards halten bzw. nicht halten. Die Hilfsorganisationen ermutigen die Schweizer Kundschaft, fair gehandelte Kleider zu kaufen und die Gesetzesvorlagen zu unterstützen, die von der Textil- und Bekleidungsindustrie soziales und ökologisches Verhalten fordern; nicht nur in der Schweiz, sondern überall auf der Welt.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch



Das Abkommen unterzeichneten (von links): Mercedes Cañas (Brücke · Le pont), Sonia Elizabeth Cortez (Generalstaatsanwältin) und Jeannette Urquilla (Ormusa).
Bild: Brücke · Le pont



Vereinigte Heimarbeiterinnen: Das Abkommen mit der Regierung wird auch ihnen mehr Schutz bieten.
Bild: Brücke · Le pont

Clean Clothes Campaign

Weitere Informationen über die Kampagne sowie eine Firmenbewertung liefert die Seite www.cleanclothes.ch der «Erklärung von Bern».

Spenden an Brücke · Le pont

Unterstützen Sie unsere Arbeit mit einer Spende. Weitere Informationen finden Sie auf www.bruecke-lepont.ch, Spendenkonto: PC 90-13318-2.

Einladung zur DV

Wir laden Sie herzlich zur Delegiertenversammlung vom Freitag, 2. Mai, in Freiburg ein. Sie findet im alten Bürgerspital, Rue de l'Hôpital 1, statt und beginnt um 15 Uhr mit dem statutarischen Teil. Der thematische Teil beleuchtet das Spannungsfeld zwischen Fussball-WM und sozialen Bewegungen in Brasilien.

Thomas Bernhard, Orgelbauer

Gemeinsam ein Instrument schaffen

Seit über 20 Jahren ist Thomas Bernhard Mitglied bei Syna. Er ist überzeugt; je mehr Menschen gewerkschaftlich organisiert sind, desto mehr Einfluss bekommen sie, und damit verbessern sich auch die Arbeitsbedingungen. Eben zurück von der Montage in Trondheim, kompensiert er Überzeit.

«Ich bin nicht der Einzelkämpfer. Ich bin gerne ein Rädchen im Getriebe. Ich brauche ein Team, um zu arbeiten», sagt Thomas Bernhard. Und das Rädchen hat für ihn eine durchaus positive Bedeutung. Als Kind wollte er alles Mögliche werden: Musiker, Rechtsanwalt, Polizist, Hochseefunker – gelandet ist er schliesslich beim Orgelbau. «Mein Vater hätte gerne gewollt, dass ich ‚was Rechtes‘ gelernt hätte, etwas, das Geld bringt.»

Seine erste Begegnung mit dem Orgelbau war eigentlich keine gute. Denn im Betrieb wussten sie nicht, wie ein junger Mensch an den Beruf herangeführt werden sollte. Dennoch; das Instrument liess ihn nicht mehr los. Bei der zweiten Firma, der Orgelbau Kuhn, wo er heute noch arbeitet, war es dann ganz anders. «Da hiess es erst einmal: ‚Ja, dann kommen Sie mal vorbei. Denn für eine Schnupperlehre muss man sich bei uns bewerben.‘ Daraufhin ging ich da hin, wurde erst über eine Stunde im Betrieb rumgeführt. Danach setzten wir uns in ein kleines Büro, der Betriebsleiter und ich. Er stellte mir den Beruf vor, mit allen Vor- und Nachteilen.» Nachteile gibt es einige: unregelmässige Arbeitszeiten, häufige Montagetätigkeit, tiefer Lohn. Das war auch der Grund, weshalb nach Trondheim keine frisch ausgelernten Orgelbauer mitgenommen werden konnten. Denn für norwegische Verhältnisse sind die Schweizer Löhne zu tief.

Herr über 10 000 Pfeifen

Deshalb ging Thomas als Orgelbauer mit und konnte es für einmal etwas ruhiger angehen lassen. Hatte nicht die Verantwortung für sein eigentliches Spezialgebiet. Musste nicht vor Ort alleine die ganze



Thomas Bernhard wohnt in Zürich und arbeitet in der ganzen Welt. Bild: Colette Kalt

Infrastruktur aufbauen. Musste nicht an alles denken, planen, in Sorge sein, ob das Material auch vollständig ankomme. «Ich bin seit 14 Jahren Spezialist für die Steuerung, die Elektronik der Orgel. Ich wollte dieses Spezialgebiet unbedingt. Neben dem Orgelbau ist das mein ganz privates

Gärtchen.» Die grossen Orgeln funktionieren alle mittels Elektronik. Der Organist sollte ja nicht erst ins Krafttraining müssen, damit er die Tasten drücken kann, um der Orgelpfeife den nötigen Wind geben zu können, um dem Instrument Töne zu entlocken. Die Orgel in der ehemaligen Krönungskirche von Trondheim, an der er drei Monate im Team gearbeitet hat, hat über 10 000 Pfeifen. Doch erst jetzt, nachdem die Orgel eingebaut ist, werden die Pfeifen Register für Register montiert. Die anschliessende Intonation dauert ebenfalls einige Monate. An der Einweihung im Mai möchte Thomas Bernhard unbedingt dabei sein. Möchte hören, wie das Instrument, an dem er – als einer von 17 – monatelang gearbeitet hat, schliesslich diesen geschichtsträchtigen Ort, der sein Arbeitsplatz war, zum Klingen bringt.

Städte wie London, Hamburg, Essen, Osnabrück, Wien, Oslo und Seoul sind Stationen, an denen Thomas auf Montage war. «Soweit ich weiss, ist unsere Firma schweizweit die grösste. Ich möchte auch überhaupt nicht wechseln. Ich denke nicht, dass ich dieselben Möglichkeiten anderswo hätte.» Klare Worte, dennoch; auch vom totalen Traumjob braucht man manchmal Erholung. Erst recht, wenn man wie Thomas nicht immer leicht abschalten kann.

Wenn Orgelbauer ausspannen

Seine Wellness-Oase heisst Heidi: ein altes Motorboot, ein Vierplätzer mit sieben Besitzern. «Auf dem See kann ich wunderbar abschalten. Eine Stunde unterwegs mit dem Motorboot ist für mich wie ein ganzer freier Tag.» Seit drei Jahren hat er das Patent für Motorboote. Doch nicht das Tempo interessiert ihn – es ist der freie Blick, der sich auftut. Geht er aufs Wasser, bleiben die Sorgen an Land. Wasser beruhigt ihn. Würde er sich je für einen anderen Beruf entscheiden, dann nur einer mit Aussicht, sagt er lachend und schaut aus dem Fenster seiner geschmackvoll eingerichteten Wohnung. «Aber wenn uns Orgelbauern ein Landesmantelvertrag in Aussicht gestellt würde, wäre das auch schon was!»

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

Neuer Ratgeber von Travail.Suisse

Die Lehre meistern

Die zwölfseitige Broschüre «Die Lehre meistern» richtet sich an Jugendliche, die den Lehrvertrag in der Tasche haben oder bereits im ersten Lehrjahr sind. Sie informiert kurz und verständlich über die Rechte und Pflichten von Lernenden.

Der Ratgeber gibt Tipps, wie der Einstieg in die Berufswelt und das Lernen in und für die Schule zu meistern sind. Er zeigt auf, wie Lernende Konflikte im Betrieb angehen und wo sie sich in schwierigen Situationen Unterstützung holen können. Auch der Umgang mit dem ersten selbst verdienten Lohn und die möglichen höheren Ausbildungen nach einem Lehrabschluss werden besprochen.

Die handliche Broschüre reiht sich ein in eine Serie von Ratgebern, die zu Themen aus der Arbeitswelt Auskunft geben: zum Bei-

spiel über Lohnfragen, Kündigung und Arbeitszeugnis oder Schwangerschaft und Erwerbstätigkeit.

**Angela Zihler, Berufsbildung,
zihler@travailsuisse.ch**

Die Ratgeber sind unter www.travailsuisse.ch > Service > Broschüren und Produkte oder in eurem Syna-Regionalsekretariat bestellbar.

Motiviert im Bewerbungsprozess

Hebt euch von der Masse ab!

Ausgeschriebene Stellen sind hart umkämpft. Wer sich auf der Stellensuche nicht von der Konkurrenz abhebt, geht in der Flut von Bewerbern unter. Wie ihr mit etwas Einfallsreichtum und den richtigen Informationen im Lebenslauf eure Chancen erhöht, erfahrt ihr im ARC-Kurs.

Die Stellensuche erfordert immer mehr Kreativität und Ausdauer. Auf eine ausgeschriebene Stelle kommen oft hundert oder mehr Bewerber. Bei dieser Flut von Bewerbungen müssen Personalverantwortliche schnell aussortieren. Wer einen unvollständigen Lebenslauf hat oder dessen Bewerbungsmappe fehlerhaft ist, der landet schnell im Aus. Das gilt nicht nur für die Lehrstellensuche, sondern auch danach. Mit einer individuellen Bewerbung, die eure Begeisterung für die Stelle ausdrückt, und vollständigen Unterlagen macht ihr euch das Leben leichter.

Auffallen

Jeunesse.Suisse hat mit dem Bildungsinstitut ARC einen Kurs ins Leben gerufen, der euch fit macht für die Stellensuche. Nutzt das Wochenende vom Samstag, 12. April (10.00 Uhr), bis Sonntag, 13. April (16.00 Uhr), in der Jugi Beinwil am

See, ob ihr nun mitten im Bewerbungsprozess seid oder euch für die Zukunft vorbereiten wollt.

Zusammen vervollständigen wir die Bewerbungsunterlagen und bringen sie auf den neusten Stand. Der Kursleiter Rolf Summermatter ist Bewerbungstrainer und zeigt euch nicht nur, welche Bewerbungsformen es gibt oder wie ihr ein aussagekräftiges Motivationsschreiben erstellt. Er setzt sich auch mit euch auseinander, gibt euch ein Feedback zu eurem Bewerbungsdossier und verrät zahlreiche Tipps und Tricks rund um die Stellensuche. Da eure Erfahrungen altersbedingt begrenzt sind, ist es umso wichtiger, sie richtig zu präsentieren und alles aufzuführen, was euch von Nutzen sein kann; genau das lernt ihr im Kurs.

Eindruck hinterlassen

Wenn eure Bewerbung die Aufmerksamkeit der Personalverantwortlichen hat, weil sie auffällig ist und inhaltlich überzeugt, werdet ihr zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Auch hier habt ihr durch euer junges Alter vielleicht wenig Erfahrung, aber Vorstellungsgespräche können wir trainieren. Im Kurs oder zu Hause. Rolf sucht gemeinsam mit euch nach möglichen Stolpersteinen, mit denen ihr euch individuell auseinandersetzt und dadurch im Vorstellungsgespräch sicherer und selbstbewusster werdet. Damit ihr bei eurem zukünftigen Vorgesetzten Ein-



*Auf der Stellensuche geht es ums Auffallen.
Bild: Fotolia*

druck hinterlasst und eurem Traumjob wieder einen Schritt näher seid.

Selbstverständlich bleibt auch genügend Zeit, auf eure Fragen einzugehen, die vor oder während dem Kurs auftauchen. An diesem Wochenende geht es um euch, nicht um Theorien und Weisheiten, die aus Lehrbüchern heruntergeleiert werden. Und weil ihr Syna-Mitglieder seid, bezahlt ihr für die Reise-, Kurs- und Übernachtungskosten keinen Rappen. Also: nicht überlegen, anmelden! Wir freuen uns auf euch.

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

Für den Kurs anmelden könnt ihr euch unter www.formation-arc.ch.