

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Fotolia

Das Stimmvolk entscheidet

Am 18. Mai stimmen wir über die Mindestlohninitiative ab. Es ist die Gelegenheit, eine würdige Lebensgrundlage für die Arbeitnehmenden zu schaffen. Zeigen wir den Arbeitgebern, dass ihre leeren Versprechen nicht ohne Konsequenzen bleiben und dass uns Argumente, die sich schon in der Vergangenheit als unhaltbar erwiesen, nicht beeindrucken!

Seite 5

Mach mal Pause

Für viele Arbeitnehmende ist das leichter gesagt als getan. Denn nicht alles, was wie eine Pause scheint, ist nach dem Gesetz auch eine Pause. Und nicht nur da wollen uns die Arbeitgeber Zeit stehlen; auch unsere Freizeit und Überzeit sind in Gefahr. **Seiten 2 und 6**

Frisch gebackene Eltern

Gleichstellung hört nicht bei gleichen Löhnen für Frauen und Männer auf. Was für Mütter heute normal ist, muss für Väter immer noch hart erkämpft werden; der Vaterschaftsurlaub. Dass es auch anders geht, zeigt uns das Beispiel von Daniel Kauf. **Seite 17**

Alles hat seine Zeit

Inhalt

Nachholbildung	Seite	3
Masseneinwanderung	Seite	4
Mindestlöhne	Seite	5
Branchenkonferenz	Seite	5
Chemie/Pharma	Seite	6
Ausbaugewerbe	Seite	7
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Vaterschaftsurlaub	Seite	17
Brücke · Le pont	Seite	18
Wir sind Syna: Meli	Seite	19
Jugendkurs	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, 30. Mai

Redaktionsschluss
Mittwoch, 14. Mai, 12.00 Uhr



Ich freue mich auf den Syna-Kongress 2014. Dass Sie jetzt nicht denken, es sei, weil ich als Syna-Präsident zurücktrete. Im Gegenteil; ich schätze die Möglichkeit, als Vorsitzender einer Arbeitnehmendenorganisation unsere Arbeitswelt mitzugestalten. Nach acht Jahren wüsste ich vieles besser als zu Beginn meiner Amtszeit. Aber: Es gibt eine Zeit, das Präsidium abzugeben, und die ist jetzt. Syna ist gut aufgestellt. Wir haben gegenwärtig zwar nicht den gewünschten Mitgliederzuwachs, sind aber stabil und stehen finanziell solide da. Syna lebt ihre Werte und ist eine verlässliche Sozialpartnerin. Im Herbst dieses Jahres übergebe ich mit Freude die Führung an meinen designierten Nachfolger Arno Kerst.

Meine Arbeit – meine Zeit

Wie in der Vergangenheit setzen wir eigenständig Zeichen zur Verbesserung der Arbeitswelt. Unter dem Titel «Meine Arbeit – meine Zeit» analysieren wir vertieft und in einem sehr weiten Rahmen den Aspekt Zeit rund um die Arbeit. Bereits ab Herbst 2013 haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt. Seit Anfang dieses Jahres befragen wir unsere Mitglieder in den Regionen, in den Sektionen, in den Branchen und in den Kommissionen. Repräsentative externe Umfragen liefern uns weitere wertvolle Angaben. Daraus ergeben sich unsere Feststellungen, Forderungen, Lösungsansätze und Begehren gegenüber Wirtschaft und Politik.

Gratisarbeit auf dem Vormarsch

An der Medienkonferenz vom 28. April haben wir die Problematik der Überstunden aufgegriffen. In der Schweiz wird enorm viel Mehrarbeit geleistet, und das schon seit langem. In immer weniger Zeit wird immer mehr Leistung verlangt. Und immer weniger Arbeitnehmenden gelingt es, diese in der vertraglich abgemachten Zeit zu erbringen. Sie müssen daher Überstunden machen. Aufgrund von verschiedenen Umfragen müssen wir annehmen: Viele dieser Mehrstunden werden weder

kompensiert noch bezahlt. Wir schätzen diesen Betrag auf rund eine Milliarde Franken im Jahr. Aber nicht diese geschätzte Summe an sich ist es, die uns erschrickt, sondern die Situation der arbeitenden Menschen, die dahinterstehen.

Arbeitszeiterfassung beibehalten

Das Arbeitszeitgesetz regelt den Gesundheitsschutz und schreibt die Arbeitszeiterfassung vor. Viele Politiker und Arbeitgeber wollen nun diese gesetzlich vorgeschriebene Erfassung abschaffen. Das Problem der Mehrarbeitszeit und der Überstunden wäre dann vom Tisch. Wo keine Arbeitszeitkontrolle ist, weiss niemand, ob die vertragliche Arbeitszeit eingehalten wird, ob die Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird und ob die Mindestruhezeiten respektiert werden. Überstunden gäbe es schon gar nicht mehr. Eine klare Mehrheit der von uns befragten Arbeitnehmenden ist für die korrekte Erfassung der Arbeitszeit.

Wer die Arbeitszeiterfassung abschaffen will, spielt mit der Gesundheit und dem Einkommen von Arbeitnehmenden. Syna fordert deshalb die Beibehaltung als eine Bedingung für faire Entlohnung und gesundes Arbeiten.

kurt.regotz@syna.ch,
Präsident

Syna-Rentnerinnen und -Rentner

Einladung zur Delegiertenversammlung (DV) 2014 am Mittwoch, 4. Juni, ab 9.45 Uhr im Saal Aare, Syna-Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, Olten. Neben den statutarischen Geschäften behandeln wir folgende Themen:

- Stärkung der Syna-Rentnerbewegung
- Div. CVP-Initiativen
- Gast: Michel Pillonel, Transfair, Präsident der Schweizerischen Rentnervereinigung, Co-Präsident der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfeorganisationen Schweiz, Schweizerischer Seniorenrat

Die schriftliche Einladung erfolgt durch die Regionalsekretariate. Jede aktive regionale Syna-Rentnerbewegung hat Anspruch auf mindestens zwei Delegierte.

Nachholbildung

Fachkräftemangel bekämpfen

Der Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften wird sich in den nächsten Jahren verschärfen. Die Nachholbildung von Erwachsenen ohne Lehrabschluss wird damit immer wichtiger. Doch dafür müssten die Kantone die Stipendien ausbauen und den Zugang zu Information und Beratung verbessern.

Jede achte Person zwischen 25 und 64 hat keinen Lehrabschluss. Das sind über 600 000 Erwachsene, die wenig verdienen. Sie sind häufig und wiederholt arbeitslos. Auch sind sie eher auf Sozialhilfe angewiesen und leiden häufiger an gesundheitlichen Problemen. Das zeigen Studien, die Travail.Suisse in Auftrag gegeben hat. Und sie zeigen, dass sich Nachholbildung lohnt: Die Betroffenen verdienen mehr, haben eine sicherere Stelle und ihre Anerkennung steigt. Auch die Gesellschaft profitiert, denn Leute mit Berufsabschluss verdienen besser, zahlen mehr Steuern und sind weniger auf Unterstützung durch Sozialversicherungen oder Sozialhilfe angewiesen.

Wenig Lehrabschlüsse von Erwachsenen

Je nach Schätzungen bringen zwischen 52 000 bis 93 000 Personen die Voraussetzungen mit, um einen Lehrabschluss nachzuholen. Eine solche Erwachsenen-Lehre kann in Teilzeit oder verkürzt absolviert werden oder aber berufsbegleitend. Schliesslich gibt es in bestimmten Berufen Validierungsverfahren, um die Berufserfahrung anerkennen zu lassen. Die Möglichkeiten sind also vielfältig, dennoch schaffen es pro Jahr nur rund 1300 Erwachsene, einen Lehrabschluss nachzuholen. Woran liegt das? Zum einen weiss

Interessiert?

Unter www.adressen.sdbb.ch finden Sie die Berufsberatungsstelle Ihrer Region. Sie erfahren dort, welche Möglichkeiten Sie haben, wie Sie am besten vorgehen und ob Sie Anspruch auf Stipendien haben.



Wenn Erwachsenen nicht der Weg zur Nachholbildung geebnet wird, wird sich der Fachkräftemangel weiter verschlimmern.

Bild: Fotolia

ein grosser Teil der Bevölkerung kaum Bescheid über diese Möglichkeiten. Das gilt auch für Personalfachleute und Lehrmeister in den Betrieben. Eine breite Informationskampagne kann dem Abhilfe schaffen und Erwachsene zu einem Berufsabschluss ermutigen.

Hohe finanzielle Hürden

In vielen Fällen scheitert eine Nachholbildung schlichtweg am Geld. Während zwei oder drei Jahren nur von einem Lehrlingslohn zu leben, ist für viele Erwachsene mit einem eigenen Haushalt finanziell nicht möglich. Sich neben Beruf und Familie auf eine Lehrabschlussprüfung vorzubereiten, kostet Zeit und Kraft. Viele brechen eine Nachholbildung aus Überlastung ab. Eine Reduktion des Pensums kommt häufig nicht in Frage, denn die meisten Hilfskräfte verdienen Vollzeit rund 4500 Franken im Monat. Eine Pensumreduktion um 20 Prozent für Schule und Lernen kostet sie 900 Franken – zu viel für die meisten.

Im Prinzip haben Personen ohne Lehrabschluss Anrecht auf Stipendien. Viele Kantone begrenzen jedoch sowohl das Alter als auch die Höhe der Stipendien nach oben. Das muss sich ändern: Stipendien sollen in jedem Alter möglich sein und den Lebensunter-

halt sichern. Branchen und Kantone mit Bildungsfonds sollen Erwachsene in einer Nachholbildung ebenfalls finanziell unterstützen. Der Parifonds des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes beispielsweise zahlt bereits heute eine Entschädigung für den Lohnausfall, der durch Kursbesuche entsteht.

Gemeinsames Ziel bestimmen

Es gilt also, Hindernisse aus dem Weg zu räumen, damit mehr Erwachsene einen Lehrabschluss erlangen können. Zusätzlich braucht es eine gezielte Förderung der Nachholbildung durch Bund, Kantone, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Die Ausbildung von Ungelernten, die bereits im Beruf arbeiten, ist auch im Interesse der Arbeitgeber. Der Bedarf an Berufsnachwuchs lässt sich nämlich nicht mehr allein mit Jugendlichen decken.

Angela Zihler,
Projektleiterin Berufsbildung,
zihler@travailsuisse.ch

JA zum Lohnschutz
zum Mindestlohn
am 18. Mai

Masseneinwanderungsinitiative

Unangebrachte Umsetzungshektik

Nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative ist in Bundesbern eine Umsetzungshysterie zu beobachten. Bereits wird um Details von Kontingenten oder Zuteilungssystemen gestritten, eine saubere Analyse der Ausgangslage fehlt jedoch.

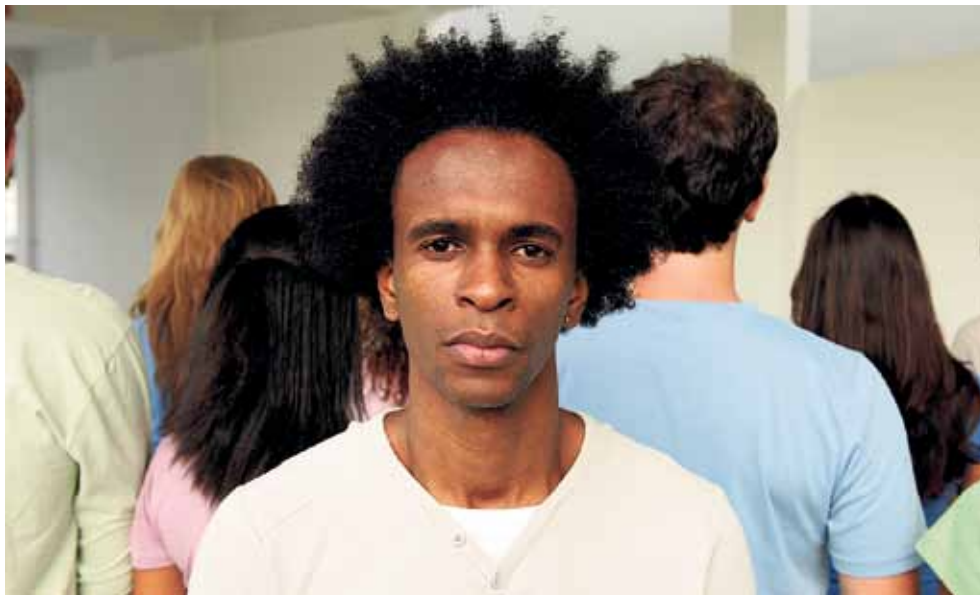
Einen Monat nach Annahme der Initiative haben Bundesrätin Simonetta Sommaruga und Bundesrat Schneider-Ammann die Spitzen der Sozialpartner – u. a. Travail.Suisse und Syna –, der Kantone sowie des Städte- und Gemeindeverbandes zu einem Austausch über die Umsetzung eingeladen. Nun finden im Wochenrhythmus Sitzungen einer Expertengruppe statt, an der auch Travail.Suisse beteiligt ist. Bereits im Juni will der Bundesrat Konzepte vorlegen, wie die Initiative umgesetzt werden kann. Und bis Ende Jahr soll ein Gesetzestext für die Vernehmlassung vorliegen. Alles sehr sportlich und aus Sicht von Travail.Suisse dem gründlichen Nachdenken nicht förderlich.

Inhalt der Initiative klären

Bereits die vielen Vorschläge zur Umsetzung zeigen, dass der Initiativtext alles andere als klar ist. Einige Beispiele: Wenn es heisst, dass die Schweiz die Zuwanderung steuert, weiss niemand, wer «die Schweiz» ist. Der Bund, die Kantone, die Unternehmen, die Bevölkerung? Das ist zu klären.

Wenn es heisst, dass die Zahl der Bewilligungen für den Aufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern zu begrenzen ist, dann ist nicht nur die Zuwanderung gemeint. Wörtlich verstanden müssten damit alle, die bereits hier sind, einem Kontingent unterstellt werden. Damit müssten auch alle Geburten von ausländischen Kindern in der Schweiz kontingentiert werden.

Wenn es heisst, dass für die Festlegung der Kontingente ein Vorrang der Schweizerinnen und Schweizer zu beachten ist, dann heisst das eben gerade nicht, dass der Vorrang bei der einzelnen Aufenthaltsbewilligung beachtet werden muss. Das ehemalige System des «Inländervorrangs» ist damit sicher nicht gemeint. Was aber sonst?



Egal, aus welchem Land sie kommen: Nicht die Zuwanderer gefährden Schweizer Löhne, sondern die Arbeitgeber und der Bund, wenn die flankierenden Massnahmen nicht greifen oder gar fehlen.

Bild: Fotolia

Bei so vielen Fragen müssen einige grundsätzliche Entscheidungen getroffen werden, bevor die Umsetzung an die Hand genommen wird. Dazu fehlen aber bisher alle Grundlagen.

Kein Schutz für Arbeitnehmende

Etliche Arbeitnehmende sind wohl der Meinung, dass Kontingente und Vorab-Lohnkontrollen die Löhne schützen. Dem ist aber nicht so. Ein Blick zurück zeigt, dass Saisoniers für die gleiche Arbeit trotz Vorab-Kontrollen 15 Prozent weniger verdienen als Niedergelassene. Und bei den Grenzgängern ist der Lohn seit der Einführung der Personenfreizügigkeit klar gestiegen. Nur wenn die Arbeitgeber

für Grenzgänger oder Ausländerinnen gleich viel bezahlen müssen, werden die Schweizer Löhne geschützt. Dazu braucht es aber Kontrollen auf dem Terrain, in den Unternehmen, also die heutigen flankierenden Massnahmen.

Travail.Suisse fordert deshalb nach wie vor solide Abklärungen anstatt hektische Umsetzungsübungen. Nur wenn die Bilateralen Verträge erhalten, die Löhne geschützt und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verhindert werden können, ist eine Umsetzung möglich, die nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden geht.

Martin Flügel, Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch

DV: Wahl des Vizepräsidiums

Am Freitag, 9. Mai, wird in Bern (ab 17 Uhr im Hotel Kreuz) die Delegiertenversammlung (DV) von Travail.Suisse stattfinden. Die Delegierten sind unter anderem aufgerufen, zwei neue Vizepräsidenten zu wählen. Zur Verfügung stellen sich Nationalrat Jacques-André Maire aus dem Kanton Neuenburg und alt Nationalrat Meinrado Robbiani, Co-Präsident und Generalsekretär der OCST.

Die Teilnahme an der DV steht allen Syna-Mitgliedern offen. Das Stimmrecht ist den Personen mit Stimmausweis vorbehalten.

Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen beim Seco, wird analysieren, wie sich die Arbeitszeiten in den letzten Jahren verändert haben. Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, wird die Grenzen der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten aus Sicht der Arbeitnehmenden aufzeigen.

Die Teilnahme an der DV steht allen Syna-Mitgliedern offen. Das Stimmrecht ist den Personen mit Stimmausweis vorbehalten.

Mindestlohninitiative

Mehr Arbeitslosigkeit? Falsch!

Im Mai entscheiden wir, ob schweizweit ein Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde eingeführt werden soll. Die Gegner behaupten, das würde zu mehr Arbeitslosigkeit führen. Das Lohnniveau ist aber schon in den letzten Jahrzehnten ständig gestiegen – und wir haben heute mehr Arbeitsplätze als vorher.

Wir brauchen Mindestlöhne, um für die Arbeitnehmenden eine gute Lebensgrundlage zu schaffen. Im internationalen Vergleich ist der Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde nicht zu hoch. Um den deutschen Mindestlohn von 8.50 Euro einzuführen, müssen in Deutschland 16 Prozent der Löhne angehoben werden. In der Schweiz liegen nur 9 Prozent der Löhne unter 22 Franken pro Stunde, die Auswirkungen einer Einführung sind also deutlich kleiner.

Vom Lohn anständig leben können

Mit sehr tiefen Löhnen kommen viele Menschen in der teuren Schweiz trotz Vollzeitarbeit nicht über die Runden. Besonders schwierig ist es für diejenigen, die Kinder haben. Bereits eine unvorhergesehene Ausgabe wie eine Zahnarztrechnung kann die Finanzen dieser Menschen aus dem Gleichgewicht bringen.

Als die Gewerkschaften höhere Löhne in Gesamtarbeitsverträgen einführten, legten Unternehmen und Wirtschaftsvertreter immer wieder die gleiche Platte auf wie heute: Sie prophezeiten mehr Arbeitslose. Heute ist das Lohnniveau deutlich gestiegen – und es hat mehr Arbeitsplätze als vorher. Das zeigen auch unzählige Studien. Vielmehr gilt: Mit dem Mindestlohn werden die schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern gezwungen, ihre Tieflöhne anzuheben. Sie machen wohl etwas weniger Gewinn, die Angestellten haben dafür mehr Lohn. Das schafft Kaufkraft und Arbeitsplätze.

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung



Stimme am 18. Mai für die Mindestlohninitiative.

Grafik: Olivia Coray

Chemie- und Pharmaindustrie

Hochrentable Branche presst Belegschaft aus

Syna-Mitglieder aus Deutschweizer Chemie- und Pharmafirmen haben sich Mitte April zu einer Konferenz in Olten getroffen. Während die wirtschaftliche Situation der meisten Firmen sehr gut ist, nimmt der Druck auf die Arbeitnehmenden laufend zu.

Ob BASF, Novartis, Lonza, Ems-Chemie, Syngenta oder Geistlich-Pharma; überall ähnelten sich die Berichte der Syna-Mitglieder. Das Geschäft läuft auf Hochtouren, die Unternehmen verdienen viel und gut.

Während sich die Aktionäre die Hände reiben, verbessert sich die Situation der

Arbeitnehmenden nicht annähernd vergleichbar. Die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert. Kaum ist eine Restrukturierung vorbei, folgt die nächste Reorganisation. Und der Druck am Arbeitsplatz nimmt laufend zu.

Besonders stossend ist zudem, dass viele Firmen temporäre Arbeitnehmende nicht nur zur Abdeckung von Produktionsspitzen einsetzen, sondern sie über sehr lange Zeit zu deutlich schlechteren und unsichereren Bedingungen arbeiten lassen. Die Syna-Mitglieder verurteilen diese Umgehung der Gesamtarbeitsverträge und fordern die Arbeitgeber auf, alle Arbeitnehmenden zu den gleichen Bedingungen zu beschäftigen.

Schichtarbeit fair entschädigen

Das Syna-Kongressthema «Arbeitszeit» beschäftigte auch die Chemiemitglieder von Syna. Dabei wurde festgestellt, dass die genaue Arbeitszeiterfassung unbedingt beibehalten werden muss. Denn sie ist Basis für die faire Entschädigung der geleisteten Arbeit und Voraussetzung, um die Arbeitsbelastung objektiv beurteilen zu können. Das Ansinnen einzelner Firmen, die Schichtzulagen zu senken, wird mit Vehemenz von den Arbeitnehmenden abgelehnt! Die Chemie- und Pharmafirmen sollen nicht nur bezüglich Rendite Vorreiterinnen sein, sondern insbesondere in der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen.

arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident

Arbeitnehmende werden übervorteilt

Meine Arbeit – meine Pause

Wer arbeitet, hat das Recht auf Pausen. Obwohl das Arbeitsgesetz klare Mindestvorschriften für die Dauer und den Zeitpunkt der Pausen vorgibt, stellt Syna immer wieder fest, dass diese nicht korrekt gewährt werden.

Regelmässige Arbeitspausen sind nicht nur für die Gesundheit und die Betriebssicherheit wichtig, sie gehören genauso zum Arbeitsalltag wie der wohlverdiente Feierabend. Arbeitnehmende müssen sich in vernünftigen Abständen ausruhen und verpflegen können, das Arbeitsgesetz drückt sich da sehr klar aus. Wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als fünfeinhalb Stunden beträgt, muss die Arbeit mit einer Pause von mindestens einer Viertelstunde unterbrochen werden. Beträgt die Arbeitszeit mehr als sieben Stunden, hat die Pause 30 Minuten zu dauern, bei mehr als neun Stunden Arbeit sind 60 Minuten Pause einzulegen.

Pausen, die keine sind

Da die Pause nicht als Arbeitszeit gilt, können Arbeitnehmende über diese Zeit frei verfügen. Daher gilt auch: Darf der Arbeitsplatz nicht verlassen werden, ist die Pause keine echte Pause, sondern bezahlte Arbeit und muss entsprechend entlohnt werden. Ebenso gelten Pausen, die am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit genommen werden, als nicht gewährt. Denn der eigentliche Zweck der Pause ist die Erholung und die Verpflegung. Dieser gilt nur dann als erfüllt, wenn die Pausen ungefähr in die Mitte der Arbeitszeit fal-

len. Syna wird jedoch immer wieder mit falschen Pausenlösungen von Angestellten konfrontiert. Gerade im Dienstleistungssektor werden die Pausen besonders häufig missachtet: Im Spital, im Detailhandel oder im Gastgewerbe darf sich das Personal zwar hinsetzen oder sich eine Verpflegung holen, bei Kundschaft muss aber bedient werden. Dies ist nicht gesetzeskonform, und Arbeitnehmende können sich dagegen wehren.

**claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Sektor Dienstleistung**



Nur wenn die Pause wirklich eine Pause ist, darf sie von der Arbeitszeit abgezogen werden.

Bild: Fotolia

Gesundheitswesen

Flexible Arbeitszeiten ...

Fragt man die Arbeitnehmenden, ob sie ihre Pausen auch einziehen können, antworten sie mit ja. Auch in der Zeiterfassung werden sie regelkonform abgezogen. Das stellen Kontrolleure der paritätischen Kommissionen in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen fest. Alles in Ordnung also. Oder nicht?

Schaut man genauer hin, stellt man fest, dass dabei das Arbeitsgesetz systematisch verletzt wird. Bleiben wir beim Beispiel der Mittagspause für Krankenhausangestellte: Bei mehr als neun Stunden Arbeit haben sie Anrecht auf mindestens eine Stunde Pause. Die Arbeitstage im Gesundheitswe-

sen sind lange und unvorhersehbar. Pausen sollen den Arbeitnehmenden Erholung bringen, damit sie von der Arbeit abschalten können. Sie müssen deshalb auch bezogen werden. Arbeitnehmende sollen zudem frei über die Pause verfügen können. So sollte auch der Ort frei wählbar sein.

... und ihre perversen Auswüchse

Im Gesundheitswesen ist das leider oft nicht der Fall. Die Arbeitnehmenden müssen erreichbar sein, damit sie – wenn nötig – sofort zur Stelle sind. Deshalb verbringen sie ihre Pause in der hauseigenen Cafeteria, den Piepser immer in Ohrennähe, ständig erreichbar. Auch wenn die Pause oberflächlich betrachtet bezogen wurde, so darf sie doch nicht von der Arbeitszeit abgezogen werden. Denn gleichgültig, ob die Pause unterbrochen wurde oder

nicht; sie gilt als Arbeitszeit. Doch genau das wird oft vom Arbeitgeber gemacht, der damit das Arbeitsgesetz verletzt. So schenken Hunderte von Arbeitnehmenden ihrem Arbeitgeber Jahr für Jahr ihre Pausen, arbeiten Tag für Tag eine Stunde oder mehr, ohne dafür entschädigt zu werden. Da kommen schnell einmal Tausende von geschenkten Arbeitsstunden in der Schweiz zusammen, gleichzeitig wird so laufend das Arbeitsgesetz verletzt. Und das mit Sicherheit nicht nur im Gesundheitswesen. Denn auch in Branchen wie dem Detailhandel oder der Gastronomie ist es gang und gäbe, dass die Arbeitnehmenden ihre Pause so verbringen müssen, um bei Bedarf kurzfristig einzuspringen.

**chantal.hayoz@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen**

Ausbaugewerbe Westschweiz

Arbeitnehmende haben genug

«Das Fest ist zu Ende.» Das forderten mehr als 200 Westschweizer Schreiner, Maler und Gipser an den Protestaktionen, die Syna, Unia und Sit organisiert hatten. Die Sturheit der Arbeitgeber wurde aufs Schärfste verurteilt. Sie verweigern seit drei Jahren jegliche Lohnerhöhung, obwohl es der gesamten Branche bestens geht.

Verlängerte Pausen und das Verteilen von Flyern auf den Baustellen von 15 Betrieben in der gesamten Westschweiz dienten dazu, dem Ärger Luft zu machen. Unter anderem wurde eine Baustelle der Favorol Papaux in Treyvaux von den Gewerkschaftsaktivisten besucht. Auch die Mitarbeitenden der Baustellen der Firma Cèdres in Cologny, Bulle, Brig, Bramois und Martinach kamen in den Genuss einer verlängerten Pause. Dank dieser Infokampagne wurde das ganze Ausmass der Unzufriedenheit in den Reihen der Arbeitnehmenden sichtbar. Sie verurteilen aufs Schärfste die systematische Verweigerung der Arbeitgeber während der letzten drei Jahre, die Löhne anzuheben. Es ist umso stossender, da die Baubranche seit Jahren boomt und zusätzlich noch von Bausubventionen profitiert.

Egoismus der Arbeitgeber

Die Arbeitgebervereinigungen der Westschweiz beharren auf ihrem Standpunkt mit dem immer gleichen Argument; nämlich der fehlenden Teuerung. Gänzlich aussen vor bleibt jeweils das zugunsten der Arbeitnehmenden sprechende Argument der exzellenten Wirtschaftslage. Nicht zu vergessen die staatlichen Subventionen in Höhe von 180 Millionen Franken, die jenen Betrieben zugesprochen werden, die energetisch nachhaltig bauen. Während die Arbeitgeber sich auf Kosten der Arbeitnehmenden ungeniert die Taschen füllen, geht vergessen, dass das Argument mit der ausbleibenden Teuerung zu kurz greift. Denn die Haushalte sind zunehmend höheren finanziellen Belastungen ausgesetzt. Bedenkt man, dass beispielsweise die Krankenkassenprämien unauf-



Den Arbeitnehmenden reicht: Sie wollen die sture Haltung ihrer Arbeitgeber nicht mehr länger hinnehmen.
Bild: Giuseppe Di Mauro

haltsam steigen und jeden Monat vom stagnierenden Lohn bezahlt werden müssen.

Bis anhin versuchten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Ausbaugewerbe immer, gemeinsame Lösungen zum Wohl aller zu finden. Man denke nur an die seit dem 1. Januar 2014 geltende Regelung der Maler und Gipser gegen das ausgeprägte Lohndumping in diesem Gewerbe. Die Sozialpartner haben gemeinsam ein neues Kautionsgesetz erarbeitet, dem sämtliche Betriebe der Westschweiz unterstehen.

Durch die uneinsichtige Haltung der Arbeitgeber steht dieses gute Einvernehmen nun auf dem Prüfstand. Sie verweigern hartnäckig jegliche Lohnerhöhung und wollen damit auch der Leistung der Arbeitnehmenden, durch die das Wachstum erst möglich ist, keine Wertschätzung entgegenbringen. Doch ohne Einigung ist auch der Arbeitsfrieden in Gefahr. Denn sollten die Lohnverhandlungen diesen Herbst genauso unerfreulich verlaufen, müssen weitere Massnahmen ergriffen werden.

Deutschschweiz steht besser da

Die letzte Lohnforderung für 2014, eine Erhöhung von 50 Rappen pro Stunde, das wären rund 1,5 Prozent für gelernte Arbeitnehmende gewesen, lehnten die Arbeitgeber ab. Zum Vergleich: In der Deutschschweiz haben die Arbeitgeber

einer monatlichen Erhöhung von 50 Franken zugestimmt, ebenso wie einer massiven Erhöhung der Mindestlöhne.

Der Gesamtarbeitsvertrag Ausbaugewerbe Westschweiz gilt für 3000 Betriebe, die 15 000 Mitarbeitende beschäftigen. Derzeit sind die Arbeitnehmendenkonsultationen im Gange, um die Lohnforderungen für 2015 vorzubereiten.

tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär Ausbaugewerbe

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!

Gute Arbeitskollegen sind für Verunfallte da.
Genau wie wir.

Ruf Lanz



SHARE
IF YOU
CARE



Mit einem «Like» Gutes tun
facebook.com/suvaschweiz

Nach einem schweren Unfall ist es für die Betroffenen nicht leicht, in ihr gewohntes Leben zurückzufinden. SuvaCare unterstützt sie auf diesem Weg mit umfassender Betreuung in Form von Beratung, Versicherungsleistungen, Unfallmedizin und Rehabilitation. Doch auch Sie selber können helfen: Indem Sie Anteil am Schicksal Verunfallter nehmen und ihnen zur Seite stehen. Für weitere Informationen: www.suva.ch/wiedereingliederung

suvacare

Sicher betreut

ENAIIP

Quando formazione fa rima con integrazione

Gianfranco Passerini è attualmente capo cantiere presso una ditta di costruzioni impegnata nei cantoni di Argovia e di Zurigo. Oggi ha 48 anni, due figli, ed una situazione lavorativa stabile e soddisfacente.

La sua realizzazione professionale è il risultato di un cammino lungo decenni, le cui basi furono gettate quando, appena diciottenne, lasciò la sua Irpinia con il cuore in mano per trasferirsi in Svizzera in cerca di opportunità. Un inserimento rapido, senza stenti. Una carriera da muratore sviluppata a metà tra i cantieri ed i banchi di scuola. La chiave del suo successo il tirocinio triennale che decide di intraprendere presso ENAIIP quando, dal 1987 al 1990, frequenta il corso di formazione professionale per muratori.

Fabio Urbisaglia (ENAIIP): Gianfranco, ne è passata di acqua sotto i ponti dall'anno in cui decidesti di lanciarti nell'avventura formativa al ENAIIP. Ci racconti come si presentò quell'occasione?

Gianfranco Passerini: Fu subito dopo il mio arrivo in Svizzera. Frequentavo la sede ACLI di Wohlen, di cui tuttora sono consigliere. Fu lì che conobbi una figura fondamentale per la mia integrazione in questo Paese: Franco Narducci. Io, così come molti altri miei colleghi, venni stimolato e convinto a frequentare dei corsi professionali. Ci fu spiegato che avremmo avuto un'opportunità unica: studiare in lingua italiana, ma ottenere un diploma federale riconosciuto e dalla Svizzera e dall'Italia. Un'occasione troppo ghiotta perché me la lasciassi sfuggire. Posso tranquillamente dire che siamo stati abbondantemente ripagati dei nostri sacrifici.

Qual era la tua materia preferita e quale invece quella che ti faceva soffrire di più?

Mi è sempre piaciuta «conoscenza dei materiali». Molto utile e al contempo affascinante. Non posso dire lo stesso per la matematica. Non l'ho mai amata molto,

malgrado risulti fondamentale nel nostro mestiere così come nella vita quotidiana. Già.

Qual è, in termini pratici, la differenza tra un operaio semplice ed uno qualificato?

Un tempo si poteva anche non essere qualificati e sopperire alla mancanza di una vera e propria qualifica con il talento, l'impegno e l'abnegazione. Oggi giorno però credo che non sia più così. Non conta più solo la quantità. Io però, già allora, decisi di elevare il mio percorso formativo oltre il primo gradino. L'aspetto davvero interessante di questi corsi è che si può crescere costantemente. Nel mio caso, ad esempio, non mi accontentai di raggiungere il grado di caposquadra. Con tre anni supplementari sono riuscito a divenire dapprima caposquadra e, in seguito, capocantiere. Sarebbe quello che qui viene chiamato «Polier» e che, tuttora, è il mio ruolo. Insomma, una volta intrapreso questo cammino gli sbocchi sono molteplici.

Cosa consiglieresti a chi decide di trasferirsi in Svizzera o a chi lo ha appena fatto?

Ritengo che non esista modo migliore per integrarsi che frequentare questi corsi. E non mi riferisco solo all'aspetto prettamente educativo e didattico. C'è la possibilità concreta di conoscere tante persone. E non esclusivamente connazionali, quanto piuttosto gente di etnie e culture diverse. Confrontarsi, creare amicizie, raccogliere consigli e informazioni che possono agevolare di molto la propria quotidianità.



Gianfranco Passerini, ex studente ENAIIP e Presidente della sezione Syna immigrati Wohlen. Foto: Rebecca Narducci

ENAIIP è una grande famiglia. E poi non trascurerei un dettaglio: questi corsi sono sovvenzionati economicamente da associazioni di categoria e dai loro rispettivi fondi cosiddetti di solidarietà. In poche parole, basta far parte della categoria per avere diritto a queste preziose risorse. Se si è motivati e realmente desiderosi di elevare la propria situazione lavorativa i mezzi e le strutture non mancano di certo. Direi che senza dubbio questo è uno dei tanti pregi di questo Paese.

Ti piacerebbe un giorno avere l'opportunità di trasmettere tutte le tue conoscenze e la tua esperienza stando dietro ad una cattedra?

Ci penso spesso. Assolutamente sì, sarebbe per me un piacere nonché un onore poter mettere le mie competenze a disposizione di chiunque abbia fame di apprendere quest'arte.

Informationen zum Lehrgang: Maurer/-in und Gipser/-in

Die ENAIIP bietet zwei Lehrgänge in der Nachholbildung nach Art. 32 BBV an: In nur zwei Jahren ist es möglich, das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Maurer/-in oder Gipser/-in zu erwerben. Die Kurse finden jeweils an einem

Abend pro Woche und samstagsmorgens statt. Der Unterricht wird in Deutsch und Italienisch angeboten. Nächster Start: Herbst 2014, Anmeldung und weitere Informationen unter www.enaip.ch.

Una ardua negociación

Negociar sí, decidir no

La colaboración social sufre una nueva enfermedad: la falta de mandato. Apesar de que l@s representantes de las empresas se sient@n en la mesa de negociación, no pueden decidir. ¿Dónde están l@s que toman las decisiones? Un ejemplo.

Las negociaciones salariales son un buen ejemplo de la democracia representativa (de base), al menos por el lado de l@s emplead@s. La delegación de l@s emplead@s de una compañía o de un sector se compone por una mezcla de representantes elect@s de trabajador@s y de funcionari@s sindicales. Las posiciones y reivindicaciones se debaten con antelación en las organizaciones democráticas. Así la posición de la delegación está clara, las condiciones marco están dadas, lo que protege a la delegación. Con esa legitimación l@s representantes de l@s emplead@s son fortalecidos y pueden así obtener mejores resultados. El número de miembros del sindicato juega un rol muy importante; cuanto más miembros, más fuerte la posición negociadora.

El problema de la carencia de mandato

Miramos al otro lado de la mesa de negociación. L@s representantes de l@s empleador@s, ya sean funcionari@s patronales o directiv@s de la empresa tienen una legitimidad diferente. De hecho sólo l@s funcionari@s tienen una legitimación democrática, aunque una lógica de poder muchas veces tiene una influencia en el proceso de toma de posición y decisión. En

En la última edición de la revista Syna hemos informado sobre la decepcionante negociación salarial en Ineos Compounds. Se rechaza la «nueva» propuesta de ningún alza de sueldo y se contactó por escrito a la alta gerencia. El 14 de febrero recibimos la respuesta de la empresa: No quieren un alza general de los sueldos. Por lo menos están dispuestos a seguir negociando. ¡Syna no afloja!

breve: Cuando se trata de negociaciones con un sector entero, las empresas más grandes están al mando. En cuanto a l@s directiv@s, carecen completamente de legitimidad democrática en la mesa de negociación.

En esta situación se podría esperar que del lado de las empresas las decisiones se tomen pronto y sin más. Lo que requiere de tiempo – ¡nuestros miembros y secretari@s sindicales lo saben bien! – es el proceso democrático para determinar las posiciones y demandas. A pesar que l@s empleadores casi nunca aplican ese proceso las negociaciones se hacen cada vez más difíciles. ¿Por qué? Porque l@s empleadores cada

vez se esconden más detrás del problema de la «carencia de mandato». Nos dicen que l@s representantes presentes en la mesa de negociación sólo pueden decidir sobre un monto previamente acordado, y ni un centavo más. O sea: ¡no hay prácticamente nada que negociar! Para la delegación de las empresas el trabajo se simplifica bastante: para limpiarse las manos les basta con echar la culpa a un «board», a un consejo de administración o al presupuesto. Nos dicen una y otra vez «no podemos hacer nada, nosotr@s no podemos decidir» y la frustración en la industria y también en otros sectores aumenta. Dos recientes ejemplos son Ineos Compound en Sins (mirar cuadro informativo) y Syngenta (mirar Syna Magazin 2/2014).

Una disputa entre personas

Desde nuestro punto de vista la colaboración social sufre por estas prácticas. La meta de las negociaciones es disminuir y



Cada vez más, Syna se ve obligada a negociar con representantes que no tienen poder de decisión.

Ilustración: Kurt Regotz

no agrandar la distancia entre emplead@s y empleadores. Pero si l@s que están realmente autorizad@s para tomar decisiones están lejos o muy lejos de la mesa de negociación, se hace difícil negociar de verdad. Inclusive ese tipo de «negociaciones» puede resultar contraproducente: representantes legitimad@s por elección democrática se empiezan a sentir engañad@s y se pierde mucho tiempo en vano.

Para la Syna eso es inaceptable. Una negociación es algo serio y l@s responsables de las tomas de decisiones tienen que enfrentarse con ello. Para la distancia geográfica hoy en día hay soluciones técnicas y la disponibilidad de parte de l@s emplead@s y de l@s sindicalistas para citas matinales muy tempranas o citas nocturnas muy tardías son casi legendarias. No vamos a aceptar más las excusas baratas!

diego.frieden@syna.ch,
Secretario central de industria

E justo?

Despedimento imediato por roubo

Um funcionário recebe um despedimento imediato, isso levanta várias vezes perguntas à respeito de sua legitimidade, especialmente em rescisão com demissões imediata.

Um pequeno furto (por exemplo, material de escritório, papel higiênico, comestíveis) não é suficiente para a demissão imediata em regra. A situação é diferente com o roubo repetido ou um aviso já anterior, já tinha sido emitido por causa de um roubo. Neste caso, o empregador pode pronunciar a demissão.

Mesmo se o despedimento for considerado injusto, a relação de trabalho termina imediatamente. O trabalhador pode, no entanto, exigir o pagamento do salário até o fim do período regular e remuneração adicional dos salários até seis meses. A duração do período de aviso prévio depende da duração e do tipo de emprego.

Má conduta profissional relevante

O que pode levar ao mau comportamento rescisão imediata depende da empresa para a qual trabalha e a atividade que se realiza. Por exemplo, se um gestor de ativos comete uma falha grave nos ativos do banco, neste caso existe uma razão para a demissão imediata, do que seja ele apanhado a dirigir em estado de embriaguez. Quando para um motorista de táxi, no entanto, pode ser suficiente para despedimento imediato, caso seja apanhado a dirigir sob a influência de álcool. O empregador deve demonstrar as razões da demissão. Se uma suposta má conduta é contestada pelo empregado e não pode ser provada pelo empregador, o despedimento imediato não pode ser válido.

O empregador pode terminar a relação de emprego com uma rescisão sem justa causa, terminar no final do período de aviso prévio. A justificação escrita da rescisão ordinária, só é dada a pedido do empregado. Contestar um despedimento

ordinário é na Suíça com a liberdade de despedimento quase inútil.

Verifique a validade de qualquer despedimento!

No entanto, é importante ter em conta qualquer rescisão imediata. Especialmente com demissões incompreensíveis, é aconselhável protestar imediatamente e demonstrar que continua interessado na relação de trabalho. O trabalhador pode solicitar o salário até o fim do período regular e um pedido de indemnização. Normalmente o empregador não está disposto a pagar essas contribuições de forma voluntária, então, pode ser processado no Tribunal do Trabalho.

Naturalmente que, para os membros da Syna, uma análise da demissão imediata o apoio jurídico é gratuita no contexto da proteção dos direitos dos trabalhadores.

leander.zemp@syna.ch,
lic.iur. advogado

Assembleia geral

Zurique Imigrados em Assembleia geral

No Hotel Spigarten em Zurique à secção de imigrados do sindicato Syna, realizou a sua assembleia geral anual.

Além dos sócios contou com a presença de diversos convidados e instituição de solidariedade e de formação. A assembleia decorreu num ambiente familiar e teve além das saudações do coordenador de Zurique Peter Schmidt, a intervenção de Rogério Sampaio sobre a política sindical e de imigração. Dos convidados presentes Gabriela Sperto em representação da instituição de solidariedade Brücke-le Point, passou uma curta filmagem sobre o trabalho da organização nas terras áridas do nordeste brasileiro, tendo contado com a solidariedade dos nossos sócios. Sabine Hunger outra convidada, coordenadora da política de imigração da Syna saudou os

presentes e falou na necessidade de os imigrantes participarem na vida ativa Suíça. Sra Rebecca Narducci do Instituto Italiano de Formação, (ENAIIP) fez uma apresentação sobre as possibilidades de formação em diversas áreas e a co-operação existente com a Syna.

Seguiu-se a entrega de prémios aos sócios que completaram 25 anos de sócio. Também os sócios que angariaram novos membros durante o ano 2013-2014, receberam do presidente Brito os presentes referente a campanha organizada pela secção. De-



Sócios que completaram 25 anos de sócio.

Foto: Syna

pois do jantar oferecido pela secção, fez-se a tombola e música.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Kursangebote von Syna



2000-Watt-Gesellschaft – was steckt dahinter?

Freitag, 20. Juni, 10.00 bis 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Travail.Suisse, Bern

Inhalt: «Der heutige Energieverbrauch ist langfristig nicht tragbar – wir müssen sparen», so lautet eine gängige These. Die 2000-Watt-Gesellschaft ist ein möglicher Weg, mit den vorhandenen Ressourcen nachhaltig umzugehen. Im Kurs lernen Sie das Konzept der 2000-Watt-Gesellschaft kennen, Sie verstehen, was die ETH Zürich mit «Zero-Emission» meint, und Sie erhalten Einblick in die angestrebten Ziele der 2000-Watt-Gesellschaft und von Zero-Emission. Nach dem Kurs können Sie sich in die energiepolitische Debatte einmischen und eigene Handlungsspielräume entdecken.

Referentin: Beatrice Howald, Fachberatung, Umweltmanagement, Erwachsenenbildung, Coaching

Anmeldung: bis Freitag, 23. Mai 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kunden aus verschiedenen Kulturräumen – wir verstehen uns!

Montag, 23. Juni, 9.15 bis 17.00 Uhr, und Dienstag, 24. Juni, 8.00 bis 16.30 Uhr, Congress Hotel, Olten

Inhalt: Die Schweiz entwickelt sich immer mehr zu einer multikulturellen, interkulturellen Nation. Nicht wenige Menschen leben in unserem Sprachraum, die unsere Sprache kaum verstehen und sprechen. Der Kurs bietet einen kurzen Überblick über die verschiedenen Kulturen: Was gilt es zu erkennen im Umgang mit Menschen aus verschiedenen Sprachräumen und Kulturen? Wie kann man sich mit Menschen, die unsere Sprache nicht sprechen, unterhalten? Nach dem Kurs kennen Sie die Andersartigkeit der wichtigsten Kulturen, die in der Schweiz leben, und Sie kennen verschiedene Möglichkeiten im Umgang mit Menschen.

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

Anmeldung: bis Montag, 26. Mai 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Tschüss Stress, hallo Überblick! – mehr Überblick und weniger Stress bei der Büroorganisation.

Donnerstag, 28. August, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Suchen Sie dauernd wichtige Unterlagen? Türmen sich die Papierstapel? Ringen Sie nach Überblick? Der Kurs erleichtert Ihnen den Büroalltag, reduziert Ihren Stress und optimiert Ihre Organisation. Sie werden Ihren Alltag viel ruhiger und bequemer angehen und mehr als 20% Ihrer wertvollen Arbeitszeit sinnvoller einsetzen können.

Referenten: Roland Noth, Organisationsberater, und Bernhard Amlinger, Ergonomieberater

Anmeldung: bis Donnerstag, 31. Juli 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Ich bewerbe mich erfolgreich – das 1x1 des Vorstellungsgesprächs.

Donnerstag, 19. Juni, 9.15 bis 17.00 Uhr, und Freitag, 20. Juni, 8.00 bis 16.30 Uhr, Congress Hotel, Olten

Inhalt: Im Kurs lernen Sie, sich optimal auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten: Sie wissen, worauf Sie in der Vorbereitung achten müssen, kennen die Kommunikationsregeln und die unzulässigen Fragen und können darauf richtig reagieren. Sie wissen, wo Ihre Stolpersteine liegen, und können auch mit der «Lohnfrage» richtig umgehen.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder, Coach und Supervisor BSO

Anmeldung: bis 18. Oktober 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

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

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

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Vaterschaftsurlaub und Teilzeitarbeit

Vor dem Wickeltisch und nicht hinter dem Mond

«Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr ...», dichtete Wilhelm Busch im 19. Jahrhundert. Wie reimt sich heute das Vaterwerden auf das Arbeitnehmersein? Daniel Kauf, seit drei Monaten Vater, gibt in einem Interview einen Einblick.

Wir haben zusammen das Gymnasium und Skitouren gemacht. Wir sind quer durch Korsika gewandert und treffen uns noch heute regelmässig. Daniel wurde letzten Dezember zum ersten Mal Vater. Er wohnt mit seiner Partnerin Anina und Sohn Gabriel in Zürich. Dort arbeitet er seit zehn Jahren als stellvertretender Ratschreiber beim Bezirksrat Zürich und bereitet als Jurist die Entscheide des Bezirksrats vor.

Arno Kerst: Schon bevor du Vater wurdest, hast du Teilzeit gearbeitet. Warum?

Daniel: Mir war immer schon wichtig, neben meiner Arbeit Zeit für meine Hobbys zu haben. Darum arbeite ich schon seit langem zu 80 Prozent. Skitouren, Bergwandern oder Lesegruppe kommen so nicht zu kurz. Und jetzt, da ich eine Familie habe, kann ich meinen Teil der Familienarbeit übernehmen.

Männer mit Teilzeitarbeit sind noch immer selten.

Nicht in unserer Amtsstelle; da arbeiten fast alle Teilzeit – auch die Männer. Und ich würde mich heute schlicht weigern, Vollzeit zu arbeiten. Ich will neben der

Arbeit genügend Zeit für die Familie und mich selbst haben.

Anina, die Mutter des kleinen Gabriel, arbeitet im Jobsharing als Primarlehrerin. Nach dem Mutterschaftsurlaub bezieht sie noch bis zum Sommer unbezahlten Urlaub. Gabriel kam kurz vor Weihnachten zur Welt und mit seiner Mutter zwei Tage nach der Geburt nach Hause.

Erzähl mal, wie war das nach der Geburt?

Ich profitierte neben dem einwöchigen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen Weihnachtsferien und habe zusätzlich eine Ferienwoche angehängt. So konnten wir zu dritt während eines Monats die neue Situation als Familie erleben. Ich habe Gabriel in dieser Zeit mehr gewickelt als Anina. Sie hat es auch geschätzt, dass ich in dieser Zeit den Haushalt und das Kochen fast vollständig übernommen habe und sie sich von der Geburt erholen konnte.

Aber einen einmonatigen Vaterschaftsurlaub konnte ich noch in keinem GAV aushandeln!

Dabei wäre es sehr wichtig. Für Anina und mich ist die Elternrolle neu, und die Paarsituation ändert sich auch. Ich war mir unsicher, wie es mir gelingen würde, gleich eine Beziehung zu meinem Sohn aufzubauen. Dass wir dafür einen Monat ungestört Zeit hatten, hat uns allen sehr geholfen!

Daniels Vorgesetzter machte ihn darauf aufmerksam, dass er im ersten Jahr nach der Geburt Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub habe. Er bezieht darum vermehrt Ferien und teilt die zusätzliche arbeitsfreie Zeit auf einzelne Freitage oder verkürzte Arbeitstage auf.

Bleibt deine Arbeit jetzt einfach liegen?

Nein. Meine Abwesenheit ist ja sehr gut im Voraus planbar. Zudem kann mit dem eingesparten Geld meines unbezahlten Urlaubs eine andere Person temporär ihr Stellenpensum erhöhen. Es ist aber schon wichtig, dass ich ein Anrecht auf diese Freizeit habe. Denn aufgrund der vielen



Daniel Kauf war in der glücklichen Situation, nach Gabriels Geburt einen Monat zu Hause bei seiner Familie verbringen zu können.

Bild: Anina Andermatt

Arbeit in der Abteilung sind zusätzliche Freitage sonst nur schwer zu beziehen.

Die Schweiz kennt noch keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Was meinst du dazu?

Anina und ich sind privilegiert, dass wir uns beide unbezahlten Urlaub leisten können. Ein Monat bezahlter Urlaub müsste für alle Väter möglich sein. Diese Zeit braucht es – für das Kind, die Mutter und mich als Vater! Im europäischen Vergleich leben wir diesbezüglich hinter dem Mond.

Während sich Gabriel zu Beginn unseres Treffens noch in Daniels Arme kuschelte, langweilte ihn unser Gespräch mit der Zeit offenbar. Er zeigte dies quengelnd, doch sein Vater liess sich nicht aus der Ruhe bringen. Er bettete Gabriel in die Hängematte, schaukelte ihn, und schon bald träumte Gabriel ... von einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub?

**arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident**

Gut zu wissen

- *Travail.Suisse* will einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub: www.travailsuisse.ch
- *NR Martin Candinas* fordert mit einer parlamentarischen Initiative zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub.
- *Männer und Teilzeitarbeit*: www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html

El Salvador

Jugendliche kämpfen gegen Gewalt

Gewalt bestimmt und behindert das Leben vieler Menschen in El Salvador, vor allem in den Armenvierteln. Brücke · Le pont unterstützt Jugendliche in ihrem Engagement für Gewaltfreiheit und bessere Lebensperspektiven.

Armut und Arbeitslosigkeit bewirken, dass sich zahlreiche Jugendliche in El Salvador den Jugendbanden, den sogenannten Maras, anschliessen. Sie bieten den jungen Leuten Geld, Einfluss und Heimat. Aber sie werden für sie auch zum Gefängnis und zur tödlichen Falle. Mitglieder, die aussteigen wollen, werden umgebracht und zur Abschreckung öffentlich liegen gelassen.

Zwischen Amboss und Hammer

Auch Jugendliche, die mit den Banden nichts zu tun haben, leiden unter der Gewaltsituation. Sie müssen den aufgezungenen Gesetzen gehorchen und können sich nicht frei bewegen und entwickeln. Leonora (17) berichtet: «Ich kann den Berufskurs von Brücke · Le pont nicht mehr besuchen, weil ich ausserhalb des Quartiers wohne, in dem der Kurs stattfindet. Die Bande, die das Quartier beherrscht, toleriert keine Leute von ausserhalb. Dort bin ich Freiwild; ich würde mein Leben riskieren.» Wegen dieser schwierigen Situation verlassen sehr viele junge Leute das Land vor allem in Richtung USA.

Jugendliche mit Mut

Andere Jugendliche mögen ihre Familien nicht verlassen. Sie versuchen, der Gewalt zu trotzen und friedliche Beziehungen aufzubauen. Marvin (17) sagt: «Ich kann meine Geschwister nicht allein



Jugendliche malen ihren Traum von einer gewaltfreien Gesellschaft an eine Hauswand. Mit Aktionen setzen sie sich für dessen Realisierung ein.
Bild: Brücke · Le pont

lassen. Ich will hier bleiben und mithelfen, die Gewalt zu überwinden. Und ich will einen Beruf lernen, arbeiten und meiner Familie helfen.» Marvin hat Glück, denn er kann im Jugendzentrum der Passionisten Berufsbildungskurse besuchen. Das ist eines von drei Zentren, die Brücke · Le pont in El Salvador unterstützt. Sie bieten den jungen Leuten eine kurze, praxisbezogene Ausbildung, beispielsweise in Web-Design, Unterhalt von Computern, Coiffure, Buchhaltung, Kurierdienst usw. Und sie helfen ihnen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden oder ihren eigenen kleinen Betrieb zu gründen.

Neben der Berufsbildung begleiten unsere Partnerorganisationen die Jugendlichen auch in ihrem Engagement für Gewaltfreiheit in den Quartieren. Zu diesem Zweck haben sie spezielle Module der Friedensförderung «Cultura de paz» erarbeitet. Die jungen Leute lernen mit Konflikten umzugehen, traumatische Erlebnisse zu verarbeiten und Gewalt vorzubeugen. Ihre Erfahrungen und Ideen vermitteln sie über Schulen auch an Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schüler. Schliesslich soll ihr En-

gagement Kreise ziehen und möglichst viele Jugendliche erfassen.

Die Behörden in die Pflicht nehmen

Die jungen Leute wollen, dass auch die Behörden ihre Verantwortung wahrnehmen und die Gewalt nicht nur mit Repression bekämpfen. Sie erarbeiten Vorschläge zur Gewaltprävention und verhandeln mit den zuständigen Stellen über die Sicherheit im öffentlichen Raum, die Instandhaltung der Plätze, die Unterstützung von Freizeitaktivitäten etc. Die Partnerorganisationen ihrerseits betreiben Lobbying auf nationaler Ebene. Der Kampf gegen die Gewalt und gegen die starken Interessen, die sich dahinter verbergen, ist schwierig. Aber die Jugendlichen haben Hoffnung geschöpft. Leonora meint: «Vorher dachte ich, ich könne an meiner Situation nichts ändern, ich müsse sie einfach hinnehmen. Heute weiss ich, dass ich etwas bewegen und einen Beitrag für eine bessere Zukunft leisten kann.» Diese positive Einstellung wird vieles möglich machen.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch

Unterstützung

Helfen Sie mit, den Traum der Jugendlichen von einem besseren Leben Wirklichkeit werden zu lassen. Herzlichen Dank. Informationen: www.bruecke-lepont.ch und Tel. 026 425 51 51 / Spendenkonto: 90-13318-2

Merale Bajrami

Ich lasse mich nicht unterkriegen!

Meli Bajrami hat viel Schwieriges erlebt. Sie, die von sich sagt, eine richtige Appenzellerin zu sein, war schon manches Mal froh, dass sie auf die kompetente Unterstützung der Syna-Mitarbeitenden zurückgreifen konnte.

Als Meli Bajrami Ende September 2011 bei Valora begann, war das für sie ein glücklicher Moment. Wieder auf eigenen Beinen stehen. Der Kinder wegen will sie nur Teilzeit arbeiten, um für sie mittags kochen und da sein zu können, wenn sie aus der Schule kommen. Anfänglich arbeitete sie an zwei Tagen, immer nachmittags. Das funktionierte gut. Danach, mit dem Wechsel in eine andere Filiale im Bahnhof St. Gallen, vier Tage pro Woche, immer von 15 bis 21 Uhr. Ein bisschen stressig vielleicht, aber dank der Unterstützung ihrer Eltern klappte es und machte sie finanziell unabhängig.

Abrupter Wechsel

Dann wurde im November 2013 die Filiale in eine Agentur umgewandelt und von einer Familie übernommen. Für Meli war nur wichtig, dass sie auch weiterhin nachmittags arbeiten konnte. Denn das hatte sich gut bewährt. Ihre Arbeitskollegen standen dem Wechsel jedoch skeptisch gegenüber.

Die neue Chefin kam und versicherte Meli, dass sie ihre Arbeitszeiten beibehalten könne, woraufhin sie den neuen Vertrag unterschrieb. Doch gleich im ersten Arbeitsplan war sie schon für 13 Uhr eingeteilt. Meli wollte entgegenkommend sein und bat lediglich darum, 20 Minuten später anfangen zu dürfen. Dafür würde sie keine Pause machen.

Sie kam also – wie vereinbart – 20 Minuten später. «Die Chefin war da und hat komisch geschaut. Schliesslich kam sie zu mir und sagte: ‚Willst du die Kündigung?‘» Meli fiel aus allen Wolken. Als dann kurz darauf der Ehemann der neuen Kiosk-Betreiberin gar die Kündigung vorbeibrachte, verstand sie überhaupt nichts mehr. «Ich hab dann gesagt: ‚Bevor ich irgendetwas unterschreibe, spreche ich mich erst mit meiner Gewerkschaft

ab.‘» Die Arbeitspläne für die folgende Woche verletzten ein weiteres Mal das Arbeitsgesetz: Sie erhielt sie zu spät, und an einem Abend hätte sie bis 21 Uhr arbeiten müssen, um gleich am anderen Morgen um fünf Uhr den Kiosk wieder zu öffnen. Auch musste sie alleine zehn Stunden am Stück, ohne Pause, arbeiten. «Ich konnte mich nicht hinsetzen, konnte nicht auf die Toilette, das war wirklich schlimm. Die Familie, die den Kiosk übernommen hat, hat uns richtiggehend ausgenutzt. Die Löhne wurden zu spät bezahlt, die Kinderzulagen wurden nicht überwiesen, ich musste mich schliesslich selbst darum kümmern. Von dem Moment an, als diese Familie die Agentur übernommen hat, wurde alles schlecht, und denen von Valora war das egal. Sie haben sich überhaupt nicht mehr gekümmert.» Zu alledem konnte die Kündigung nicht abgewendet werden.

Auf eigenen Füüssen stehen

Dabei lief es gerade so gut. Es war ihr gelungen, sich aus einer schlimmen Ehe zu befreien, Arbeit zu finden und gemeinsam mit den Kindern eine Therapie zu machen, um die schwierige zurückliegende Zeit zu verarbeiten. «Ich habe zwar nicht viel verdient, aber mit ein bisschen Sparen hat mein Lohn trotzdem für uns gereicht.» Seit Februar ist Meli nun am Stempeln. Doch das soll sich so schnell wie möglich wieder ändern. «Ich will unabhängig sein, will für mich und meine Kinder selbst aufkommen können.»

Aufgewachsen ist sie im Kanton Appenzell. Dort hat sie eine Lehre im Detailhan-



Eine beeindruckende junge Frau: Meli Bajrami steht mit beiden Beinen im Leben.

Bild: Colette Kalt

del gemacht und mit hervorragenden Noten abgeschlossen. «Meine Kindheit war super. Meine Eltern sind sehr aufgeschlossen, gar nicht traditionell.» Ganz anders ihr Ex-Mann. Dabei war er Melis erste Liebe. «Wir kennen uns seit der vierten Klasse. Aber als wir dann geheiratet haben, wollte er der Chef im Haus sein. Eigentlich waren wir nur die ersten beiden Jahre glücklich zusammen, dann kamen sieben schlimme Jahre. Heute versteh ich nicht mehr, wieso ich das so lange einfach hingenommen habe. Denn für mich sind in einer Beziehung Liebe, Respekt und miteinander reden das Wichtigste.» Kürzlich hatte Meli mit der Lehrerin ihres Sohnes ein Elterngespräch. Lange Zeit war er überhaupt nicht gut in der Schule. Jetzt ist er einer der Besten. Und als dann ihre Kinder zu ihr sagten: «Mami, du bist eine starke Frau», da war sie einfach nur glücklich.

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

Jugendkurs

Bewerben mit Erfolg

Am Wochenende vom 11./12. April hat in Beinwil am See der Jugendkurs «Richtig bewerben» stattgefunden. Während den Einzelarbeiten blieb immer wieder Zeit, das schöne Wetter zu geniessen. Der Kurs war eine richtige Stärkung und ein Bewusstmachen der bereits erlernten Fähigkeiten.

Nach der Lehre eine Stelle zu finden, ist anspruchsvoll. Die einzige Etiketete, die die Lehrabgänger dabei vorweisen können, ist die Bewerbung. Umso wichtiger ist, dass die Unterlagen korrekt und ansprechend daherkommen und die vorhandenen Fähigkeiten auf einen Blick ersichtlich sind. Das Herausschälen dieser Fähigkeiten war denn auch das Hauptthema am Bewerbungskurs. Rolf Summermatter führte die Teilnehmenden Schritt für Schritt an die Themen heran, und am Ende des Kurses hatten alle ihre Bewerbungsmappe zusammen und ganz viel profitiert.

Wir haben mit Marvin (im Bild) über den Kurs, seine Zukunftswünsche und die Arbeit gesprochen.

Sabine Hunger: Warum hast du dich für den Kurs angemeldet?

Marvin: Ich bin voll im Bewerbungsprozess und wollte einfach noch den

Ausblick

Der nächste Jugendkurs findet am 10./11. Mai in Delsberg zum Thema Mobbing statt.

Am Wochenende vom 11./12. Oktober findet in Luzern der nationale Jugendrat statt. Er steht allen Young-Syna-Mitgliedern offen und wird sich mit politischen und gewerkschaftspolitischen Themen befassen. Der Jugendrat ist prägend für die inhaltliche Arbeit von Young Syna. Im Jugendrat hast du das Sagen – unter anderem kannst du die Themen für die Jugendkurse 2015 bestimmen! Komm und erlebe ein unvergessliches Wochenende! Anmelden kannst du dich für beides unter young@syna.ch.



Die Teilnehmenden des Jugendkurses teilen sich gegenseitig Stärken zu. Bild: Rolf Summermatter

letzten Schliff erhalten. Ich wollte meine Unterlagen auf den neuesten Stand bringen und schauen, was ich wo optimal einsetzen kann.

Wie hat dir der Kurs geholfen?

Ich habe sehr viel vom Kurs profitieren können. Vor allem auch, welches meine Selbstkompetenzen sind, wo ich all meine Erfahrung gesammelt habe und wie ich diese im Lebenslauf darstellen kann. Der Kurs war die absolut perfekte Ergänzung zu dem, was wir sonst im Unterreicht gelernt haben.

Was war besonders hilfreich?

Das Erstellen des Portfolios war super. Sich all dieser Kompetenzen bewusst zu werden, war wirklich gut. Es war eine Selbstreflexion, die vor allem auch im Vorstellungsgespräch Sicherheit bringt.

Was sind deine Wünsche für die Zukunft?

Ich suche jetzt eine Stelle für nach der Lehre (zum Automechaniker, Anm. d. Redaktion). Dann muss ich noch ins Militär und hoffe, dass ich bei diesem Arbeitgeber weiterarbeiten kann. Längerfristig möchte ich dann aber auch mal im Büro arbeiten, wie du auch (lacht).

Was möchtest du noch sagen?

Der Kurs war super und sehr empfehlenswert. Es hat mir viel gebracht, und es war ein tolles Wochenende.

Wir wünschen dir und den anderen Kursteilnehmenden alles, alles Gute beim Bewerben und hoffen, dass ihr schon bald die perfekte Stelle findet.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

JA zum Lohnschutz
zum Mindestlohn
am 18. Mai