

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Region Alpen



Bild: Fotolia

## Einheitskasse: Fluch oder Segen?

Die Initiative «für eine öffentliche Krankenkasse» spaltet die Lager. Die Gegner prophezeien explodierende Kosten und Leistungsabfall, wichtige Berufsverbände des Gesundheitswesens unterstützen die Initianten. Am 28. September entscheidet das Stimmvolk, ob die Schweiz einen Kurswechsel vornehmen will oder der Tradition treu bleibt.

Seite 6

### Zeit für Lohnerhöhungen

Das Spiel hat begonnen: Im August haben wir unsere Forderungen für den Lohnherbst präsentiert. Wir erwarten nun, dass das von den Arbeitgebern so gerne genutzte Argument «das können wir sozialpartnerschaftlich lösen» eingehalten wird. **Seiten 2 und 5**

### Arbeit auf Abruf

Déborah ist jung, engagiert und gut ausgebildet. Sie hat Freude an ihrem Beruf als Pflegefachfrau. Doch ihr Arbeitspensum als Springerin in einem Privatspital variiert so stark, dass der Lohn manchmal nicht reicht, um die Rechnungen zu bezahlen. **Seite 19**

**Inhalt**

Ecopop-Initiative	Seite	3
Mamagenda	Seite	4
Lohnherbst	Seite	5
Einheitskasse	Seite	6
Syna-Kongress	Seite	7
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Ausserordentliche Delegiertenversammlung	Seite	17
Bäcker, Konditoren, Confiseure	Seite	18
Rechtsschutz	Seite	18
Wir sind Syna: Déborah	Seite	19
Jeunesse.Suisse	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, 10. Oktober

**Redaktionsschluss**  
Mittwoch, 24. September, 12.00 Uhr

# Süsses oder Saures?



Ob Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes oder «6 Wochen Ferien für alle»: Die Reaktionen der politischen Gegner sind immer die gleichen. Mit dem Zusammenbruch der Wirtschaft und Massenentlassungen wird gedroht. In teuren Inseratekampagnen wird darauf verwiesen, dass die Lohnfindung und die Festlegung der Ferien in den einzelnen Branchen und Betrieben durch die Sozialpartner erfolgen sollen. Dann loben die Arbeitgeber jeweils das schweizerische Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft. In solch zuckrigen Tönen schwärmen sie, dass das honigtriefende türkische Süssgebäck, das ich kürzlich probierte, im Vergleich dazu eine Diätspeise ist.

## Unser Bekenntnis ...

Damit es gleich klar ist: Syna beweist es tagtäglich, die Kongress-Delegierten bekräftigen es regelmässig, und in unseren Statuten steht es festgeschrieben; wir bekennen uns überzeugt zur konstruktiven Sozialpartnerschaft. Ja; Arbeits- und Lohnbedingungen oder auch Sozialpläne müssen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder ihren Verbänden ausgehandelt werden. Wo Syna, im Auftrag der Arbeitnehmenden, und Unternehmer auf Augenhöhe und mit Respekt ihre Forderungen und Interessen offenlegt und mit Lösungswillen verhandelt, sind wirklich die besten Ergebnisse möglich.

## ... und die Realität

Doch dieser Honigtopf ist nicht nur halbvoll, sondern gleichzeitig auch halbleer. Die Hälfte der Arbeitnehmenden sind keinem

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Ihre Arbeitszeit oder Löhne werden somit auch nicht von Sozialpartnern ausgehandelt. Grosse Teile des Dienstleistungssektors sind ohne GAV. Immer wieder verabschieden sich Betriebe der Industrie und des Gewerbes aus der Sozialpartnerschaft. Entsprechend schutzlos sind diese Arbeitnehmenden willkürlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt.

Aber auch dort, wo Syna mit Arbeitgebern am Verhandlungstisch sitzt, lullt uns nicht der süsse Duft der Sozialpartnerschaft ein. Vielmehr machen sich bittere und saure Geschmäcke breit. Und zwar genau dann, wenn die Arbeitgeber nichts von Verhandlungen auf Augenhöhe wissen wollen, sondern patronal bestimmen wollen. Berechtigte Bedürfnisse unserer Mitglieder – für mehr Lohn, Ferien oder gegen den Abbau ihrer Arbeitsstelle – werden als unwichtig, unbezahlbar oder arbeitsplatzgefährdend dargestellt und Lösungen blockiert.

## Tatbeweis steht aus

Anlässlich der Abstimmungskampagnen zur Mindestlohn-Initiative wurde die Arbeitgeberseite nicht müde, die sozialpartnerschaftliche Lohnfindung als den Königsweg zu loben. Das Stimmvolk schenkte dieser Argumentation Glauben.

Geschätzte Arbeitgeber, erbringt in diesem Lohnherbst den Tatbeweis und lasst euren Worten sozialpartnerschaftliche Ergebnisse folgen! Die Arbeitnehmenden erwarten in der Industrie, dass nach Jahren miserabler Lohnabschlüsse endlich die Löhne für alle nachhaltig steigen. Im Gewerbe sollen nicht nur der Druck, sondern auch die Löhne steigen. Und die Mindestlöhne müssen in den vielen Dienstleistungsbranchen, nicht nur in der tiefsten Kategorie, sondern auch für Berufsleute, angehoben werden.

«Süsses oder Saures?», fragen die als Monster verkleideten Kinder an Halloween vor der Haustüre. Am 31. Oktober werden die meisten Lohnverhandlungen noch nicht abgeschlossen sein. Ob sie ein süsses oder saures Ergebnis bringen, ob die Arbeitgeber ihr Versprechen einlösen und die Sozialpartnerschaft tatsächlich zum Erfolgsmodell machen, wird sich zeigen. Wir bieten Hand zu süssen Lohnabschlüssen!

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

Ecopop-Initiative

# Eine Sackgasse für Arbeitnehmende

**Die Ecopop-Initiative führt zu einer total unflexiblen Beschränkung der Zuwanderung. Die Folgen sind mehr Grenzgänger und Kurzaufenthalter, steigender Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, wachsender Stress am Arbeitsplatz und möglicherweise ein höheres Rentenalter. Das bedroht Wohlstand und Lebensqualität.**

Die Ecopop-Initiative «Stopp der Überbevölkerung – zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen» verlangt eine Sicherstellung der natürlichen Lebensgrundlage in der Schweiz. Dieses Ziel ist unbestritten positiv und wird auch von Travail.Suisse angestrebt. Dieses Ziel soll jedoch laut der Initianten ausschliesslich mit einer Beschränkung der Zuwanderung auf 0,2 Prozent erreicht werden. Ecopop macht die Einwanderung zur einzigen Ursache von Umweltbelastung und Kulturlandverlust. Doch dem ist nicht so: Der Pro-Kopf-Verbrauch von Land, Energie, Wasser, Mobilität etc. ist in den letzten Jahren viel

stärker gewachsen als die Bevölkerung. Die Einwanderer werden also zu Sündenböcken für unser eigenes Verhalten gemacht. Das ist unfair.

## Mehr Lohn- und Sozialdumping

Ecopop begrenzt das Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung. Bei Annahme der Initiative müsste die Wirtschaft die nötigen Arbeitskräfte noch mehr als heute über Grenzgänger und Kurzaufenthalter decken. Diese lassen sich aber von den Arbeitgebern leichter unter Druck setzen und akzeptieren schneller tiefere Löhne oder schlechtere Arbeitsbedingungen. Lohn- und Sozialdumping wird so nicht nur legalisiert, sondern sogar gefördert. Früher oder später kommen dadurch auch die Arbeitsbedingungen und Löhne aller Arbeitnehmenden unter Druck. Eine Förderung von Grenzgängern und Kurzaufenthaltern ist auch nicht sinnvoll, da sie die Gefahr der Schwarzarbeit erhöhen und eine weitere Zunahme des Pendlerverkehrs mit sich bringen würde.

## Mehr Stress am Arbeitsplatz

Eine starre Begrenzung der Zuwanderung verschärft ausserdem den Fachkräft-

temangel. Für die verbleibenden Arbeitskräfte führt dies zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung. Denn vielerorts – im Spital, bei der Polizei, in der Schule – muss die Arbeit so oder so erledigt werden, einfach von weniger Mitarbeitenden. Dabei sind die Belastungen in der Arbeitswelt bereits jetzt sehr hoch. 2011 haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz 219 Millionen Überstunden geleistet – dies entspricht 113 000 Vollzeitstellen. Rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz fühlt sich häufig oder sehr häufig gestresst. Das sind 30 Prozent mehr als noch vor zehn Jahren. Die Suva rechnet damit, dass zukünftig chronischer Stress für die Mehrzahl der ausgefallenen Arbeitsstunden verantwortlich sein wird.

## Mehr Druck auf höheres Rentenalter

Der Fachkräftemangel verstärkt auch den Druck auf ein höheres Rentenalter. Gerade in den nächsten 20 Jahren gehen geburtenstarke Jahrgänge in Pension, die ohne Einwanderung nicht ersetzt werden können. Zahlenmässig braucht es also die Über-65-Jährigen, damit die Schweiz überhaupt noch funktioniert. Heute profitiert die AHV hingegen doppelt von der Einwanderung. Einerseits sind die Zuwanderer deutlich jünger als die bereits hier ansässige Bevölkerung, was deren Alterung verlangsamt. Andererseits leisten diese Einwanderer mit ihren Lohnabgaben an die Sozialversicherungen einen grossen Beitrag zur Finanzierung. Sie beziehen deutlich weniger Leistungen, als sie einzahlen, sind also Nettozahler. Mit der starren Begrenzung der Einwanderung fehlen der AHV bis 2030 jährlich rund 3 Milliarden Franken.

Die Ecopop-Initiative liefert keinen Lösungsansatz für den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen. Dafür bräuchte es eine bessere Raumplanung, mehr Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen, die Förderung der Arbeitnehmenden in der Schweiz sowie den gezielten Ausbau der Infrastrukturen im Verkehr oder bei den Schulen und Spitälern. Mit der starren Obergrenze bei der Zuwanderung greift die Initiative zu kurz und führt die Arbeitnehmenden in der Schweiz in eine Sackgasse.



Die Ecopop-Initiative führt die Arbeitnehmenden in der Schweiz in eine Sackgasse. Bild: Fotolia

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



Neue Internetseite

# Syna sponsert www.mamagenda.ch

Seit dem 1. Juli unterstützt Syna, während der nächsten drei Jahre, den digitalen Planer [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch). Was lag also näher, als die Webseite neu zu gestalten? Nicht nur, um den Auftritt attraktiver zu machen, sondern auch, um die Informationen auf den aktuellsten Stand zu bringen.

Das Gratisangebot von Travail.Suisse wurde durch die Neugestaltung noch einladender und attraktiver. Es ermöglicht Frauen und ihren Vorgesetzten nun noch besser, Beruf, Schwangerschaft und Mutterschaft optimal zu vereinbaren.

Syna, die mitgliederstärkste Organisation bei Travail.Suisse, hat sich entschieden, einer der Hauptsponsoren von [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) zu werden. Der elektronische Planer ist seit 2011 aufgeschaltet. Neben der Ernst Göhner Stiftung ist Syna der wichtigste Sponsor. Derzeit noch elektronisch, wird das attraktive Angebot demnächst auch als handliche Broschüre herausgegeben werden, um damit ein noch grösseres Publikum zu erreichen. Das ermöglicht es künftig den interessierten Kreisen, einfach und schnell die nötigen Informationen zu Mutterschaft und beruflicher Vereinbarung wenn immer nötig zur Hand zu haben.

## Informationen aktualisiert

Anlässlich der umfangreichen Aktualisierung hat Travail.Suisse die Gelegenheit wahrgenommen, das Logo aufzufrischen, die inaktiven Links zu entfernen und die Navigation benutzerfreundlicher zu gestalten. Doch die wirklich grosse Änderung ist möglicherweise nicht auf Anhieb erkennbar. Es sind 23 Tools und Checklisten, die den Interessierten kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Einige davon wurden überarbeitet und die veränderte Gesetzgebung entsprechend eingefügt.

Besonders ist auf die Checkliste «Stilen am Arbeitsplatz – Möglich und bezahlt» hinzuweisen. Ist doch neu gesetzlich geregelt, wie viel stillende Frauen dafür von ihrer bezahlten Arbeitszeit einsetzen können.



Mamagenda unterstützt die Planung von Mutterschaft und Beruf.

Quelle: [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch)

## Noch immer einzigartig

Bis heute ist [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) das einzige Angebot seiner Art. Auch drei Jahre nach seiner Lancierung im Juni 2011 ist der elektronische Ratgeber noch immer die zuverlässigste Quelle, wenn es darum geht, die anstehenden Fragen zu Vereinbarkeit von Mutterschaft und Arbeit zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern schlüssig zu beantworten. 2013 waren es bereits mehr als 50 Personen monatlich, die sich auf [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) registriert haben.

Die Zahl der Besucher ist aber um einiges höher, sind es doch zwischen 800 und 1100 Besucher monatlich, die sich auf der Seite umsehen. Für Syna mit ein Grund, warum sie während der nächsten drei Jahre als Sponsoring-Partner auf der Internetseite präsent sein will.

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

## Neuer Ratgeber «Meine Chancen nach der Lehre»

Nach dem Sommer haben in der Schweiz zehntausende Lernende ihr letztes Lehrjahr angetreten. Damit stellt sich für sie bald die Frage, wie es nach Abschluss der Lehre weitergehen soll: Will ich im erlernten Beruf weiterarbeiten? Soll ich eine Zweitausbildung in Angriff nehmen oder die Berufsmatura absolvieren? Will ich ein Zwischenjahreinschieben, um einen Sprachaufenthalt oder einen Sozialeinsatz zu machen?

Es lohnt sich, sich frühzeitig Gedanken über die Zeit nach der Lehre zu machen und verschiedene Möglichkeiten auszuloten. Die zwölfseitige Broschüre «Meine Chancen nach der Lehre» gibt Anregun-

gen, welche Wege eine junge Frau oder ein junger Mann am Anfang des Berufslebens einschlagen kann. Jenen, die im erlernten Beruf weiterarbeiten wollen, gibt sie wertvolle Informationen und Tipps, um den Übergang von der Lehre in eine erste Stelle zu schaffen.

Die Broschüre reiht sich ein in eine Serie von Ratgebern, die zu verschiedenen Themen der Arbeitswelt (Lohn, Arbeitszeugnis, Kündigung usw.) Auskunft geben. Erkundige dich in deinem Syna-Regionalsekretariat oder bestell sie direkt unter [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Service > Broschüren und Produkte.

Lohnforderungen 2015

# Nicht nur für die Lieblinge der Chefs!

**Die wirtschaftliche Situation lässt Spielraum für verdiente Lohnerhöhungen. Syna wird darum branchenspezifisch Lohnerhöhungen von durchschnittlich mindestens zwei Prozent fordern. Und wir wollen auch bei den Tiefst- und Frauenlöhnen vorwärtsmachen.**

Die Schweizer Wirtschaft ist stark unterwegs, und die Aussichten sind gut. Die Teuerung bewegt sich um den Nullpunkt. Diese entspannte Situation gibt Luft für reale Lohnanpassungen. Solche haben sich die Arbeitnehmenden dank ihrem grossen Einsatz mehr als verdient. Wir werden auch dieses Jahr mit nach Branchen und Betrieben differenzierten Forderungen in die Verhandlungen einsteigen

## Alle Branchen haben es verdient

Über alle Branchen hinweg fordert Syna durchschnittlich eine generelle Reallohn-

erhöhung von mindestens zwei Prozent. Besonders dort, wo in den letzten Jahren die Löhne wenig angestiegen sind, müssen diese jetzt angehoben werden. Mit generellen Erhöhungen der Löhne kann sichergestellt werden, dass nicht nur die Lieblinge der Chefs profitieren.

Ein gesetzlicher Tiefstlohn von 22 Franken wurde vom Stimmvolk abgelehnt; Mindestlohn sei Sache der Sozialpartner. Syna fordert darum die Anhebung der Tiefst- und Mindestlöhne. Die Erhöhung der Mindestlöhne in den Gesamtarbeitsverträgen ist ein sehr gutes Mittel zur Verbesserung der Löhne von Schlechtverdienenden und ist ein effektiver Lohnschutz.

## Trauerspiel Lohngleichheit

Der freiwillige Lohngleichheitsdialog ist gescheitert. Die Lohndiskriminierung stagniert auf breitem Niveau, und nur wenige Betriebe haben ihre Frauenlöhne untersucht. Wir erwarten von den Betrieben, dass sie gegenüber den Sozialpartnern die Löhne von Frauen und Männern transparent machen und die Frauenlöhne anheben.



*Frauen verdienen einen gerechten Lohn – jetzt!*

*Bild: Fotolia*

Wer das überdeutliche Zeichen der Zeit – gleiche Löhne für Frauen und Männer – nicht erkennt, darf sich nicht wundern, wenn der Druck auf verschärfte gesetzliche Bestimmungen steigen wird.

arno.kerst@syna.ch,  
Vizepräsident

## Liebe Leserin, Lieber Leser

Die Gesundheitskosten steigen, und mit ihnen die Krankenkassenprämien. Doch es gibt eine Möglichkeit, bei Ihren Zusatzversicherungen zu sparen.

**Syna hat mit den drei ausgewählten Krankenkassen CSS Versicherung, Helsana und Sanitas Verträge für Kollektivversicherungen ausgehandelt, bei denen Sie bis zu 30 Prozent sparen können.**

**Das Angebot gilt für alle Syna-Mitglieder und ihre im gleichen Haushalt lebenden Familienmitglieder und erlischt im Falle eines Austritts aus der Gewerkschaft.**

## Nachrechnen lohnt sich!

Die Verträge traten am 1. Januar 2014 in Kraft. Genug Zeit also, sich auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) genauer zu informieren, Angebote zu vergleichen und bestehende Versicherungen zu kündigen.

Wenn Sie bereits von einer vergünstigten Zusatzversicherung von Syna profitieren, gilt diese selbstverständlich weiterhin.



CSS

Versicherung

Helsana

sanitas

Einheitskrankenkasse

# Initianten wollen Kosten senken

**Ende September stimmen wir über die zukünftige Organisationsform der obligatorischen Krankenversicherung ab. Im Zentrum der Initiative steht eine einzige Forderung: die Einrichtung einer öffentlich-rechtlichen Einheitskasse durch den Bund.**

Wird die Initiative am 28. September angenommen, wird die obligatorische Grundversicherung neu von einer öffentlich-rechtlichen Einheitskasse anstatt wie bisher von 61 privaten Krankenkassen gewährleistet. Die Vorlage sieht vor, dass die Einheitskasse über kantonale oder interkantonale Agenturen organisiert wird. Diese legen die Prämien fest, ziehen sie ein und vergüten die Leistungen. Für jeden Kanton wird eine einheitliche Prämie festgelegt, welche aufgrund der Kosten der sozialen Krankenversicherung berechnet wird. Damit wollen die Initianten weg von einkommenbasierten Prämien – ein Umstand, der bei der letzten Abstimmung von 2007 massgeblich zum Scheitern der Vorlage führte – und hin zu kantonal kostenbasierten Prämien. Die Organe der Einheitskasse würden paritätisch, also aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Kantone, der Versicherten und der Leistungserbringer, gebildet. Die Zusatzversicherungen sind von der Initiative nicht tangiert. Hier würde weiterhin ein freier Wettbewerb herrschen. Auch bei der freien Arztwahl würde sich vorab nichts ändern.

## Pro und Contra

Befürworter der Vorlage sehen die Vorteile einer staatlich organisierten Krankenkasse vor allem darin, dass sich durch das Wegfallen von Verwaltungs- und Werbekosten bedeutende Kosteneinsparungen realisieren lassen. Die Gegner der Vorlage argumentieren, dass die Monopolstellung einer Einheitskasse die wettbewerbsbedingten Anreize zur Kostensenkung eliminiere. Ausserdem seien die Kosten von den Leistungen und nicht von der Organisationsform der Krankenkasse abhängig. Dem entgegen die Initianten, dass das Krankenversicherungsgesetz (KVG) schon heute vorschreibt,



Öffentliche Krankenkasse: alle für eine?

Illustration: Kurt Regotz

welchen Leistungskatalog Versicherungen bei der obligatorischen Grundversicherung zu erbringen haben. Ein Wettbewerb kann bei gesetzlich identischen Leistungen sowieso nicht stattfinden, also könne er auch abgeschafft werden, lautet das Hauptargument der Initianten.

Der Bundesrat empfiehlt, die Initiative abzulehnen, da es sich um einen grundlegenden Kurswechsel und «einen Bruch mit der bewährten Tradition» handle. Der Systemwechsel würde zudem mit erheblichen Umstrukturierungskosten einhergehen, die während Jahren zu Buche schlagen würden. Deshalb sei nicht mit Prämienverbilligungen, sondern in der Tendenz sogar mit einem Prämienanstieg zu rechnen.

Bekanntlich sind die hauptsächlichen Kostentreiber in der Krankenversicherung die stetig steigenden Ansprüche der Versicherten, die Demografie und der medizinische Fortschritt. Wie weit sich diese Faktoren mit der Schaffung einer Einheitskasse positiv beeinflussen lassen, auch in dieser Frage sind Befürworter und Gegner entgegengesetzter Meinung.

Wichtige Berufsverbände des Gesundheitssektors, namentlich der Schweizerische Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer sowie der Verband Schweizerischer Assistenz- und OberärztInnen, ha-

ben sich für die Annahme der Initiative ausgesprochen. Sie befürchten durch eine Einheitskasse keine Nachteile für die Angestellten in Gesundheitsberufen.

## Paritätische Führung

Aus gewerkschaftlicher Sicht und für die Initianten stellt die paritätisch organisierte Verwaltung der Einheitskasse einen wichtigen Vorteil dar. Denn damit würden Entscheide unter den Vertreterinnen und Vertretern aller Paritäten gefällt. Ziel einer Parität ist es, zu verhindern, dass Gremien durch knappe Mehrheiten dominiert werden oder Minderheiten durch einfache Mehrheitsentscheide ausgeschlossen werden.

Aus Sicht der Gegner führen die unterschiedlichen Interessen zu langen Diskussionen und erschweren die Entscheidungsfindung. In der Arbeitswelt ist das paritätische Zusammenwirken unterschiedlicher Interessensgruppen jedoch nicht mehr wegzudenken. Vielleicht könnte das auch in der Führung der obligatorischen Krankenversicherung zu einem Erfolgsmodell werden? Sich darüber Gedanken zu machen, lohnt sich auf jeden Fall.

[irene.darwich@syna.ch](mailto:irene.darwich@syna.ch),  
Zentralsekretärin Gesundheitswesen



## 5. Syna-Kongress in Brig-Glis/Naters

# Meine Arbeit – meine Zeit

**Am 17. und 18. Oktober führen wir den fünften Syna-Kongress durch. Im Syna Magazin haben wir schon mehrmals auf dieses wichtige gewerkschaftliche Ereignis hingewiesen. Jetzt sind die letzten Vorbereitungen im Gange.**

Der Kongress als oberstes Organ bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung unserer Gewerkschaft. Er erlässt Grundsatzklärungen und Aktionsprogramme und fixiert unsere grundsätzliche Haltung in der Öffentlichkeit. Und der Kongress wählt den Präsidenten.

Syna vertritt die Interessen all ihrer Mitglieder in der Arbeitswelt. Geleitet von unseren sozialetischen Grundsätzen, engagieren wir uns für eine Wirtschaft, die dem Menschen dient und nicht umgekehrt. Nachdem es uns in den vergangenen Jahren gelungen ist, insbesondere bei den Löhnen und durch die Einführung von Vorpensionierungsmodellen wichtige Erfolge zu erzielen, hat sich schleichend ein bedeutsamer Kampfplatz aufgetan: die Arbeitszeit.

## Kampfplatz Arbeitszeit

In immer weniger Zeit muss immer mehr geleistet werden. Die Arbeit auf Abruf nimmt zu. Teilzeitarbeit ist gefragt, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Von den Arbeitnehmenden wird einseitig immer mehr Flexibilität gefordert. Überstunden werden selbstverständlich. Unter dem Begriff Vertrauensarbeitszeit wird Gratis-Mehrarbeit kaschiert. Diese Arbeitsrealität verursacht Stress und Druck.

## Zeitklau

Ab Herbst 2013 haben wir mit Umfragen rund um die Arbeitszeit bei unseren Mitgliedern die Vorarbeiten für diesen Kongress gestartet. Eine zusätzlich von uns in Auftrag gegebene externe Umfrage lässt unter anderem darauf schliessen, dass Überstunden in der Höhe von ca. einer Milliarde Franken nicht entschädigt oder kompensiert werden. Mit der Broschüre «Stopp dem Zeitklau!» haben wir unsere Mitglieder in den Sektionen und Regionen sowie in den Kommissionen aufgefordert,



Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.

Bild: Syna

die Situation basisnah mitzuanalysieren, Handlungsbedarf aufzuzeigen.

## Arbeit – und Freizeit

Unter dem Titel «Meine Arbeit – meine Zeit. Syna bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht» setzen wir am kommenden Kongress das Thema: Arbeitszeit. Wir wollen Arbeits- und Privatzeit im Gleichgewicht sehen, angepasst auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von jugendlichen und älteren Arbeitnehmenden, Berufs- und Wiedereinsteigern, Müttern und Vätern, Frauen und Männern. Wir unterstreichen unsere Positionen, erarbeiten Lösungsvorschläge, bringen Begehren ein und stellen Forderungen.

## Lebensarbeitszeit

Lebensarbeitszeit gehört auch in diesen Themenkreis. Als eine der ersten Gewerkschaften verlangte und realisierte Syna Vorpensionierungsmodelle. Ab 2002 forderte Syna einen runden Tisch über die Zukunft der Altersvorsorge mit Vertretern der Politik und der Sozialpartner. Das will auch Bundesrat Alain Berset mit seinem Rentenreformpaket 2020. Er wird dies als Gastredner an unserem Kongress erläutern.

## Zeit und Lohn

Der Walliser Staatsratspräsident Jean-Michel Cina, von 2008 bis 2013 Präsident der Konferenz der Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren, kennt die Wichtigkeit der flankierenden Massnahmen, die auch zukünftig notwendig sind, damit sich unsere Arbeits- und Lohnbedingungen nicht verschlechtern.

## Präsidialzeit

Mit einem Rückblick auf 16 Jahre Syna werden wir auch meine acht Jahre als Präsident beleuchten. Danach wird mein designierter Nachfolger Arno Kerst als neuer Syna-Präsident das Steuer übernehmen.

## Sina singt für Syna

Das Freitagabendprogramm ermöglicht den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen und mit Vertretern uns nahestehender Organisationen. Musikalisch wird die Sängerin Sina mit ihrer Band für Syna ein einstündiges Konzert geben.

[kurt.regotz@syna.ch](mailto:kurt.regotz@syna.ch),  
Präsident

## Mitglieder werben Mitglieder

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

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

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



**Zusammen sind wir stark!**

# Helfen Sie die Prämien tief zu halten: Tragen Sie Sorge zu Ihren Mitarbeitern.

LEO BURNETT SCHWEIZ



2014 geben wir  
unseren Kunden  
120 Millionen  
Franken zurück.

Weniger Arbeitsunfälle und eine rasche Wiedereingliederung bedeuten tiefere Kosten. Als nicht gewinnorientiertes Unternehmen geben wir Überschüsse in Form von Prämien-senkungen an die Versicherten zurück. Das finden wir nur gerecht. Denn durch wirkungs-volle Unfallprävention tragen Sie dazu bei, dass die Prämie auch in Ihrer Branche tief bleibt. Sorgen Sie für Sicherheit in Ihrem Betrieb. Es lohnt sich. [www.suva.ch/praemien](http://www.suva.ch/praemien)

**suvarisk**

Sicher versichert



È caccia ai corsi professionali per adulti

## ENAIIP c'è!

**I bisogni di formazione e di aggiornamento professionale sono crescenti in tutti i settori. Approccio specialistico, cambiamenti socio-economici ed esigenze del mercato del lavoro spingono sempre più verso una preparazione che non si fermi ai banchi di scuola.**

Il mondo del lavoro è un settore dinamico, in continua evoluzione. Spesso ci si trova ad affrontare cambiamenti legati ad aspetti sempre attuali quali l'evoluzione tecnologica, l'aggiornamento delle metodologie di lavoro o l'approvazione di nuove strategie. Indipendentemente dal fatto che si sia in possesso di un impiego o che si sia alla ricerca, aumentare qualitativamente il proprio bagaglio di competenze è senza dubbio raccomandabile.

Come farlo? Attraverso la formazione per adulti. Questo percorso risponde perfettamente all'esigenza di aggiornare e sviluppare ulteriori competenze settoriali, di migliorare l'integrazione sociale e professionale, di favorire lo sviluppo delle competenze personali e sociali. Che sia per affrontare cambiamenti, disoccupazione, riqualificarsi o semplicemente crescere e migliorare le proprie capacità e conoscenze nella propria professione, questo percorso risulta infatti ideale.

Dati resi pubblici da Travail.Suisse attestano che in Svizzera oltre 600 000 persone tra i 25 e i 64 anni, il 13 per cento della popolazione, non hanno un diploma e solo un piccolo numero di queste riesce a terminare una formazione sebbene, potenzialmente, è stato stimato che potrebbero essere molte di più.

### Supportare ed informare i lavoratori

Eppure gli strumenti che permettono di acquisire una formazione di recupero, ossia un titolo di fine formazione dopo aver maturato un'esperienza pratica, esistono, ma sono poco utilizzati per vari motivi. Molti ignorano l'esistenza di offerte adeguate, per cui è indispensabile fare una vasta campagna informativa che dovrebbe essere sostenuta da Confederazio-



ENAIIP offre, tra gli altri, corsi professionali per muratori e gessino.

Foto: iStockphoto

ne, Cantoni e partner sociali. Esistono poi diverse problematiche ancora irrisolte. Gli adulti privi di una formazione di base spesso non hanno le competenze minime per affrontare il percorso didattico. Le offerte dovrebbero essere più flessibili e rispondere maggiormente al bisogno delle donne dal momento che sono proprio queste ultime ad interrompere più spesso la formazione perché impegnate con la famiglia e il lavoro. Altra nota dolente, infine, l'assenza di sostegni finanziari adeguati. C'è molto da migliorare, insomma. Ma per fortuna molto è già stato fatto, ed esistono realtà in grado di offrire gli strumenti soddisfacenti.

Avete maturato un'esperienza nel mondo del lavoro senza tuttavia possedere una qualifica professionale riconosciuta nel settore di vostro interesse? Allora è tempo di agire!

### L'importanza di realtà come ENAIIP

Gli adulti che hanno acquisito una pratica professionale possono recuperare il titolo di formazione professionale di base. Dove? Presso ENAIIP, ovviamente. L'ente offre un ventaglio di corsi in grado di soddisfare diverse categorie lavorative. È possibile formarsi e specializzarsi in dif-

ferenti ambiti: si può intraprendere una carriera come custode di immobili, gessino, muratore; conoscere l'arte della saldatura o divenire un capo cantiere. Insomma, ce n'è per tutte le esigenze. Inoltre, esiste la possibilità di essere sovvenzionati da specifiche casse di settore (organismi paritetici) che, in collaborazione con i sindacati, previo richiesta specifica dell'interessato, si prendono carico dell'intero costo delle lezioni, disponibili anche in lingua italiana. Ottenere un diploma presso ENAIIP significa garantirsi un diploma federale svizzero riconosciuto, in grado di moltiplicare le opportunità lavorative ed aumentare la consapevolezza dei propri mezzi.

I prossimi corsi in programma, in ordine di tempo, sono quelli per gessini e muratori, che avranno inizio ad ottobre presso la sede ENAIIP di Lucerna. Le iscrizioni sono ancora aperte, invitiamo tutti gli interessati a questo corso o a qualunque degli altri in calendario di consultare il nostro sito web [www.enaip.ch](http://www.enaip.ch) o contattare la segreteria chiamando lo 043 322 10 80.

**Fabio Urbisaglia,**  
Addetto stampa ENAIIP,  
[info@enaip.ch](mailto:info@enaip.ch)

Tiendas de gasolineras

## Negociación por un CCT

**En mayo Syna entró en negociaciones con la asociación de operadores de tiendas de gasolineras (Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz VTSS) para obtener un convenio colectivo de trabajo (CCT) a nivel nacional.**

Las tiendas de gasolineras disponen de numerosas reglamentaciones excepcionales, por lo cual l@s emplead@s necesitan urgentemente un CCT manejable para protegerse contra abusos. Hoy existen tres CCT a nivel cantonal para emplead@s de tiendas de gasolineras en los cantones Friburgo, St. Gallen y Lucerna. Syna ya es interlocutor social en dos de esos tres convenios y por lo tanto dispone de competencia y conocimiento técnico en la materia para poder entrar en las negociaciones a nivel nacional.

### Proteger a l@s emplead@s

Las tiendas de gasolinera obtuvieron en los últimos años cada vez más libertades en cuanto a horas de apertura; la reglamentación acerca del trabajo los domingos, feriados y horarios nocturnos se liberalizó por completo. Syna ya ha informado previamente que con el trabajo nocturno ahora permitido muchas veces no habrá competencia judicial cantonal. Es normal que bajo esas circunstancias el miedo a abusos y condiciones laborales dañinas aumente. Con un convenio colectivo a nivel nacional no solamente se podrían asegurar las condiciones de trabajo, también una implementación en buenas manos de un interlocutor social.

### Solo un granito de arena en el desierto

En cuanto a los convenios colectivos, el comercio al por menor tiene que hacer un esfuerzo para poder igualarse con

otros sectores ya más avanzados. Much@s empleador@s y compañías del sector aún no están dispuestos a negociar con los interlocutores sociales a pesar de los buenos resultados que esto ha dado en otros sectores. Lamentablemente paralelo a eso existen de parte de polític@s, tentativas de liberalizar aún más las condiciones laborales perjudicando a l@s emplead@s del sector. A través de las negociaciones con la asociación VTSS se está dando un paso en la dirección correcta. El primero de enero 2014 existían en Suiza 1328 tiendas de gasolineras con aproximadamente 14 200 emplead@s. Eso corresponde a 5600 empleos de jornada completa y 8600 empleos de tiempo parcial.

**claudia.stoekli@syna.ch,  
Secretaria central del sector comercio  
al por menor**

Jubilación anticipada pintores-yeseros

## ¡Se pueden empezar las negociaciones!

**En la asamblea anual de las empresas de pintura y yeso (Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband SMGV), se tomaron decisiones importantes para el futuro del sector. Finalmente los interlocutores sociales pueden comenzar a elaborar un modelo de jubilación anticipada (Vorruehstandsmodell VRM).**

Syna está muy contenta con la decisión que l@s delegad@s tomaron en su asamblea del 27 de junio, ya que ha estado preparando ese momento. A través de una pequeña mayoría l@s delegad@s entregaron el mandato de negociación a una delegación constituida por emplead@s y empleador@s, donde modelos ya existentes de jubilación anticipada formarán la base de la negociación. Syna está con-

vencido y seguro de que una solución satisfactoria a l@s much@s emplead@s de esta industria puede ser realizado.

### No perder el tiempo

El presente 9 de julio se efectuó la primera reunión de los interlocutores sociales para definir cuando y como empezar las negociaciones formales. La conferencia de los sectores del 8 de marzo encomendó al líder del sector a materializar una solución lo antes posible. ¡Haremos todo lo posible para que la jubilación anticipada de los pintores y yeseros a los 63/63 años entre en vigor el 1 de enero de 2016!



*Los interlocutores sociales aprobaron que se comience a negociar la jubilación anticipada para pintores y yeseros. Bild: Fotolia*

**nicola.tamburrino@syna.ch,  
Secretario central del  
sector pintura-yeso**



Ineos Compounds

## Meta alcançada

**Depois de três longos e difíceis rondas de negociações os funcionários dos compostos Ineos em Sins (AG), representados por Syna, puderam concordar numa base justa com o seu empregador. A persistência da Syna e a presença de um suporte de decisão, foram fatores decisivos.**

Siny 21 maio de 2014, 18 horas. Depois de cerca de quatro horas de negociações, que só foram interrompidos por duas pausas curtas, às duas delegações separaram com um aperto de mão amigável. Durante várias horas – e grande parte do tempo em Inglês a Syna e os membros da comissão de trabalhadores da Ineos defenderam um aumento salarial. Durante dois anos tinha sido oferecido apenas um congelamento de salários. Nas rondas anteriores de negociações – a primeira foi há seis meses, a direção da empresa regeitou redondamente qualquer proposta de aumento salarial. Por este motivo, entramos em contato em fevereiro,

por carta, com à administração superior e fomos capazes de negociar com o líder.

### Aumento salarial retroativo

Os funcionários e a Syna fizeram tudo para poder apresentar ao Conselho Executivo (CE) soluções aceitáveis. Mais uma vez, provamos que somos realistas e concretas. «Os funcionários da Ineos não pedem o impossível, mas um compromisso com a realidade da localização Sins.» Nossos negociadores tinham ouvido aberto, mas foram também teimosos. Só à 5 de junho a Syna recebeu a resposta escrita: Ineos aceitou a proposta de um aumento salarial geral de 0,5 por cento para os anos de 2014 e 2015, o ajuste aplica-se retroativamente à 1 de janeiro de 2014.

### Negociar à sério

Ao entrar em contato a diretoria, a Syna trouxe os verdadeiros negociadores à mesa, porque, a direção local, não tinha poder de decisão. A participação de um membro da administração Ineos da Inglaterra que esteve disposto a ouvir as preocupações dos funcionários foi muito apreciado, embora o professor de Inglês da fá-



*Syna e a comissão de trabalhadores não se deixou ser influenciado e pode impedir outro congelamento de salários.*

Foto: Fotolia

brica teve de traduzir a maior parte das discussões. Por outro lado, a delegação de solidariedade e bom conhecimento da empresa dos empregadores se impressionou muito positivamente.

O aumento salarial é a forma mais justa de reconhecer o trabalho dos funcionários. Então, eles reconhecem que o seu trabalho é apreciado, e a cooperação com o empregador fica reforçado. Syna se orgulha de ter ajudado. Assim deve ser uma verdadeira parceria social.

**diego.frieden@syna.ch,  
Secretário Central química  
e industria farmacêutica**

Cursos de formação

## Formação no país de origem

**No próximo ano serão realizados cursos de formação em espanhol e português para trabalhadores da construção em Espanha e Portugal. O objectivo é fazer com que os participantes conheçam métodos, matérias de construção suíços e ganharem mais confiança.**

Os participantes comprometem-se após frequentar o curso voltar à trabalhar para seus empregadores. Eles têm direito segundo o Contrato Nacional de Trabalho (CNT) a um contrato de trabalho para 2015. A frequência dos cursos também é vantajosa financeiramente: Concluindo o curso

com sucesso, têm direito conforme o (CNT08 ) a classe salarial A. Pré-requisitos e conteúdo do curso

- Pelo menos 6 meses de prática nos estaleiros de construção suíço, conforme os regulamentos suíços do fundo Parifonds.
- Conhecimento suficiente da língua materna (falada e escrita).
- Curso Básico de cofragem, base de alvenaria, base de drenos/Canalizações e eixos.

### Detalhes

Os cursos de formação realizam-se à partir de 5 janeiro de 2015 até 27 de fevereiro de 2015. Para as empresas de construção afiliadas no Parifonds a frequência de curso é grátis. Local do curso em Espanha e

Portugal: Centro de Formação da Fundação Laboral da construção Arteixo em La Coruña. Locais dos cursos em Portugal: Centros de formação profissional de Avioso CICCOPN no Porto e CENFIC no Prior Velho, perto de Lisboa. Data de encerramento das inscrições: sexta-feira 07 novembro 2014.

Formulário de inscrição e mais informações estão na página [www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch) homepage na «News». A inscrição deve ser autorizada pelo empregador. O curso pode ser frequentado apenas uma vez. Por cada empresa serão seleccionados dois candidatos. Informações pelo: Sra. PRAXEDIS Stadler, [pstadler@baumeister.ch](mailto:pstadler@baumeister.ch).

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

# Kursangebote von Syna



## Bis 25 Jahre: dreisprachiger Workshop (dt, fr, it) zu gewerkschaftspolitischen Jugendthemen.

Samstag, 11. Oktober, ab 10 Uhr, bis Sonntag, 12. Oktober, um 15 Uhr, Hotel & Gastro Union, Luzern.

**Inhalt:** Der nationale Jugendrat als (inter-)aktiver Sprachworkshop. Gewählt werden Mitglieder in die Jugendkommission und der/die neue Präsident/in von Jeunesse.Suisse, diskutiert werden interessante Themen und Aufträge an die Jugendkommission.

**Referenten:** dreisprachiges Team von Jeunesse.Suisse

**Anmeldung:** bis Montag, 22. September 2014

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

### Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.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!

## Unter Druck und trotzdem gelassen.

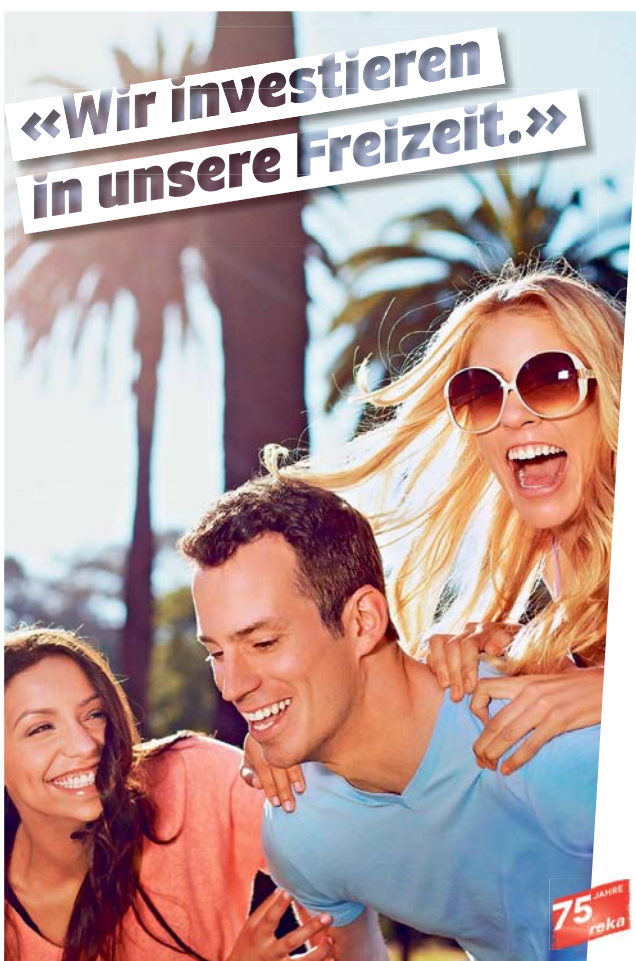
Donnerstag, 16. Oktober, ab 9.30 Uhr, bis Freitag, 17. Oktober, um 17 Uhr, Seminar- und Bildungszentrum Antoniushaus Mattli, Morschach.

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen durch verschiedene Körperübungen, ihre Stresssituation bewusster wahrzunehmen und gezielt Anstrengungen abzubauen. Die Methode ist international anerkannt und führend im Anti-Stress-Management.

**Referentin:** Rita Rütsche, dipl. Praktikerin der Grinberg-Methode

**Anmeldung:** bis Freitag, 19. September 2014

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos



## Bezahlen Sie Freizeit und Ferien mit Reka-Geld.

Alle Annahmestellen finden Sie unter [reka-guide.ch](http://reka-guide.ch) und in der **Reka-Guide App** für Smartphones (iPhone und Android).

Mit Reka liegt mehr drin.



**reka**



**Reka-Geld:**  
bei Syna  
mit Rabatt

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



Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband (CHB) und Syna

# Risikoversicherungen fusionieren

**Die Genossenschaft Risikoversicherung des ehemaligen CHB soll in Syna überführt werden. Eine seit einigen Jahren laufende Diskussion kommt damit möglicherweise zum Abschluss. An Delegiertenversammlungen (DV) werden die Mitglieder dieser beiden Organisationen entscheiden.**

Zurück auf die Zeit vor dem Zusammenschluss der Branchenverbände zu Syna geht das Bestehen der Risikoversicherung CHB. Diese von den ehemaligen Bau- und Holzarbeitern aufgebaute Genossenschaft hatte zum Ziel, dass ein Mitglied im Falle voller Invalidität oder eines Todesfalles eine rasche finanzielle Hilfe ausbezahlt bekommt.

In den letzten Jahren hat diese Zielsetzung jedoch immer mehr an Bedeutung verloren. Die Gründe dazu sind vielschichtig. Einerseits zählt die Genossenschaft aufgrund von Austritten immer weniger Mitglieder. Zudem hat die Ausgestaltung von AHV, IV und BVG die Lage der Arbeit-

nehmenden verbessert. Und nicht zuletzt, und vor allem spürbar, die Einführung des flexiblen Altersrücktritts (FAR) im Baugeerbe im Jahr 2003. Seitdem die Bauarbeiter mit 60 Jahren in den Vorruhestand gehen können, sind auch die Invaliditätsanmeldungen bei der Genossenschaft sehr stark zurückgegangen. Es ist erfreulich, dass eines der Hauptziele von FAR, dass Bauarbeiter gesund und ohne Invalidität in den Ruhestand gehen können, erreicht worden ist.

## Die Delegierten entscheiden

Dass dies auch Auswirkungen auf die Risikoversicherung haben dürfte, war vor auszusehen. Grund genug, dass die letzten DV der Genossenschaft den Vorstand beauftragt haben, nach Lösungen zu suchen, wie es weitergehen soll. Langwierige rechtliche Abklärungen haben nun dazu geführt, dass über den Weg einer sogenannten «Absorptionsfusion» ein Zusammengehen mit dem Verein Syna der beste Weg ist. Mit dem Weg der Fusion in Syna ist nun eine sehr gute Lösung vorhanden, welche künftig allen Mitgliedern von Nutzen sein wird. Was es dazu aufgrund der

gesetzlichen Bestimmungen braucht, sind DV, sowohl von der Genossenschaft als auch von Syna.

## DV Syna

Die Delegierten treffen sich am Samstag, 13. Dezember 2014, um 10.30 Uhr in Zürich. Die Traktanden:

1. Information zur Fusion Syna und Genossenschaft Risikoversicherung CHB.
  2. Abstimmung zu Fusionsvertrag und Fusionsbericht.
  3. Beschluss Fusion Ja/Nein.
- Anträge sind einzureichen bis 12. Oktober 2014.

## DV Genossenschaft Risikoversicherung CHB

Die Delegierten treffen sich am Samstag, 15. November 2014, um 10.30 Uhr im Syna-Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, 4600 Olten. Die Traktanden:

1. Jahresrechnungen 2011, 2012, 2013
2. Information zur Fusion Syna und Genossenschaft Risikoversicherung CHB
3. Anträge zur Statutenänderung:

### Art. 2; neu (Zweck)

Die RV bezweckt eine effiziente und dem Fusionsvertrag vom 25. August 2014 entsprechende Unterstützung der bevorstehenden Fusion mit dem Verein Syna mit Sitz in Zürich.

**Art. 4 Absatz 4** (Rechte und Pflichten mit Hinweis auf Leistungen in Art. 7) Wird aufgehoben.

**Art. 6 bis und mit Art. 10** Werden aufgehoben.

4. Abstimmung zu Fusionsvertrag und Fusionsbericht
  5. Beschluss Fusion Ja/Nein.
- Anträge sind einzureichen bis 12. Oktober 2014.

Die Jahresrechnungen der letzten drei Jahre von Syna und Risikoversicherung CHB sowie der abgeschlossene Fusionsvertrag und der genehmigte Fusionsbericht sind im Syna-Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, 4600 Olten, und am Sitz der Genossenschaft Risikoversicherung CHB, Albulastrasse 55, 8048 Zürich, ab 13. Oktober 2014 einsehbar.



Risikoversicherungen sollen schnelle finanzielle Hilfe im Falle von Invalidität oder Tod leisten.

Bild: Fotolia

werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Leiter Sektor Gewerbe

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

## Neuer GAV ab 2015

**Nach langen Verhandlungen einigte sich Syna mit den Sozialpartnern auf einen verbesserten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche ab 1. Januar 2015. Gleichzeitig wurde die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) beantragt.**

Der neue GAV verbessert die Arbeitsbedingungen in der Branche. Die zwei wichtigsten Eckpunkte sind die fünf Wochen Ferien, welche ab 2016 eingeführt werden, sowie die steigenden Löhne. Besonders freut Syna, dass sich der Nachtzuschlag nicht ändert,

sondern bei 25 Prozent bleibt. Einige Wehrtropfen bleiben dennoch: Der Geltungsbereich erstreckt sich weiterhin nicht auf ungelernete Arbeitnehmende. Beim Mutterschaftsurlaub gilt nach wie vor das gesetzliche Minimum, und beim Vaterschaftsurlaub konnten nur kleinste Fortschritte erzielt werden.

### Gesuch um AVE

Basis für die abgeschlossene Verhandlung war die Auflage, dass für den neuen GAV beim Seco die AVE beantragt wird. Sie ist ein erheblicher Gewinn für die Arbeitnehmenden, denn nicht zuletzt bildet sie auch einen wichtigen Grundstein für kommende Verbesserungen der Anstellungsbedingungen. Ebenso wird über die Berufsbeiträge ein grosser finanzieller Bei-



Der neue GAV beinhaltet unter anderem mehr Ferien für die Branche. Bild: Colette Kalt

trag an Berufsprüfungen sowie höhere Fachprüfungen geleistet. Noch ist unklar, wann die AVE tatsächlich in Kraft tritt. Syna erwartet sie im Frühjahr 2015 und wird entsprechend informieren.

**claudia.stöckli@syna.ch,**  
Zentralsekretärin Bäcker-, Konditoren-  
und Confiseurbranche

Syna-Multi-Rechtsschutz

## Noch mehr Schutz für wenig Geld

**Der Syna-Multi-Rechtsschutz bietet umfassenden Schutz zu einem unschlagbar günstigen Preis. Seit der Einführung ist die Nachfrage nach mehr Schutz gestiegen, so zum Beispiel im Bereich Internet-Nutzung. Die neue Versicherung trägt dem Rechnung.**

Damit unsere Mitglieder noch besser geschützt sind, hat Syna mit Coop Rechtsschutz einen neuen Vertrag mit noch besseren Leistungen abgeschlossen, der zum Beispiel einen weltweit gültigen Internet-Rechtsschutz mit einzigartigen Leistungen beinhaltet (siehe Infobox).

Zudem wird der Beratungsrechtsschutz für alle übrigen, in der Regel nicht versicherbaren Fälle auf 1000 Franken erhöht. Der neue Syna-Multi-Rechtsschutz bietet sehr attraktive Leistungen und bleibt bescheiden im Preis: Die Jahresprämie beträgt 126 Franken. Eine konventionelle Rechtsschutzversicherung kostet zwischen 300 und 400 Franken.

### Versicherung abschliessen

Wenn du bereits versichert bist, gelten die neuen Leistungen ab sofort. Noch in diesem Monat erhältst du eine persönliche Information mit den allgemeinen Versicherungsbedingungen. Die Prämienrechnung für das Jahr 2015 folgt im Dezember zusammen mit dem Mitgliederbeitrag.

Wenn du noch keine Rechtsschutzversicherung hast, kannst du die detaillierten

Unterlagen im Zentralsekretariat bestellen: 044 279 71 71, info@syna.ch. Weitere Informationen liefert auch die Broschüre auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Dienstleistungen > Versicherungen.

Bei Fragen zur Versicherungsdeckung ist Coop Rechtsschutz für dich da: info@cooprecht.ch oder 062 836 00 00.

**kurt.regotz@syna.ch, Präsident**

### Internet-Rechtsschutz

#### Highlights:

- weltweiter Geltungsbereich
- Kostenübernahme bis Fr. 50 000.– (Anwalt, Gericht, Verfahren etc.)
- zusätzlich spezielle Kosten bis Fr. 1000.–
- Streitigkeiten im Zusammenhang mit Online-Verträgen, Kreditkartenmissbrauch/Phishing/Hacking, Drohung/Nötigung/Erpressung, Verletzung von Urheber-/Namens-/Markenrechten

#### Praxisbeispiele:

- E. H. ersteigert auf einer Online-Auktion eine Uhr und überweist dem italienischen Anbieter eine Anzahlung

über € 2500.–. Geliefert wird jedoch eine wertlose Uhr.

- A. N. bestellt online bei einem deutschen Möbelhaus eine Polstergruppe über € 1940.– und bezahlt den vollen Betrag. Die Polstergruppe wird trotz mehrerer Mahnungen nicht geliefert. A. N. tritt vom Vertrag zurück, das Möbelhaus will den Betrag jedoch nicht zurückerstatten.

- M. L. entdeckt auf der Kreditkartenabrechnung Belastungen von verschiedenen Versandhäusern, hat jedoch weder Waren bestellt noch erhalten.



Déborah Lopez, Pflegefachfrau

# Arbeitgeber, vertraut uns!

**Im Herbst 2013 schliesst Déborah ihre Ausbildung mit dem Bachelor of Science HES-SO ab und macht sich voller Elan auf Stellensuche. Pflegefachfrau ist ihr Traumberuf, sie will sich in die Arbeit stürzen. Arbeit hat sie gefunden, doch nicht immer reicht das Einkommen aus, um die Rechnungen zu bezahlen.**

Ihr erster Kontakt mit der Spitalarbeit liegt weit zurück. «Emergency Room», die amerikanische Fernsehserie mit George Clooney als smarterer Kinderarzt, gehörte zu Déborahs Lieblingssendungen. Als sie sich etliche Jahre später für das Studium zur Pflegefachfrau entschied, waren die Bedenken, dass sie sich zu sehr an die Patienten binden würde, einen Verlust vielleicht nicht verwinden könnte, endgültig ausgeräumt. Gerade auch, weil sie für kurze Zeit die Schule für Radiologie besuchte, dort aber realisierte, dass diese Arbeit ihr zu technisch, zu naturwissenschaftlich war. Genau das, was sie so sehr mag – den Kontakt zu Menschen –, hätte einen zu kleinen Teil ihrer Arbeit ausgemacht.

Dass die Stellensuche schwierig werden könnte, davon wurde während der Bachelor-Ausbildung nicht gesprochen. Eine leise Verunsicherung schlich sich ein, als von den Studierenden des höheren Jahrgangs nicht alle der Absolventen eine feste Anstellung fanden. Alle Welt spricht vom Fachkräftemangel im Gesundheitswesen und dass es deshalb auch die ausländischen Fachkräfte brauche. Da sollte doch eine junge Berufsfrau mit Bachelor-Abschluss, die genau dem Profil entspricht, das landauf landab so verzweifelt gesucht wird, keine Schwierigkeiten haben, nach Studienende eine Anstellung zu finden.

## Schwieriger Start

Doch dem ist nicht so. «Ich habe in den Kantonen Freiburg, Waadt und Wallis verschiedenste Spontanbewerbungen geschickt. Denn für die Stellen mit Spezialisierung, bin ich ja noch nicht spezialisiert genug. Es macht mir nichts aus zu pendeln. Einzig im Kanton Genf habe ich bis jetzt noch keine Stelle gesucht. Dann müsste ich drei Stunden pro Tag reisen, und das bei einer 12-Stunden-Schicht. Das gibt unglaublich lange Tage.»

Drei lange Monate musste sie ihr Bewerbungsdossier verschicken, bis sie eine Anstellung fand. «Uns Berufseinsteigern wird zu wenig zugetraut. Ich weiss nicht, ob es

damit zusammenhängt, dass wir während des Studiums fast keinen praktischen Unterricht mehr haben, die Ausbildung sehr theoretisch geworden ist.»

Was Déborah angeboten wurde, war nicht das, was sie so gerne möchte. Nämlich eine Anstellung mit einem fixen Pensum, und, wenn sie noch einen Wunsch dranhängen könnte, eine Stelle in der Onkologie. Dieser Arbeitsbereich interessiert sie, da möchte sie Erfahrungen sammeln, sich spezialisieren. Doch die einzigen Angebote, die sie bisher bekam, waren Anstellungen im Pool, als Springerin ohne festes Arbeitspensum. Sie entschied sich für eine Privatklinik. «Die Leute sind nett, die Stimmung ist gut, ich liebe meine Arbeit.» Nur, ohne fixes Pensum arbeitet sie in einem Monat 10 Prozent, im nächsten können es auch 80 Prozent sein. Sie gehört zu den Arbeitnehmenden, die einspringen, wenn in einer Abteilung Personalnot herrscht. Unmöglich, sich unter diesen Bedingungen in einem Gebiet zu spezialisieren, sich eine berufliche Zukunft aufzubauen.

## Hartes Pflaster Schweiz

Was Déborah zudem schmerzlich vermisst, ist die Wertschätzung ihrer Arbeit. «Wir werden hin- und hergeschoben, müssen annehmen, was uns angeboten wird. Die Verträge sind sehr zu unseren Ungunsten verfasst. Aber rechtlich lässt sich da nichts bemängeln, das habe ich von Syna prüfen lassen.»

Dass es auch anders geht, hat sie während ihres Studienaufenthalts in Kanada erfahren. Auch dort herrscht Fachkräftemangel, doch begegnet man ihm anders. Aktiv wird um Fachkräfte geworben, Bewerbungsgespräche via Skype geführt, Unterstützung bei Visa und Arbeitsbewilligung-Einholung ist selbstverständlich. «In Kanada wurde ich im Beruf so stark unterstützt. Ich konnte Verantwortung übernehmen, wurde geschult, mir wurde Wertschätzung entgegengebracht. Und dort habe ich in vier Monaten mehr gelernt als während meinem ganzen Studium.» Sollte sich für Déborah die berufliche Situation in der Schweiz nicht bald verbessern, ist sie bereit, ihr Glück in Kanada zu versuchen.



Die Ungewissheit über ihre Arbeitseinsätze und ihren Lohn zwingt Déborah, sich trotz Stelle auch weiterhin zu bewerben. Bild: Colette Kalt

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

Unsere Lernenden

# Junge Gesichter bei Syna

**Alle Jahre wieder sagen wir «Hallo» und «Tschüss» fast im selben Atemzug: Den Lernenden, die uns verlassen, wünschen wir viel Erfolg auf ihrem weiteren Weg. Denjenigen, die ihre Lehre bei Syna antreten, sagen wir: «Herzlich willkommen, wir freuen uns!»**

Nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss als Mediamatikerin im Regionalsekretariat Visp machte sich Sarah Imwinkelried im Sommer auf zu neuen Abenteuern. Und Anfang August begrüßten wir zwei neue Lernende: Krasniq Murtishi, KV-Lernender im Zentralsekretariat, und Pascal Guntern, Mediamatik-Lernender im Regionalsekretariat Visp. Wir haben mit den «Neuen» über ihren Beruf und ihre Motivation gesprochen.

**Sabine Hunger: Warum hast du gerade diesen Beruf gewählt?**

**Pascal:** Er vereint meine drei Lieblingstätigkeiten: Ich kann mich grafisch und gestalterisch austoben, habe die Möglichkeit, Kunden zu bedienen, und wenn es einmal ein Problem mit einem Computer gibt, besitze ich auch das nötige Wissen, das Problem zu lösen. Die Abwechslung zwischen Multimedia, Kommunikation/KV und Informatik ist sehr spannend und nie langweilig.

**Krasniq:** Mir haben das Arbeiten am PC und der Kontakt mit Menschen, telefonisch wie persönlich, schon immer gefallen.

**Was interessiert/motiviert dich besonders am Beruf?**

**Pascal:** Mich motiviert, dass ich nicht nur in einem Themenbereich über das nötige Wissen verfüge, sondern in dreien. So kann ich den Menschen noch mehr helfen, ihre Probleme oder Anliegen zu erledigen. Ausserdem finde ich es schön, wenn ich etwas im Schaufenster sehe, das ich selbst gestaltet habe. Dies macht mich stolz.

**Krasniq:** Die schulischen Anforderungen für eine KV-Lehre sind hoch. Darum sollte man auch motiviert sein um gute Leistungen in der Berufsschule zu bringen. Und dafür interessiere ich mich und gebe mir Mühe, um mein Ziel, den erfolgreichen



Pascal Guntern



Krasniq Murtishi



Sarah Imwinkelried Bilder: zVg

Lehrabschluss, zu erreichen. Es motiviert mich, dass ich selbstständig unterschiedliche Aufgaben erledigen darf.

**Was hat dich dazu bewogen, deine Lehre bei Syna zu absolvieren?**

**Pascal:** Bei Syna habe ich viel Abwechslung, da wird die Arbeit nie langweilig oder eintönig. Was mir auch gefällt, ist, dass ich einmal in der Woche am Schalter arbeiten kann, weil ich sehr gerne Kundenkontakt habe.

**Krasniq:** Ich helfe gern Menschen, die Fragen über ihren Beruf oder vielleicht auch Probleme haben. Mein Vater hat in Mazedonien Ökonomie studiert und weiss, wie sich Unternehmen, Gesellschaften und die Wirtschaft als Ganzes verhalten und entwickeln. Darüber hat er mir schon als Kind viel erzählt.

**Was rätst du Lehrstellensuchenden?**

**Pascal:** Ich finde es wichtig, dass man sich schon früh überlegt, was man machen will. Um wirklich sicherzugehen, was das Richtige ist, empfehle ich aus eigener Erfahrung, viel schnuppern zu gehen. Beim Schnuppern merkt man wirklich, wie der Beruf ist. Wenn man sich dann für einen oder vielleicht auch zwei mögliche Berufe entschieden hat, ist es wichtig, dass man sich früh bewirbt und nicht erst im Januar oder Februar.

**Krasniq:** Sie sollen für den gewünschten Beruf Bewerbungen für eine Schnupperlehre machen, um zu sehen, ob der Beruf überhaupt der ist, den sie erlernen möchten. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte man lieber einen Plan B haben, das heisst, sich für

einen anderen Beruf bewerben. Sie sollen möglichst viele Bewerbungen schreiben, auch wenn sie viele Absagen bekommen. Eine andere gute Möglichkeit wäre, sich mit den Firmen telefonisch in Verbindung zu setzen oder persönlich vorbeizugehen.

**Und was sind deine Pläne, wenn du die Lehre fertig hast?**

**Pascal:** Nach meiner Lehre als Mediamatiker werde ich vielleicht die grafische Berufsmatura in Bern machen. Jedenfalls will ich mich im Gebiet Grafik und Multimedia weiterbilden.

**Krasniq:** Ich hoffe natürlich, zuerst die Lehre erfolgreich abzuschliessen. Nachdem ich die Lehre abgeschlossen habe, möchte ich eine Festanstellung finden.

sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

## Einladung zum Jugendrat

*Jeunesse.Suisse ist die Stimme der Jugend. Damit wir gehört werden, brauchen wir dich und deine Meinung! Sei dabei und erlebe zusammen mit Gleichgesinnten ein spannendes, dreisprachiges Wochenende im Herzen der Schweiz.*

**Wann:** 11./12. Oktober 2014

**Wo:** Luzern/Morschach

**Kosten:** für Verbandsmitglieder kostenlos  
**Inhalt:** Referate, Workshops und gemütliches Beisammensein

**Weitere Infos:** [www.jeunesseuisse.ch](http://www.jeunesseuisse.ch) > Aktuell > Veranstaltungen