

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Syna

Alles Syna

Die Titelseite nutzen wir für einmal in eigener Sache: Der Kongress steht vor der Tür, danach wird einiges anders. Zum Beispiel das neue Thema «Meine Arbeit – meine Zeit», dem wir uns in den nächsten vier Jahren widmen. Oder der Rücktritt des Präsidenten Kurt Regotz, über den wir in dieser Ausgabe heimlich ein kleines Special vorbereitet haben. **Spezielseiten 1 bis 4**

Was bisher geschah

Der Kongress beschliesst jeweils, womit Syna sich in den Folgejahren befassen wird. Was ist also seit 2010 passiert? Kurz vor dem neuen Kongress blicken wir zurück und ziehen Bilanz aus den letzten vier Jahren.

Seite 8

Ein Kommen und Gehen

Dass sich die Syna-Geschäftsleitung am 21. Oktober zum ersten Mal in neuer Besetzung trifft, liegt einerseits am Abgang von Kurt Regotz, andererseits am baldigen Ruhestand unseres altgedienten Kollegen Werner Rindlisbacher. Wir stellen die Neuen vor. **Seite 19**

Inhalt

| | | |
|-----------------------|--------|------|
| Ecopop-Initiative | Seite | 3 |
| BVG-Mindestzinssatz | Seite | 4 |
| Teilzeitarbeit | Seite | 5 |
| Alstom | Seite | 6 |
| Baugewerbe | Seite | 7 |
| Lidl | 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 |
| Neue Geschäftsleitung | Seite | 17 |
| Holzbau Plus | Seite | 18 |
| Wir sind Syna: Gaby | Seite | 19 |
| SwissSkills | 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, 7. November

Redaktionsschluss

Mittwoch, 22. Oktober 12.00 Uhr

Nach der Abstimmung ist vor der Abstimmung



Und wieder einmal ist eine Abstimmung über eine Initiative abgehakt. Die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger sagten Nein zu einer öffentlichen Krankenkasse. Es war nicht die erste Abstimmung über eine Einheitskrankenkasse. Das Nein darf aber nicht als Stopp in dieser Diskussion gedeutet werden. Es ist doch unbestritten, dass wir alle die ständig steigenden Krankenkassenprämien als lästig oder gar finanziell belastend empfinden. Es ist anerkannt, dass wir ein gutes Gesundheitswesen haben und dass dieses immer mehr kostet. Es ist auch richtig, dass Einsparungen wo immer möglich gemacht werden. Für die Gewerkschaften ist jedoch auch klar, dass dies heute wie auch morgen nicht auf dem Buckel des Personals im Gesundheitswesen erfolgen darf. Die Frage bleibt also, ob nicht doch bei den Krankenkassen gespart werden kann; ob andere, breit abgestützte Organisationsformen der Krankenversicherungen nicht besser wären. Es muss ja nicht gleich eine total verstaatlichte Versicherung sein. Aber es müssen ebenso wenig gewinnorientierte Unternehmen sein. Denn es ist stossend, wenn mit dem solidarischen Absichern der Risiken des menschlichen Lebens – wie Krankheit, Unfall und Alter – grosse Gewinne und übertrieben hohe Einkommen für ein paar wenige erwirtschaftet werden, wie dies mit dem jetzigen Versicherungssystem der Fall ist. Der Bundessrat und das Parlament sind gefordert, weit-sichtiges Handeln ist gefragt.

Initiative Nein: Die Probleme bleiben

Initiativen werden lanciert, weil breite Bevölkerungsschichten ihre Anliegen durch die Regierung zu wenig vertreten sehen. So viele Initiativen wie jetzt hatten wir schon lange nicht mehr. Im Gegensatz zu früher werden sie dem Volk heute ohne Gegenvorschlag zur Abstimmung vorgelegt. Bei einem Nein ist die Initiative vom Tisch. Das Problem bleibt:

- 1:12-Initiative: Nein. Die Lohnschere zwischen den Bestverdienenden und den tiefsten Einkommen geht weiter auseinander. Die Kluft wird grösser.
- Mindestlöhne: Nein = Macht das unter Sozialpartnern in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) aus. Aber fast die Hälfte der Berufstätigen sind keinem GAV unterstellt. Vereinfachungen für solche Branchen, auch GAV abschliessen zu können, werden nicht angestrebt. Hungerlöhne bleiben.
- 6 Wochen Ferien für alle: Nein ⇒ siehe oben. Wir stellen aber fest, dass der Druck am Arbeitsplatz weiter enorm zunimmt und dass mehr ganze freie Tage zum Schutz der Gesundheit notwendig sind. Der Stress nimmt zu.

Früher, heute, morgen

Ich werde am kommenden Kongress mein Präsidentenamt nach acht Jahren abgeben. Wenn ich zurückblicke, besteht die Gefahr, dass ich genau das sage, was ich vor Jahren von Älteren nie hören wollte: «Früher war alles besser.»

Das Früher von morgen ist das Jetzt. Es braucht nach meiner Überzeugung eine weitsichtigere Politik, die vermehrt auf die Anliegen der unterschiedlichen Bevölkerungsinteressen eingeht, damit die jetzige Zeit später als die Zeit angesehen wird, wo alles besser war. Eine Politik, welche Initiativen nicht einfach versenkt, sondern Gegenvorschläge macht, die alle ein bisschen gewinnen lässt – zum Wohle der Gemeinschaft. So geschehen 2006 zu Beginn meiner Präsidentschaft mit dem Gegenvorschlag zu unserer Kinderzulagen-Initiative: nicht so hohe Zulagen, wie wir wollten, aber etwas mehr für alle Kinder und damit für unsere Zukunft.

kurt.regotz@syna.ch,
Präsident

Initiative

Ecopop ist unnütz und schädlich

Die Ecopop-Initiative will die Zuwanderung radikal beschränken und so die natürlichen Lebensgrundlagen schützen. Sie wird aber ihr Ziel nicht erreichen, sondern die Beziehungen zur EU massiv beeinträchtigen, den Arbeitsmarkt umkrepeln und der Schweizer Wirtschaft grossen Schaden zufügen.

Manchmal hilft bei der Beurteilung der Gegenwart ein Blick zurück: Die schwierige ökonomische Situation zu Beginn der 90er-Jahre hat sich mit dem EWR-Nein von 1992 weiter verschlechtert. Rund zehn Jahre lang verharrte die Schweiz als Wachstumsschlusslicht von Europa. Während die anderen europäischen Länder vom gemeinsamen Wirtschaftsraum profitierten, blieb die Schweiz aussen vor. Die Folge waren ein Nullwachstum mit teilweise starker Teuerung und eine Arbeitslosenquote, die 1997 auf 5,2 Prozent stieg.

Besserung brachten erst die bilateralen Verträge mit der Europäischen Union. Die sogenannten Bilateralen I brachten wieder geregelte Beziehungen mit den Nachbarn und der EU als wichtigster Handelspartnerin. Neben der Marktöffnung für Schweizer Unternehmen und dem öffentlichen Beschaffungswesen ist die Personenfreizügigkeit zentraler Bestandteil der Verträge. Sie bescherten der Schweiz von 2004 bis zur weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise von 2009 ein wirtschaftliches

Wachstum von durchschnittlich fast 3 Prozent. Die Wichtigkeit von geregelten Beziehungen zur EU erstaunt nicht, finden doch 60 Prozent der Exporte und gar 80 Prozent der Importe mit der EU statt. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz hängen von unseren wirtschaftlichen Beziehungen mit ihr ab.

Flankierende Massnahmen

Auf Druck der Gewerkschaften führte man – gekoppelt an die Personenfreizügigkeit – die Flankierenden Massnahmen (FlaM) ein. Sie haben zum Ziel, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern und sicherzustellen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden. Dank den FlaM sind heute Kontrollen der orts- und branchenüblichen Löhne möglich. Arbeitgeber, die zu tiefe Löhne bezahlen, können bestraft werden. Ausserdem ist die Allgemeinverbindlicherklärung bestehender Gesamtarbeitsverträge (GAV) bei Missbräuchen erleichtert, resp. in Branchen ohne GAV können Normalarbeitsverträge (NAV) zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen einfacher erlassen werden. Die FlaM sind also sehr wichtige und starke Instrumente, um die Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt zu schützen. Weil aber Missbräuche nie ganz verhindert werden können, ist es wichtig, die FlaM immer weiter anzupassen und zu verbessern. Eines ist klar: Kommt Ecopop, fällt die Personenfreizügigkeit definitiv und damit auch die FlaM.

Gefährliche Initiative

Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative steht die Schweiz bereits

vor sehr anspruchsvollen Verhandlungen mit der EU. Es wird mehr als schwierig, diese Verfassungsbestimmung mit den bilateralen Verträgen und damit letztlich auch kompatibel mit den FlaM zu gestalten. In diese jetzt schon verfahrenere Situation fällt die Abstimmung über die Ecopop-Initiative. Mit ihrer radikalen Begrenzung der Zuwanderung auf 0,2 Prozent würde sie ganz sicher zum Bruch mit der EU führen, mit schwerwiegenden Konsequenzen für das Wirtschaftswachstum und den Arbeitsmarkt in der Schweiz – die 90er-Jahre lassen grüssen. Kommt hinzu, dass Ecopop sowohl Grenzgänger als auch Kurzaufenthalter (Saisonniers) von der Begrenzung ausnimmt. Bei einer Annahme würde die Wirtschaft also vermehrt Grenzgänger und Kurzaufenthalter holen und in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigen. Diese lassen sich von den Arbeitgebern leichter unter Druck setzen und sind so schneller bereit, tiefere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Ecopop gefährdet die geregelten Beziehungen mit unseren wichtigsten Handelspartnern, beeinträchtigt den Arbeitsmarkt, fördert Lohndumping und setzt die Lohn- und Arbeitsbedingungen von sämtlichen Arbeitnehmenden in der Schweiz massiv unter Druck. Die Zeche für diese unnütze und schädliche Initiative müsste von den Arbeitnehmenden gleich doppelt bezahlt werden.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch



NEIN ZU ECOPOP

Die Gewerkschaften und Angestelltenverbände

Mit der Annahme der Ecopop-Initiative würde die Schweiz ganz schnell wieder zur Insel in Europa.

Bild: Gewerkschaften und Verbände gegen Ecopop

BVG-Mindestzinssatz

Eine Erhöhung muss sein

Bald entscheidet der Bundesrat, zu welchem Zinssatz unsere Ersparnisse bei den Pensionskassen nächstes Jahr verzinst werden müssen. Angesichts der erfreulichen Resultate der Finanzmärkte in den letzten zwölf Monaten ist eine Erhöhung auf 2 Prozent angebracht.

Im politischen Gerangel um die Höhe des Umwandlungssatzes geht häufig unter, dass ein anderes Mass die Höhe der Pensionskassenrente noch viel stärker beeinflusst: der Zinssatz, mit dem ein Altersguthaben verzinst wird. Der Bundesrat kann mit dem sogenannten Mindestzinssatz die minimale Höhe dieser Verzinsung von Jahr zu Jahr neu festlegen. Die eidgenössische BVG-Kommission, der auch Syna und Travail.Suisse angehören, gibt jeweils im Vorfeld des Bundesratsentscheides eine Empfehlung ab.

Die BVG-Kommission empfiehlt nun dem Bundesrat, den Mindestzinssatz bei 1,75 Prozent zu belassen. Auf den ersten Blick könnte man Verständnis haben für diese Vorsicht der Kommission. Für sogenannte risikolose Anlagen wie etwa Staatsobligationen bekommt eine Pensionskasse tatsächlich nur tiefe Zinsen. Allerdings geht häufig vergessen, dass Pensionskassen rund einen Viertel ihres Kapitals in Aktien anlegen und zusätzlich weitere 10 bis 20 Prozent in Immobilien. Angesichts der erzielten Performance von Aktien und Immobilien ist die Empfehlung der Kommission zu tief. So erzielte zum Beispiel der Swiss Performance Index (SPI) in den letzten zwölf Monaten eine Performance von über 10 Prozent. Auch die gängigen BVG-Indizes BVG-25, BVG-93 und BVG-40 erzielten im vergangenen Jahr einen guten Return von 6 bis 9 Prozent.

In die eigene Tasche wirtschaften

Diese Zahlen und Abkürzungen bedeuten vor allem eines: Mit dem Geld, das die Arbeitnehmenden in die Pensionskassen einzahlen, wurden gute Renditen erzielt. Auch wenn mit diesen Geldern weitere Verpflichtungen wie etwa Rückstellungen

oder Wertschwankungsreserven erfüllt werden müssen, ist ein Mindestzinssatz von 2 Prozent immer noch sehr vorsichtig und muss möglich sein. Syna und Travail.Suisse haben sich deshalb in der Kommission und in der vorangehenden Sozialpartnerkonsultation für eine moderate Erhöhung auf 2 Prozent starkgemacht.

Die gewinnorientierten Versicherungsgesellschaften aber wollten die Guthaben mit maximal 1,25 Prozent verzinsen und den Grossteil der Rendite in die eigene Tasche stecken. Der Arbeitgeberverband, vordergründig zu Vernunft und Vorsicht aufrufend, lag mit seinem Senkungsantrag auf 1,5 Prozent auch nicht viel höher. Kein Wunder: Die grossen gewinnorientierten Lebensversicherer sind über den Schweizerischen Versicherungsverband Mitglied beim Arbeitgeberverband. Auch hier gilt: Je tiefer der Zins, desto höher die Gewinne der Versicherer Swiss Life, Axa und Co.

Keine tiefe Verzinsung auf Vorrat

Die Botschaft zur Altersreform 2020 wird vom Bundesrat bald veröffentlicht. Angesichts der drastischen Senkung des Mindestumwandlungssatzes und weiterer Opfer, welche die Reform den Arbeitnehmenden abverlangt, sollte der Bundesrat bei seinem definitiven Entscheid zum Mindestzinssatz das Vertrauen in die berufliche Vorsorge mit einem positiven Signal stärken und den Mindestzinssatz auf 2 Prozent erhöhen.

In der Vergangenheit liess er sich zu stark von möglichen künftigen Risiken und zu wenig von der Performance der Pensionskassen leiten. Das führte zu sehr bescheidenen Mindestzinssätzen. Dieser tiefe Satz wurde mit dem Verweis auf die beträchtlichen Risiken auf den Finanzmärkten begründet. Die Maxime hiess also: Läuft es



Es ist Zeit, dass die Arbeitnehmenden die gute Performance auf den Finanzmärkten zu spüren bekommen. Bild: Fotolia

schlecht, so gibt es keine hohe Verzinsung. Und läuft es gut, so läuft es sicher bald schlecht. Das führte zu einer tiefen Verzinsung auf Vorrat, was wiederum alles andere als vertrauensfördernd ist.

Sollten sich gewisse Risiken manifestieren, so steigt auch die Bereitschaft der Versicherten, die Kosten mitzutragen. Dies allerdings nur, wenn ihr Alterskapital bei solch guten Resultaten, wie sie heute vorliegen, auch anständig verzinst wird.

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

Der Bundesrat beschliesst im Verlauf des Oktobers definitiv die Höhe des Mindestzinssatzes für 2015. Als dieser Artikel verfasst wurde, war der Beschluss noch ausstehend. Weitere Infos folgen auf www.travailsuisse.ch.

Teilzeitarbeit

Die zwei Seiten der Medaille

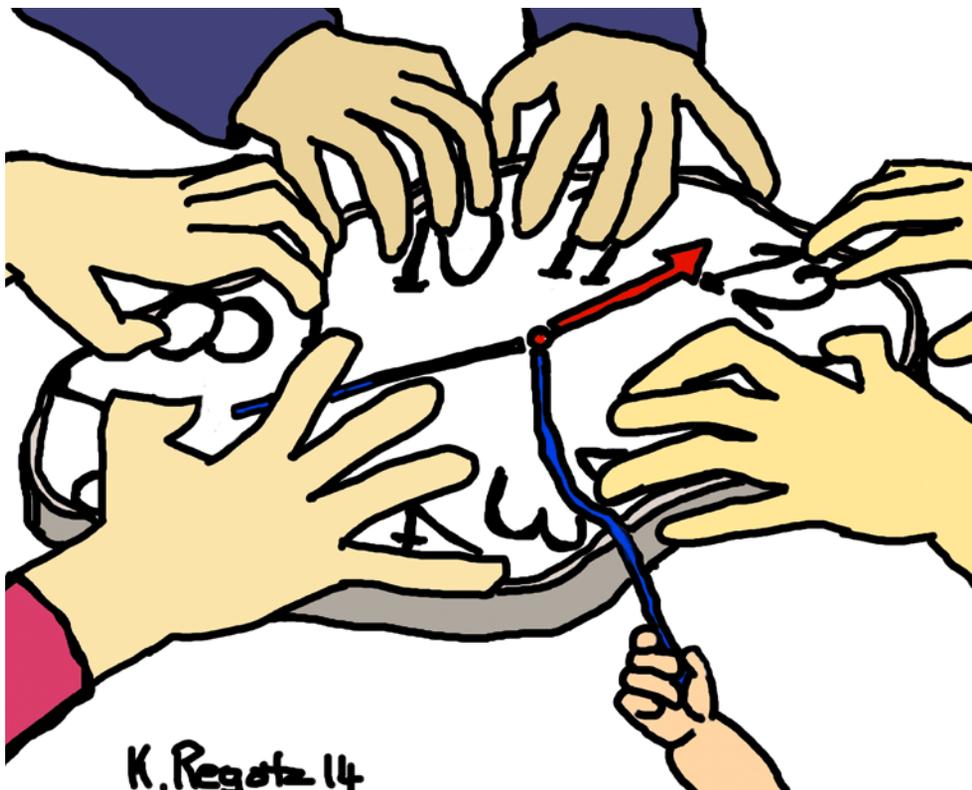
Teilzeitarbeit liegt im Trend. Dies bezeugen die aktuellsten statistischen Daten. Was früher vor allem für Frauen attraktiv war, wird auch für Männer immer interessanter. Doch auch hier gilt: Ein reduziertes Arbeitspensum bietet nicht nur Vorteile für alle Altersgruppen, sondern hat auch Schattenseiten.

Zurzeit ist in der Schweiz rund ein Drittel aller Erwerbstätigen in einem Teilzeitverhältnis angestellt. Damit liegen wir im europäischen Vergleich an zweiter Stelle, gleich hinter den Niederlanden. Die Teilzeitarbeit hat sich vor allem seit den 1970er-Jahren stark entwickelt, zusammen mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors. Nach wie vor ist es hauptsächlich dieser Sektor, welcher Teilzeitarbeit anbietet.

Es erstaunt daher wenig, dass Teilzeitarbeit von Beginn an hauptsächlich von Frauen genutzt wurde. Arbeitete 1970 gerade einmal knapp ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen im Teilzeitverhältnis, sind es aktuell bereits mehr als die Hälfte. Haben sie Familienpflichten, beträgt der Anteil sogar ganze 80 Prozent. Bei den Männern zeichnet sich zwar eine stark steigende Tendenz hin zur Teilzeitarbeit ab, momentan ist jedoch erst jeder siebte Mann (14 Prozent) in einem Teilzeitpensum angestellt.

Es gibt Vorteile ...

Teilzeitarbeit ist ein erfolgreiches Modell, wenn es um die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit geht. So gehören die vier europäischen Länder mit dem höchsten Anteil an Teilzeitarbeitenden – die Niederlande, die Schweiz, Norwegen und das Vereinigte Königreich – zu der Gruppe der Staaten mit den tiefsten Erwerbslosenraten in Europa. Teilzeitarbeit dient den Erwerbstätigen aber vor allem dazu, das Arbeitsleben mit weiteren individuellen Tätigkeiten vereinbaren zu können: Eltern bringen Familienpflichten und Beruf besser unter einen Hut, ohne dass das Haus-



Teil-Zeit-Raffer

Illustration: Kurt Regotz

haltsbudget oder die Betreuungsaufgaben zu sehr leiden. Eine Aus- oder Weiterbildung ist berufsbegleitend möglich, was die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigert. Und ältere Angestellte können sich gegen Ende ihrer Erwerbstätigkeit besser auf den Ruhestand vorbereiten.

... aber auch Nachteile

Die Teilzeitarbeit hat aber auch ihre Kehrseite. Vor allem, wenn sie zu einem unfairen Verhältnis hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber führt. Einerseits wird bei einem zu kleinen Arbeitspensum die Schwelle für die obligatorische Versicherung in der zweiten Säule (BVG) nicht erreicht. Davon ist immerhin rund ein Viertel aller Teilzeitangestellten betroffen. Andererseits wird das vereinbarte Pensum vom Arbeitgeber oft nicht respektiert. Studien zeigen: Je tiefer der Beschäftigungsgrad ist, desto mehr Überstunden müssen von den Angestellten geleistet werden. Da es keine gesetzliche Pflicht gibt, Überstunden mit einem Zuschlag

abzugelten, greifen Arbeitgeber offenbar nur allzu gern auf dieses Mittel zurück.

Der neueste Trend, auf den die Syna-Gewerkschaftsprofis bei Verhandlungen zu Gesamtarbeitsverträgen (GAV) stossen, geht dahin, dass variable Teilzeitpensum bereits auf GAV-Ebene ermöglicht werden sollen. Ein Einzelarbeitsvertrag würde dann bei einem solchen Modell ein Pensum von 50 bis 80 Prozent enthalten. Wie bei derartigen Schwankungen im wöchentlichen Arbeitspensum ein vernünftiges Haushaltsbudget zu Stande kommen oder Betreuungsaufgaben möglich sein sollen, steht in den Sternen. Syna positioniert sich hier klar: Flexibilität in der Teilzeitarbeit darf nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmenden ausfallen. Und auf keinen Fall darf ein solcher Service für die Arbeitgeber gratis sein. Teilzeitarbeit ist nur dann ein vernünftiges Arbeitsmodell, wenn die Bedingungen für beide Seiten fair und lukrativ sind.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Sektor Dienstleistung

Alstom

Syna engagiert sich auf allen Ebenen

Seit Alstom Ende Juni die Übernahme mehrerer Geschäftsfelder durch General Electric (GE) bekannt gab, machen sich fast 100 000 Mitarbeitende Sorgen über ihre Zukunft. Unter ihnen sind rund 6500 Angestellte in der Schweiz. Syna engagiert sich auf kantonaler, nationaler und sogar europäischer Ebene für sie.

Die komplexe Übernahme von Alstom, ihres Zeichens ein grosser europäischer Energie- und Transportkonzern, durch GE, eine Firma mit mehr als 300 000 Angestellten weltweit, ist eine der grössten Operationen dieser Art. GE hat sich mit ihrem Angebot durchgesetzt, ungefähr

zwei Drittel der Geschäftsfelder von Alstom zu übernehmen, während sich Alstom an Geschäftsfeldern von GE beteiligt, die ihre Position im Transportbereich stärken werden.

Der Genschlag beginnt in Brüssel

Wie in diesen Fällen üblich, hat Alstom den Europäischen Betriebsrat (EBR) informiert. Diese Gremien, die die Schweiz nicht vorsieht, da sie kein EU-Mitglied ist, erlauben jeder nationalen Arbeitnehmendengruppe eine Vertretung auf europäischer Ebene und eine gewisse Mitwirkung. Im Fall von Alstom ist die Schweiz auch vertreten, da sie für Alstom das dritt wichtigste Land ist. Der EBR versammelt gewählte Arbeitnehmendvertreter (ANV), gleichzeitig ist die intereuropäische gewerkschaftliche Aktion und Koordination wesentlich für

den Schutz der Industrie und ihrer Arbeitsplätze in Europa.

So haben sich ungefähr 30 Gewerkschaften mit deren Vertreter/-innen in Brüssel bei Industrial, der europäischen Gewerkschaft für Industrie, getroffen, um sich zu organisieren, zu informieren und um die Unterstützung vom EBR zu bitten. Syna war durch mich und Zentralsekretär Guido Schluemp vertreten. Wir haben die Gelegenheit genutzt, um Kontakte zu pflegen, die die Position der Alstom-Mitarbeitenden in der Schweiz verstärken, und haben uns an der Seite der ANV engagiert. Wir sind noch sehr weit vom Abschluss dieses enormen Deals entfernt, und es ist äusserst entscheidend, dass wir für Alstom und die Schweiz Garantien erhalten.

**diego.frieden@syna.ch, Zentralsekretär
Elektrizitäts- und Energiewirtschaft**

Josef Lustenberger zum Gedenken

Jupi, wir vermissen dich!

Fast 20 Jahre hat Josef Lustenberger für Syna gearbeitet. Mitte September ist er im 54. Lebensjahr an seiner Asbesterkrankung gestorben. Wir verlieren mit Jupi nicht nur einen positiven und mittragenden Mitarbeiter, sondern auch einen guten Kollegen und Freund.

Ob als Regionalsekretär des CMV in Altdorf, als überregionaler Sekretär im Dienstleistungssektor oder in den vergangenen acht Jahren als Zentralsekretär und Branchenleiter der MEM-Industrie; all sein Handeln hatte eine Motivation. Jupi hat sich für gute Arbeitsbedingungen, für die Syna-Mitglieder und die Arbeitnehmenden eingesetzt.

Es ist ein besonders tragisches Schicksal, dass gerade Jupi, der immer auch für gesunde Arbeitsbedingungen gekämpft hat, an einer so schlimmen Berufskrankheit und so früh sterben musste!

Ob bei Verhandlungen in der MEM-Industrie, beim gemeinsamen Aufbau des Urner Regionalsekretariats mit Toni Walker, als Travail.Suisse-Präsident der Region Uri oder als Kursleiter: Jupi hat gern gelebt und gern gearbeitet. Er machte seine Arbeit ruhig, zuverlässig und gewissenhaft. Dabei hat ihm seine grosse Nähe zu den Mitgliedern genauso geholfen wie seine Bereitschaft, seine Berufserfahrung und sein Wissen weiterzugeben und zu teilen.

Ob frühmorgens an einer Sozialpartnerinformation oder spätabends an einer Betriebsversammlung, wo er mit den Mitgliedern nach Lösungen gegen die am Morgen angedrohten Entlassungen suchte; Sepp war mit grossem Engagement dabei.

Nach getaner Arbeit kehrte er immer wieder gerne zu seiner Familie nach Schattdorf heim. Sie war Jupi Kraftort und Stütze – gerade auch während seiner Krankheit. Unsere guten Gedanken sind darum besonders auch bei seiner Frau Rita und seiner ganzen Familie.



Josef Lustenberger ist von uns gegangen.

Bild: Syna

Wir werden Jupis Arbeit fortsetzen. Und immer wenn wir dies ein bisschen so tun, wie es Jupi getan hätte, lebt er in uns weiter. Danke, Jupi, dass du mit uns warst. Wir vermissen dich.

**Im Namen der ganzen Syna
arno.kerst@syna.ch, Vizepräsident**

Baugewerbe

150 Franken mehr!

Die Arbeitsbedingungen für Angestellte im Baugewerbe sind nicht gerade angenehm. Und obwohl es der Bauwirtschaft gut geht, wirkt sich das nicht auf die Löhne der Arbeitnehmenden aus. Eine Reallohnerhöhung für alle ist deshalb dringend notwendig.

Die Produktivitätssteigerung in der Bauwirtschaft ist enorm. Noch nie wurde in der Schweiz mit so wenig Mitarbeitenden so viel und so schnell gebaut. Einerseits liegt das an optimierten Abläufen, andererseits leisten die Bauarbeiter immer mehr. Dies schlägt sich in den Arbeitszeiten oder gemachten Überstunden nieder.

Die Banken und die Generalunternehmer setzen die Termine. Bei Verzögerungen drohen empfindliche Konventionalstrafen. Der Druck auf den Einzelnen nimmt stetig zu, trotzdem stimmt es schlussendlich im Portemonnaie nicht.

Die Arbeitnehmenden sind bereit, diese Mehrarbeit zu leisten – aber nicht zum Nulltarif. Unsere Handwerker kommen unter die Räder, aber alle wollen ein schönes Zuhause und sichere Strassen. Dazu braucht es auch Löhne, mit denen es sich leben lässt. Und Perspektiven für unsere Handwerker.

Für Nachwuchs sorgen

Wir haben eines der besten Berufsbildungssysteme der Welt. Doch wenn der Lohn nicht mehr stimmt, werden wir inskünftig ein Problem haben. Die Bauwirtschaft braucht gute Schulabgänger, die ge-

eignet sind, sich nach der Maurerlehre für die anspruchsvolle Tätigkeit als Bauführer oder Bauleiter weiterzubilden. Die harte Arbeit bei Wind und Wetter und der enorme Arbeitsdruck halten viele junge Schulabgänger von einer Lehre im Baugewerbe ab. Oft stellen wir fest, dass die Absolventen einer Maurerlehre den Beruf bereits nach den ersten zehn Jahren wechseln. Gute Löhne und der flexible Altersrücktritt ab 60 können hier Gegensteuer geben.

Syna und die rund 400 Delegierten werden sich am Kongress mit der Problematik auseinandersetzen. Doch bis neue Lösungen umgesetzt werden können, ist eine Erhöhung aller Reallöhne um 150 Franken dringend notwendig.

**jakob.solenthaler@syna.ch,
Regionalverantwortlicher**

Lidl

Starke Mitglieder, klarer Auftrag

In zahlreichen Gesprächen, einer Umfrage und einer abschliessenden Branchenkonferenz drückten sich die Lidl-Mitarbeitenden klar aus.

Bei Syna ist die Nachricht angekommen: Lidl-Mitarbeitende wollen die Teilzeit besser geregelt haben und mehr bezahlte familiäre Freizeit.

Öffnungszeiten nicht verlängern! Nach drei Monaten Pensum anpassen! Vaterschaftsurlaub! – Die Lidl-Angestellten erteilten Syna klare Aufträge. In zahlreichen Gesprächen in den Filialen, Umfragen und zwei Branchenkonferenzen wurde klar, wohin die nahe Zukunft bei Lidl führen soll.

Lob an die Arbeitgeberin gibt es auf jeden Fall: Bei Lidl existiert kein einziges Arbeitsverhältnis im Stundenlohn, allen Mitarbeitenden wird ein Vertrag mit festem Pensum ausgestellt. Was jedoch dringend einer Änderung bedarf, ist der Unterschied zwischen diesem vertraglich vereinbarten Pensum und dem tatsächlichen Arbeits-

aufwand. Ist ein 60-Prozent-Pensum vereinbart, werden jedoch regelmässig 80 Prozent gearbeitet, so hinkt der Arbeitsvertrag eindeutig der Realität hinterher und muss angepasst werden.

Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht

Dass der Beruf mit der Familie unter einen Hut passen soll, ist in einem fairen Arbeitsverhältnis unabdingbar. Hierzu gehören neben einem vernünftigen Mutter- und Vaterschaftsurlaub auch keine überlangen Arbeitszeiten. Falls es doch einmal später am Abend werden sollte oder Überstunden geleistet werden müssen, so sollte dies auch eine Wertschätzung erfahren und mit einem Zuschlag vergütet werden. Perspektiven und Beruf sollen auch bei einem hohen Arbeitspensum nicht zu kurz kommen, die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Anliegen. Bezahlte Weiterbildungstage müssen hierfür den Arbeitnehmenden regelmässig gewährt werden.

Syna freut sich, dass ihre zahlreichen Mitglieder, die bei Lidl arbeiten, ihre Mei-



Die Lidl-Angestellten wollen einen längeren Vaterschaftsurlaub.

Bild: Fotolia

nung äussern, und wird sich dafür einsetzen, dass diese auch zur Realität wird.

**claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel**

Bilanz der letzten vier Jahre

Vor dem Kongress ist nach dem Kongress

Der Kongress als unser oberstes Organ bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung, beschliesst Grundsatzklärungen und legt Aktionsprogramme fest. Am letzten Kongress 2010 befassten wir uns mit Strukturen, sozial-ethischen Grundsätzen und dem bedingungslosen Grundeinkommen. Was geschah seither?

Unsere Gesellschaft ist in einem raschen Wandel. Diese Veränderungen verursachen bei vielen Ängste. Fragen zur Zukunft werden immer lauter und die Forderung nach Beantwortung an die Gewerkschaft gestellt. Syna will als Interessenvertreterin der arbeitenden Bevölkerung den Veränderungsprozess mitgestalten. Daher haben wir am vierten Kongress 2010 unsere Organisationsstruktur hinterfragt. Die grundsätzliche Erkenntnis: Die Mitglieder werden basisdemokratisch in die wesentlichen Entscheide eingebunden, und das leben wir gemäss unseren Organisationsstrukturen und mit unserer Gesellschaftsform als Verein.



Gewerkschaft im Wandel

In Branchenkonferenzen entscheiden die betroffenen Mitglieder über die Begehren für Lohn- und Vertragsverhandlungen. Neue Gesamtarbeitsverträge (GAV) wie Lidl und Valora werden mit den Betroffenen erarbeitet und in ihrem Auftrag ausgehandelt.

Mit der neu geschaffenen Stelle für Gesellschaftspolitik verstärken wir die Kommissionen Migration, Gleichstellung und Jugend. Die Jugendkommission Jeunesse Suisse ermöglicht den Jugendlichen die Mitsprache auf politischer Ebene.

2013 wurde festgelegt, dass alle Reglemente, welche die Beiträge und Leistungen betreffen, auch zukünftig nur an Delegiertenversammlungen beschlossen oder angepasst werden. Änderungen des Organisationsreglementes und der Geschäftsordnung kann neu der Vorstand beschliessen, um so schneller auf Veränderungen reagieren zu können.

Geändert hat sich auch unsere Infrastruktur. Seit 2011 ist unser Zentralsekretariat in Olten und damit ein bisschen mehr in die Mitte der Schweiz gerückt.



Für eine Arbeit mit Wert

Syna wurde 1998 als erste interprofessionelle Gewerkschaft der Schweiz als Gegenentwurf gegen eine Wirtschaft, die sich immer skrupelloser der Gewinnmaximierung verschrieben hat, definiert. Wir berufen uns auf unsere ethischen Grundsätze und haben diese am Kongress 2010 unterstrichen: demokratische Grundordnung, Sozialpartnerschaft, Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität (Hilfe zur Selbsthilfe), Gemeinwohl und Nachhaltigkeit. Unser tägliches Engagement ist von diesen Werten geprägt. Wir leben eine Gewerkschaft von unten nach oben. Durch Professionalisierung unserer Beratung und Betreuung dienen wir unseren Mitgliedern und ermuntern diese zu eigenem Handeln.

Bei uns bestimmen die Mitglieder die gewerkschaftspolitische Ausrichtung. Bei zahlreichen GAV-Verhandlungen haben wir als verlässlicher Sozialpartner wesentlich zum erfolgreichen Abschluss beigetragen. Bei den langwierigen Verhandlungen in der MEM-Industrie fanden dank Syna alle Verhandlungspartner wieder an den Tisch. So gibt es mehr Zeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erstmals vertraglich festgelegte Mindestlöhne für diese Branche. Der Lidl-GAV

sieht als erster im Detailhandel einen Mindestlohn von 4000 Franken vor.



BGE als Chance für die Zukunft

Am Kongress 2006 haben wir uns gefragt: Soziale Zukunft oder weltweiter Crash? Was ist die Rolle von Syna in einer globalisierten Welt? Bedenkt man die weltweiten Krisen, ist es nur richtig, dass wir über utopische, visionäre oder realistische Kursänderungen nachdenken und dass wir auch den Mut haben, gegen den Zeitgeist zu denken und zu handeln.

2010 haben wir uns dementsprechend intensiv mit dem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) auseinandergesetzt und beschlossen, die Idee weiter zu diskutieren. Am 21. April 2012 begrüsst Syna die Lancierung der Initiative. Diese verlangt verfassungsmässig ein BGE, das der ganzen Bevölkerung ein menschenwürdiges Dasein und die Teilnahme am öffentlichen Leben ermöglichen soll. An der Delegiertenversammlung 2012 erläuterte Oswald Sigg als Mitinitiant die Chancen für eine gerechtere Gesellschaft dank dem BGE. In vielen Regionen haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt und uns aktiv an der Unterschriftensammlung beteiligt. Bereits am 4. Oktober 2013 wurde die Initiative als schnellste aller Initiativen eingereicht. Im August 2014 hat sie der Bundesrat ohne Gegenvorschlag abgelehnt. Syna ist jedoch überzeugt, dass ein BGE ein Anreiz für sinnvolle und erfüllende Arbeit sein könnte und damit wesentlich zur Achtung der Würde jedes Einzelnen beitragen könnte.

Es ist also einiges gelaufen. Syna bleibt dran – an dem, was unsere Mitglieder beschäftigt: Meine Arbeit – meine Zeit.

**kurt.regotz@syna.ch,
Präsident**

Commissione migrazione

Stop alla xenofobia!

In tempi in cui l'elettorato svizzero è chiamato ad esprimersi ogni sei mesi su temi quali la restrizione dell'immigrazione, l'espulsione di criminali o la limitazione di pratiche religiose urge affrontare anche il tema della xenofobia. La commissione migranti del Syna ha incentrato la sua ultima riunione proprio su questo scottante argomento.

Durante l'incontro, svoltosi il 6 settembre scorso, i due gruppi di lavoro hanno identificato più di dieci ambiti tematici in cui la xenofobia e la discriminazione di migranti sono all'ordine del giorno: la ricerca di un alloggio, il posto di lavoro e i diritti politici figurano tra quelli più diffusi. Ma le discriminazioni non si limitano esclusivamente a questi pochi aspetti: si aggiungono infatti gli aumentati controlli da parte della polizia in caso di targhe estere, le procedure di autorizzazione per le manifestazioni – in particolare dimostrazioni – o la doppia discriminazione, per citare solo alcuni esempi.

Uguale lavoro, uguale salario

Come sindacato possiamo agire soprattutto contro le discriminazioni relative al mondo del lavoro. Studi scientifici hanno provato che la maggior parte delle discriminazioni avviene proprio in questo campo. Gran parte dei casi che la Commissione federale contro il razzismo verifica ogni anno e di cui è a conoscenza ha a che vedere con discriminazioni legate a questioni lavorative.

Spesso si inizia già dalla candidatura. Diverse indagini degli ultimi anni hanno dimostrato che solo in rarissimi casi i dossier di candidatura con nomi esteri riescono a passare il primo turno di selezione. In caso di assunzione, sono soprattutto le persone con minori qualifiche a essere confrontate con ulteriori discriminazioni. Spesso succede che un migrante con una formazione nel settore terziario venga assunto come muratore a una paga da manovale. A questo modo di procedere la commissione migranti si oppone con tutta forza.

A causa dei diversi sistemi di formazione nei singoli Paesi e malgrado dispongano



La commissione migranti vuole che si passi ai fatti.

Foto: Fotolia

di diplomi, i migranti spesso finiscono per lavorare come dipendenti non qualificati. Ciò è discriminatorio soprattutto quando la situazione non cambia per anni ed è evidente che il loro lavoro equivale a quello svolto da un impiegato qualificato. Da una parte vanno accelerate le procedure di recupero e ai migranti va necessariamente concesso un titolo di studio. Dall'altra parte pretendiamo dai datori di lavoro uguale salario per uguale lavoro, a prescindere dalle qualifiche. Il fatto che i lavoratori vengano sfruttati in questo modo è inaccettabile.

Sorvegliare le violazioni

I migranti hanno constatato che nelle diverse regolamentazioni in generale è statuito il divieto di discriminazione, come ad esempio nella costituzione federale, nelle costituzioni cantonali, nel diritto del lavoro, ma anche nei singoli contratti collettivi di lavoro (CCL), come ad esempio quello dell'industria MEM. Nonostante tutte queste disposizioni, le violazioni non vengono alla luce e di conseguenza non vengono inflitte pene. Per queste ragioni, la commissione migranti desidera che il Syna formi persone spe-

cializzate che si concentrino esclusivamente e specificatamente sulle questioni di discriminazione. Solo in tal modo è possibile raccogliere e affrontare con efficacia i casi di questo genere.

Politicamente attivo

Per i migranti sussiste un paradosso in politica. Molte discriminazioni avvengono infatti in ambito politico. La commissione a questo riguardo cita come esempio l'imposta alla fonte. A causa della discriminazione in ambito di partecipazione politica, i migranti fanno doppiamente fatica per fare sentire la loro voce nelle questioni di carattere politico. Il sindacato dovrebbe dedicarsi con maggiore impegno a questo compito e portare le questioni che stanno a cuore ai soci dalla base sindacale alle commissioni fino alla politica. La commissione migranti inoltrerà all'attenzione del congresso Syna una risoluzione che ha come obiettivo di ridurre le discriminazioni e far sì che il sindacato si impegni ancora di più a favore dei migranti e contro le discriminazioni all'ordine del giorno.

**sabine.hunger@syna.ch,
Servizio politiche sociali**

Web Empleo Suiza

Nuevo sitio web para hispanoparlantes

La embajada de España ha creado un nuevo sitio web dirigida a personas hispanoparlantes en búsqueda de empleo en la que pueden informarse sobre las condiciones de trabajo en Suiza.

En el sitio web se encuentran diversas informaciones acerca de la situación legal en Suiza, la página está dirigida especialmente a profesionales y personas que busquen empleo. Hay sugerencias útiles sobre cómo realizar una adecuada solicitud de trabajo y sobre la búsqueda de un empleo, pero también sobre como fundar la propia compañía. Además ofrece información acerca de la libre circulación de personas («Personenfreizügigkeit»), por ejemplo acerca de los diferentes permisos de estadía que existen como también los requisitos que existen para obtener estos permisos. Finalmente se encuentra información acerca del retorno a España.



Sitio web www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/webtrabajosuiza

Contenidos de una mirada

- Cómo preparar el currículum y la entrevista
- Dónde se publican ofertas de empleo
- Cómo emprender un negocio
- Normativa relacionada con los permisos de trabajo y residencia

- Informaciones prácticas sobre Suiza y retorno a España

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Construcción

Formación profesional en Galicia

La Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción, la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción, los Sindicatos Unia y Syna y con el apoyo financiero del Fondo Paritario de Formación del sector principal de la construcción (Parifonds-Construcción) organizan este curso en España, dirigido a trabajadores españoles empleados en la industria suiza de la construcción.

Lugar, fecha y duración

Lugar: El curso se realizará en Arteixo (A Coruña)

Duración: Se realizará entre el 7 de enero y el 27 de febrero de 2015 y tendrá una duración de 320 horas, que se impartirán de lunes a viernes en bloques de aproximadamente 40 horas por semana.

Contenidos didácticos

Encofrado, canalizaciones, entibados y pozos, mampostería de ladrillo, conocimientos básicos de interpretación de planos, seguridad e higiene en el trabajo.

Requisitos para participar

- Acreditar experiencia en el sector de la construcción de Suiza durante, al menos, 6 meses.
- Haber cotizado previamente al Parifond durante seis meses.
- Propuesta del empresario para participar en el curso.

Condiciones de participación

- El participante recibirá una indemnización por asistencia del Parifond, equivalente al 80 por ciento del salario obtenido antes de comenzar el curso.
- El participante que haya finalizado el curso podrá ser clasificado en la categoría salarial «A», si no lo estuviera.
- El trabajador de temporada y su empresario se comprometen a concertar un nuevo contrato de trabajo. Si se trata de un trabajador con permiso «B» o «C», el empresario se compromete a conceder al trabajador permiso para asistir al curso.

Inscripción

La inscripción debe hacerse a través de la empresa y el plazo finaliza el viernes, 7 de noviembre de 2014. El formulario de inscripción puede descargarse pulsando al siguiente vínculo: www.baumeister.ch > Berufsbildung > Kurse in Spanien und Portugal

Iniciativa ECOPOP

Um beco sem saída para os funcionários

A iniciativa Ecopop leva à uma restrição totalmente inflexível da imigração. As consequências são mais sobre trabalhadores transfronteiriços e trabalhadores sazonais, aumentando a pressão sobre os salários e condições de trabalho, mais estresse no trabalho e, provavelmente, na idade de reforma. Ameaça a prosperidade e qualidade de vida.

A iniciativa Ecopop «Stop Superpopulação – para fixar as bases naturais da vida» exige uma garantia da base natural da vida na Suíça. Este objetivo é indiscutível, positivo porque também é procurado por Travail Suisse. No entanto, esse objetivo será alcançado apenas com uma restrição da imigração para 0,2 por cento. Ecopop torna a imigração como a única causa da poluição ambiental e perda de terras aráveis. Mas isso, não é assim: o consumo per capita de terra, energia, água, mobilidade, etc. teve um forte crescimento nos últimos anos superior a população. Os imigrantes são assim tornados bodes expiatórios para o nosso próprio comportamento. Isso é injusto.

Mais dumping salarial e social

Ecopop limitou o crescimento da população residente permanente. Após à aceitação da iniciativa, à economia teria à mão de obra necessária para cobrir ainda mais do que hoje os fronteiriços e trabalhadores de curto prazo. Isso pode, no entanto, levar com mais facilidade pressão dos empregadores e aceitarem salários mais baixos, piores condições de trabalho. O Dumping salarial e social não só é legalizado, mas mesmo estimulada. Mais tarde ou mais cedo, as condições de trabalho e salários de todos os funcionários termina sob pressão. A reivindicação sobre os trabalhadores transfronteiriços, residentes de curto prazo também não é útil, pois aumenta o risco de aumento do trabalho não declarado.

Mais stress no trabalho

A imigração limite rígido também exacerbou a escassez de trabalhadores quali-



A iniciativa Ecopop leva os funcionários na Suíça, em um beco sem saída.

Foto: Colette Kalt

ficados. Para os demais funcionários, isso leva a um aumento na carga de trabalho. Em muitos lugares – no hospital, na polícia, na escola – o trabalho terá que ser feito de qualquer forma, apenas com menos funcionários. As cargas estão no mundo do trabalho já elevada. Em 2011 os funcionários terão feito na Suíça 219 milhões de horas extras – o que corresponde à 113 mil postos de trabalho em tempo integral. Cerca de um terço da população activa na Suíça frequentemente ou muito frequentemente se sente estressado. Isto é 30 por cento mais do que há 10 anos atrás. A Suva espera que no futuro o aumento de horas de trabalho seja responsável pelo estresse crônico.

Pressão sobre a idade de aposentadoria

A escassez de mão de obra qualificada também reforça a pressão para a idade da reforma. Nos próximos 20 anos, os baby boomers se aposentarão e não podem ser substituídos sem imigração. Portanto, em termos estatísticos a Suíça precisa de mais de 65 anos, de modo que a Suíça, na verdade possa vir a funcionar.

Hoje, os beneficiários da AVS/AHV, aproveitam duas vezes da imigração. Por um lado, os imigrantes são significativamente mais jovens do que a população residente, o que retarda o processo de envelhecimento. Por outro lado, esses imigrantes contribuem com seus impostos na folha de pagamento para um grande financiamento à segurança social. Eles recebem significativamente menos benefícios do que pagam, por isso, são contribuintes líquidos. Com a limitação rígida da imigração irá faltar a AVS/AHV até 2030 cerca de 3 bilhões de francos por ano.

Assim, a iniciativa Ecopop não fornece uma solução para a proteção dos recursos naturais. Não seria necessário um melhor planejamento, maior proteção dos salários e das condições de trabalho, promoção de empregados na Suíça, desenvolvimento de infra-estruturas, de transporte ou nas escolas e hospitais. Com a forte rigidez de limitação da imigração, a iniciativa é insuficiente e leva os funcionários na Suíça, para um beco sem saída.

Martin Flügel, Presidente,
fluegel@travailsuisse.ch

Kursangebote von Syna



Erfolgreich verhandeln.

Montag, 3., und Montag, 17. November 2014, jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Sei es im Beruf oder im Privatleben, mit Bekannten, Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Partnern, Kundinnen oder Kindern; wir sind dauernd am Verhandeln. Als Einstieg erweitern Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in ausgewählten Aspekten der Kommunikation. Sie analysieren Ihr eigenes Kommunikations- und Verhandlungsverhalten, lernen Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Verhandlungsführung und erlernen und üben den Umgang mit schwierigen Verhandlungspartnern.

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol. Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

Anmeldung: bis Mittwoch, 15. Oktober 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Footprint – Grosse Ansprüche an einen kleinen Planeten.

Freitag, 7. November 2014, 9 bis 17 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Wer lebt, hinterlässt Spuren: Der ökologische Fussabdruck (Footprint) veranschaulicht die Wirkung des Individuums auf seine Umwelt. Dieses Konzept dient zur Bilanzierung unseres Ressourcenverbrauchs und gibt Auskunft darüber, wie weit wir von Nachhaltigkeit entfernt sind. Ein Überblick über individuelle und globale Ansätze zeigt, wie es möglich ist, zur Verringerung des eigenen Fussabdruckes beizutragen. Sie lernen das Konzept «Footprint» kennen, erlernen die Methode der Messung, sehen einen Footprint-Rechner sowie Ihren eigenen Fussabdruck und diskutieren individuelle und globale Lösungsansätze. Nach dem Kurstag können Sie Ihren Energieverbrauch einschätzen und verringern.

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

Anmeldung: bis Montag, 13. Oktober 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Mitarbeitergespräche – ich weiss mich zu verkaufen!

Montag, 17. November, 9.15 Uhr, bis Dienstag, 18. November 2014, um 16.30 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Jahr für Jahr führen Sie ein Mitarbeitergespräch. Doch wie bereiten Sie sich vor? Wie empfinden Sie die Qualität des Gesprächs? Haben Sie nach einem Mitarbeitergespräch schon gedacht: «Das wollte ich noch sagen!» oder «Das habe ich vergessen zu sagen!»? Das muss nicht sein. Im Kurs lernen Sie, wie Sie selbstbewusst und gut vorbereitet an ein Mitarbeitergespräch gehen.

Sie beschäftigen sich mit Fragen wie: Wo stehe ich aus Sicht des Vorgesetzten? Wie geht es beruflich weiter? Wie sehe ich als Mitarbeitender meine berufliche Weiterentwicklung? Dabei spielt Ihre Vorbereitung eine wichtige Rolle, Sie können so das Gespräch stark mitbeeinflussen. Der Kurs streift auch Gebiete der Kommunikation. So lernen Sie unter anderem die Transaktionsanalyse und die Feedbackregel kennen und anwenden. Nach dem Kurs wissen Sie, wie wichtig eine gute Vorbereitung ist, Sie kennen Ihre Rechte und können diese anwenden, Sie kennen die Kommunikationsgrundsätze und gehen selbstbewusst an die künftigen Mitarbeitergespräche.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder, Coach und Supervisor BSO, NPO-Manager

Anmeldung: bis Montag, 20. Oktober 2014

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!

Wechsel in der Geschäftsleitung

Würden Sie bitte Platz machen?

Bei Syna haben in den letzten Wochen einige Neubesetzungen stattgefunden. Im Zentralsekretariat haben neue Zentralsekretäre mit der Arbeit angefangen. Ein neues Präsidium wird am Kongress in Brig gewählt. Die neue Geschäftsleitung (GL) ist in den Startlöchern.

Ist es in der Überschrift noch eine Frage, stellt man sehr rasch fest, dass der Platz bereits freigemacht und neu besetzt ist. Grüezi also. Das Jahr 2014 kann man bei Syna schon fast als «Flugjahr» bezeichnen. Neue Leute bringen in jedem Betrieb, ob Maschinenfabrik, Büro, Schreinerei oder Gastrobetrieb, frischen Wind ins Haus. Das ist bei uns nicht anders, und das ist gut so.

Der Kongress bringt Veränderungen

Am Syna-Kongress vom 17./18. Oktober wird der neue Präsident gewählt. Die neue GL trifft sich bereits am 21. Oktober zu einer ersten Sitzung. Bereits dabei und in unveränderter Position bleiben: Beat Schwaller, Leiter Administration und Finanzen, sowie Carlo Mathieu, Leiter Sektor Dienstleistungen. Ebenfalls bereits GL-Mitglied, aber neu Präsident, ist Arno Kerst – natürlich sofern ihn die Kongressdelegierten wählen. Das wären also drei Leute, welche für Professionalität, Stabilität und Know-how stehen.

Bleiben zwei Neue, da die Syna-GL bekanntlich aus fünf Personen besteht. Diese Neuen sind: Mathias Regotz, der die Leitung des Industriesektors übernimmt, und Hans Maissen als neuer Leiter des Sektors Gewerbe.

Grüezi und uf Wiederluege

Lernen wir also die beiden neuen GL-Mitglieder etwas näher kennen. Der gelernte Hochbauzeichner und Betriebsökonom Hans Maissen ist vor allem ein rätoromanischer Bündner. Darum nicht: «Freude herrscht!», sondern: «Bien di ed bellezia!» Schiessfreudig oder Jäger, wie es viele Bündner sind, ist er nicht. Eher ein Bergler, dem es auch in Kanada mehr als gut gefällt. Er ist verheiratet, hat eine Tochter



Die neue GL ab Ende Oktober (von links): Beat Schwaller, Carlo Mathieu, Arno Kerst, Mathias Regotz, Hans Maissen
Bild: Lars Walter

und war die letzten zwei Jahre Regionalverantwortlicher der Region Graubünden/Sarganserland. Die richtigen Voraussetzungen also für den Job als Sektorleiter und GL-Mitglied.

Mathias Regotz ist studierter Jurist und ebenfalls ein Bergler. Vom alpinen Wallis gelangte er in die Niederungen der Stadt Zürich. Mehrsprachig, verheiratet und Vater von zwei Jungs, wohnt er heute im basellandschaftlichen Gelterkinden. Spannend sind, oder wohl eher: Spannung beinhalten seine Hobbys. Einerseits werkelt er an allem rum, was mit Elektrizität zu tun hat – blinken, leuchten, dimmen, flimmern und blitzen muss es bei ihm. (Ist die Nachfrage nach Sicherungen eigentlich gestiegen?) Fetzen muss es aber auch in seiner Metal-Band «When came April», wo er als Leadsänger den Ton angibt.

«Ich bin dann mal weg», sagen dafür zwei doch schon etwas ältere «Schlachtrosse». Der abtretende Präsident Kurt Regotz, nach 33-jähriger Tätigkeit in der Gewerkschaft noch nicht ganz rentenreif, wird in seinen letzten zwei Arbeitsjahren verschiedene andere Aufgaben bei Syna übernehmen. Der Schreibende (Was soll ich bloss zu mir sagen? ☺) fühlt sich auch noch nicht ganz rentenreif, aber nach 40 Jahren muss er aufpassen, dass man ihn

nicht rausschmeisst. Er geht jedenfalls Ende des Jahres in den (Un-)Ruhestand.

Eine gute Mischung

Drei Erfahrene und zwei neue Leute, das passt. Es kommen einige Herausforderungen auf Syna zu. So zum Beispiel: Syna weiterhin als kompetente und starke Organisation in unserem Land positionieren, den Gewerkschaftspluralismus sicherstellen, Arbeitgebern und Politik klarmachen, dass Arbeitnehmende Rechte haben, die Daueraufgabe Mitgliedergewinnung mit den Regionen anpacken und die Arbeitsplätze für die mehr als 200 Angestellten sichern.

Zusammen mit dem nationalen Vorstand, in welchen die fünf GL-Mitglieder integriert sind, und allen Mitarbeitenden von Syna muss der Kurs für die Arbeitnehmenden auch in Zukunft gehalten werden. Die neue Geschäftsleitung steht, die Equipe der Zentralsekretäre ist vollständig, die Regionalsekretariate sind mit aufgestellten und aktiven Leuten bestückt – die Zukunft kann kommen. Syna ist auf jeden Fall bereit und gut gerüstet. Viel Erfolg allen!

werner.rindlisbacher@syna.ch,
abtretendes Mitglied der Geschäftsleitung

Holzbau Plus

Mit gutem Vorbild voran

Mit der Einführung des Labels «Holzbau Plus» ging die Branche neue Wege. Das Qualitätslabel zeichnet Holzbaubetriebe mit einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur und Personalführung aus. Es wird von den Sozialpartnern vergeben und ist somit in seiner Ausprägung einmalig.

Sozialpartnerschaftliche Unternehmenskultur wird im Holzbau nicht nur grossgeschrieben, sondern tatsächlich umgesetzt. Bei der Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Holzbau im Jahr 2005 griffen die Sozialpartner erstmals die Idee eines Qualitätssiegels auf. In einem langen und intensiven Entwicklungsprozess entstand ein innovativer GAV. Mit dem gemeinsamen Weg konnten partnerschaftliche Ziele zu neuem Denken, wie im GAV umschrieben, in die Tat umgesetzt werden. Das Qualitätslabel Holzbau Plus bildet einen Bestandteil des GAV.

Qualität wird belohnt

Die mit dem Label ausgezeichneten Betriebe weisen nach, dass sie die materiellen Mindestanstellungsbedingungen des GAV Holzbau (z. B. Löhne, Arbeitszeiten und Sozialversicherungen) nicht nur konsequent einhalten oder übertreffen, sondern auch deren immaterielle Aspekte im betrieblichen Alltag umsetzen. Zu diesen gehören kulturbezogene Unternehmenswerte wie Personalförderung, Ausbildungsplanung, betriebliche Information und Kommunikation sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über die An-

Ausgezeichnet

Seit 2011 sind bereits 28 Betriebe ausgezeichnet worden. Sie sind auf www.holzbau-plus.ch > Ausgezeichnete Betriebe aufgelistet.

Unterlagen zur Zertifizierung sind erhältlich bei: Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH), Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich, 044 360 37 70, info@spbh.ch.



Hans Rupli, Zentralpräsident Holzbau Schweiz, mit Vertretern der neu zertifizierten Betriebe.

Bild: Holzbau Plus

forderungen des GAV hinaus. Holzbau Plus wird durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) für eine Dauer von drei Jahren vergeben.

Mitmachen lohnt sich für alle

Eine Auszeichnung mit dem Holzbau-Plus-Label bringt durchaus Vorteile: Zertifizierte Betriebe können von Wettbewerbsvorteilen bei der Vergabe von Aufträgen profitieren. Auftraggeber dürfen sich bei einem zertifizierten Betrieb darauf verlassen, dass alle materiellen Bedingungen des GAV eingehalten werden und der Betrieb eine fortschrittliche und partnerschaftliche Unternehmenskultur pflegt. Ausserdem profitiert das Unternehmen bei der Rekrutierung und langfristigen Bindung seiner Mitarbeitenden. Das Label erhöht also sowohl das Vertrauen intern als auch die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Betriebe gründlich prüfen

Wer sich zertifizieren lassen möchte, meldet sich bei der SPBH, die den Qualifizierungsprozess startet. In einem ersten Schritt wird überprüft, ob die materiellen Anforderungen des GAV Holzbau vollumfänglich erfüllt sind. Ist das der Fall, wird das betriebliche Engagement in den Bereichen der immateriellen Anforderungen des GAV überprüft. Dazu führt das Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (IAFOB) als neutrale Fachinstitution ein halbtägiges Betriebs-Audit durch.

Es interviewt die Unternehmensleitung, die Mitarbeitenden und macht eine Betriebsbegehung vor Ort. Dann folgt die Kontrolle der Entwicklung der Unternehmens- und Führungskultur. Ein ausgewiesenes Fachgremium entscheidet schliesslich über die Vergabe des Labels. In der Regel dauert der gesamte Prozess des Qualifizierungsverfahrens von der Anmeldung bis zur Erteilung fünf Monate. Die erfolgreich zertifizierten Unternehmen können die Marke Holzbau Plus für Werbezwecke nutzen.

toni.walker@syna.ch,
Zentralsekretär Holzbau

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!

Gaby Salzgeber

Ich liebe meine Arbeit!

Lebenslanges Lernen – für Gaby Salzgeber ganz normal. Sie, die als junge Frau keine Lehre machen konnte, ist in den letzten Jahren so richtig auf den Geschmack gekommen. Denn mittlerweile ist sie nicht nur Betagtenbetreuerin, sondern auch noch Kinästhetik-Trainerin.

«Kinästhetik ist die Lehre der Bewegung», sagt Gaby Salzgeber, auf der Treppe des Syna-Regionalsekretariats in Visp stehend. Und gleich geht ihr Unterricht weiter: «Weisst du, wie du gehst, was dein Körper dabei macht?» Die Erklärungen, die nun folgen, sind so einfach wie kompliziert. Balance sei wichtig, immer mit der anderen Seite ausgleichen, aus dem Zentrum heraus agieren, das Unbewusste werde eigentlich bewusst gemacht. Achtsamkeit entwickeln dafür, wie wir uns bewegen. Es ist das Schulen dieser vermeintlich einfachen Bewegungsabläufe, das betagten Menschen ermöglicht, sich länger und selbstständiger bewegen zu können. Das mache enorm viel aus und bringe Lebensqualität zurück, die schon lange verloren geglaubt war. Doch das ist wie gesagt nur ein Teil ihrer Arbeit.

Es ist nie zu spät

Gaby, hineingeboren in eine kinderreiche Familie, konnte als Jugendliche keine Lehre machen. «Du bist ein Mädchen und wirst sowieso heiraten», sagte man ihr. Hätten ihre Eltern ihr diese Möglichkeit geboten, wäre sie Pflegefachfrau geworden. Doch unter diesen Bedingungen hiess es für die junge Gaby einfach: «Geh arbeiten!»

Dann kamen die Heirat, Geburt von Sohn und Tochter und irgendwann die Scheidung. Sie erzählt das beiläufig, nicht so, als ob es sie noch treffen würde. Sie ist mit sich im Reinen, ist zufrieden so, wie es gekommen ist. Sie werde sich demnächst einen Töff kaufen, sprudelt es aus ihr heraus. Sie sei eigentlich eine ganz angefressene Töff-Fahrerin, sei aber viel zu lange auf keinem Motorrad mehr gesessen. Dann das Geschenk der Tochter: eine Fahrt mit einem Quad. Gaby hatte Feuer gefan-

gen. Sie ist keine, die dann lange wartet, hin und her überlegt. Nach diesen vielen Jahren, in denen sie sich stetig nach oben gearbeitet hat, dafür gesorgt hat, dass ihre Kinder auch eine gute Ausbildung machen können, fand sie, es wäre an der Zeit, sich wieder einmal etwas zu gönnen.

Auf Umwegen zum Traumjob

Nach 20 Jahren Ehe- und Familienleben begann sie, in der Pflege zu arbeiten. Zuerst als Pflegeassistentin, als unqualifizierte Pflegekraft, dann ist sie das Treppchen immer weiter hochgeklettert. Sie liess nicht locker und machte schliesslich den Lehrabschluss als Betagtenbetreuerin. «Ich bin wahnsinnig gerne mit alten Menschen zusammen. In der Betagtenpflege kann eine Beziehung aufgebaut werden, ganz im Gegensatz zum Spital. Ich arbeite in meinem Traumjob und bin rundum glücklich.»

Ihren Traumjob übt sie auch gerne in ihrer Freizeit aus, sei es, dass sie einer behinderten Frau kurzerhand ihren Herzwunsch erfüllt und mit ihr im Pilgerzug nach Lourdes reist – und praktischerweise auch noch einen Sponsor findet, der die Reise der Frau bezahlt. Oder dass sie freiwillige Arbeit im Zivildienst leistet, um Angehörige für eine gewisse Zeit bei der Betreuung der betagten Eltern zu entlasten, indem sie sie in die Ferien begleitet und die Pflege übernimmt.

Kommt die Rede auf ihre Vorgesetzten, weiss sie viel Gutes zu erzählen. Es herrsche eine offene Gesprächskultur, man helfe einander, könne aktiv mitgestalten, selbstständig arbeiten. Besonders praktisch findet sie die Möglichkeit, Essen aus der Kantine mit nach Hause zu nehmen. Gerade mit Kindern oder wenn man keine Lust mehr habe, nach der Arbeit noch zu



Gaby Salzgeber hat sich hochgearbeitet und ihren Traumjob gefunden.
Bild: Colette Kalt

kochen, sei das ein Superangebot. Natürlich ist der Job auch anstrengend, aber einerseits ist ihre Arbeit planbarer als die im Spital, was auch automatisch weniger Überstunden nach sich zieht. Aber Gaby hat trotz des Lobes auch Kritik parat: «Ungelernte bekommen eindeutig zu wenig Lohn.» Wie man davon leben könne, ist ihr schlicht ein Rätsel.

Und dann, weil wir noch immer im Regionalsekretariat sind, deponiert sie noch ein dickes Lob für ihre Gewerkschaft, in der sie seit Mai auch Vizepräsidentin ist: «Syna hat mir schon oft geholfen. Da ist es nur selbstverständlich, dass ich mich engagiere.»

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

Jeunesse.Suisse @ SwissSkills

Erfolg auf der ganzen Linie

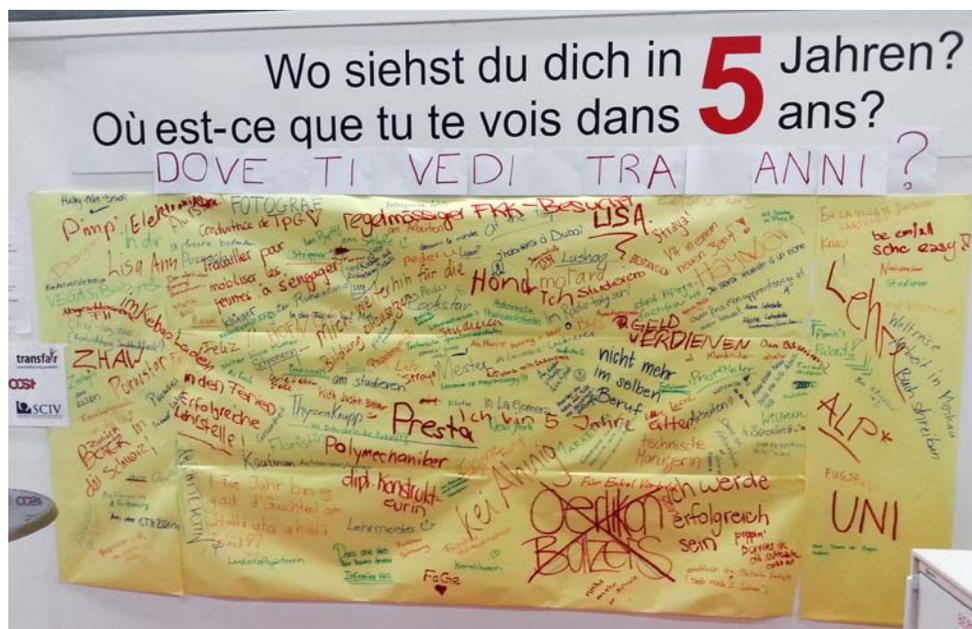
Keine Frage: Wer am Stand von Jeunesse.Suisse an den ersten Schweizer Berufsmeisterschaften, den SwissSkills, in Bern war, bekam es mit. Der Stand hatte eine magische Anziehungskraft auf die Besucherinnen und Besucher, vor allem auf die Jungen. Und genau die wollten wir auch ansprechen.

Ein bisschen am Rande, ein bisschen allein und ein bisschen abseits befand sich der Stand von Jeunesse.Suisse. Dennoch zog er Besucher an. Deutlich mehr als mancher Stand mit technischen Gadgets. Vier Tische mit Hockern, Flyer und Broschüren, eine Wand zum Beschreiben sowie ein Farbkonzept in Schwarz-Rot-Weiss vom Boden über die Wand bis zur Bekleidung der Standmitarbeitenden waren das Erfolgsrezept von Jeunesse.Suisse. Und vor allem eine simple und einfache Frage.

Wo siehst du dich in fünf Jahren?

Besonders am Donnerstag, Freitag und Samstag musste das Papier unter den Stiften häufig ausgewechselt werden, so zahlreich waren die Antworten der Besucher. Die Jugendlichen strömten in Scharen vorbei, lasen die Frage, verlangsamten ihren Schritt, begannen, die Antworten darunter zu lesen und kamen dann ohne Aufforderung in den Stand. Dort schrieben sie mit dicken Filzstiften hin, wo sie sich selbst in fünf Jahren sehen. Da gab es allerhand zu lesen: Von regulären Berufen wie Pflegefachfrau oder Motorradmechaniker bis hin zu Boss und Multimillionär war alles dabei. Kaum ein Beruf, der an den SwissSkills in Bern gezeigt wurde, war auf der Wand nicht zu finden. Und darüber hinaus noch vieles mehr.

Während die jungen Besucherinnen und Besucher selbstständig und ohne Aufforderung die Frage beantworteten, schien es den älteren schwererzufallen. Doch auch



Interaktion mit den Besuchern: der Stand von Jeunesse.Suisse an den SwissSkills in Bern.

Bild: Roman Helfer

diese baten die Standmitarbeitenden regelmässig an die Wand. Denn schliesslich ist die Frage altersunabhängig. So auch ein älterer Herr. Er sah sich die Frage an, trat an die Wand und malte mit einem grünen Filzstift ein Kreuz als Zeichen für den Tod. Auf die erstaunte Nachfrage von Jeunesse.Suisse-Vorstandsmitglied Isa antwortete der Herr: «Denke, das ist am realistischsten. Auch wenn ich es nicht wünsche; es ist wohl so.» Ganz so weit gingen die wenigsten. Doch erstaunlich viele der älteren Besucher schrieben mit mehr oder weniger grosser Freude «in Pension» hin.

Grosses Interesse

Oft waren es gerade sie, die wissen wollten, wer denn Jeunesse.Suisse ist, und sich gerne auf ein Gespräch einliessen. Auch die Berufsberater vom Nachbarstand kamen oft zu uns herüber, um zu sehen, welche Wünsche die Jungen haben. Für sie beginnt die Beratung meist mit einem Traum, und solche Träume hatte es zuhauf an unserer Wand.

Manche Jugendlichen kamen auch an den Stand, um zu fragen, um welchen Beruf es sich denn hier handle. Von Gewerkschaften hatten die wenigsten etwas gehört. Aber zumindest jene, die unseren Stand gesehen und mit uns gesprochen haben, wissen nun Bescheid. Wer erst ein-

mal am Stand war und sich umsah, entdeckte Informationen zum Jugendrat, über das Meistern der Lehre oder die Chancen nach der Lehre und den Wettbewerb. Die attraktiven Preise verlockten viele zum Mitmachen.

Alle Standmitarbeitenden, ob von der Jugendkommission oder Syna-Lernende, haben einen super Job gemacht. Dank ihrem gewinnenden Auftreten werden die Jungen nicht mehr vergessen, wer oder was Jeunesse.Suisse ist.

Und so gehts weiter

Nach diesem erfolgreichen ersten öffentlichen Auftritt von Jeunesse.Suisse geht es Schlag auf Schlag weiter. Bereits am 11./12. Oktober findet in der Zentralschweiz der zweite nationale Jugendrat statt. In der nächsten Ausgabe könnt ihr lesen, was die Jugendlichen bestimmt haben und was bei Jeunesse.Suisse im nächsten Jahr ansteht. Auf der Webseite kannst du dich laufend informieren, und auf Facebook bekommst du alles noch viel schneller mit. Bist du neugierig geworden? Melde dich unter young@syna.ch und mach mit! Jeunesse.Suisse ist deine Stimme. Nutze sie!

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Jeunesse.Suisse online

Web: jeunesse.ch

Facebook: [facebook.com/jeunesse.suisse](https://www.facebook.com/jeunesse.suisse)