

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Fotolia

## Deutliche Verbesserungen

Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht. Lidl-Angestellte kommen diesem Ziel einen bedeutenden Schritt näher. Der neu ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag weist deutliche Verbesserungen auf. Künftig können kurzfristige Arbeitseinsätze abgelehnt werden – ohne negative Konsequenzen. Ebenso sind neu auch gute Lösungen für Teilzeitpensen ausgehandelt.

**Seite 5**

### Schluss mit der Panikmache

Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses beflügelt gerade auch die Deregulierungs-Turbos. Doch anstelle von wildem Aktionismus gilt es Ruhe zu bewahren. Arbeitnehmendenschutz darf nicht zugunsten der Frankenstärke verschlechtert werden.

**Seite 8**

### Am 7. März nach Bern

Young-Syna Mitglieder werden am 7. März an der Gleichstellungsdemo an vorderster Front mitmarschieren. Was sie von Lohnungleichheit halten. Und weshalb sie Teilzeitarbeit gut finden und sich auch für die Altersvorsorge interessieren.

**Seite 20**

**Inhalt**

Frankenstärke	Seite	3
Jubiläumsjahr	Seite	4
Detailhandel	Seite	5
Industrie	Seite	6
Reinigungsbranche	Seite	7
Euro-Mindestkurs	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Arbeit und Schwangerschaft	Seite	17
Gesundheitswesen	Seite	18
Arbeitnehmende 45plus	Seite	19
Young Syna	Seite	20

**Impressum**

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

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

**Auflage** 29 979 Exemplare (WEMF 2014)

**Herausgeberin** Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach, 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**Redaktion Syna** Colette Kalt, Olivia Coray [colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), [olivia.coray@syna.ch](mailto:olivia.coray@syna.ch)

**Redaktion Travail.Suisse** Linda Rosenkranz [rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

**Layout** Lars Walter, [lars.walter@syna.ch](mailto:lars.walter@syna.ch)

**Druck und Versand** LZ Print

**Adressänderungen** [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

**Nächste Ausgabe** Freitag, 27. März

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 11. März, 12.00 Uhr

# Jammern? Nein, handeln!



Am 7. März 2015 werden sich in Bern Frauen und Männer versammeln, um auf die Umsetzung der gesetzlich zugesprochenen Lohngleichheit zu pochen. Doch nicht nur bei der Lohngleichheit müssen die Frauen dauernd kämpfen.

In der Arbeitswelt zeigt sich überdeutlich, dass Frauen oft mehr leisten müssen als ihre männlichen Kollegen. Laufend müssen sie sich beweisen und stetig besser sein. Bei Frauen ist erst eine 5,5 gut. Eine 5 reicht kaum, um Akzeptanz und Respekt des anderen Geschlechts zu bekommen. Gerade in Berufen, in denen der Anteil Frauen und Männer ausgewogen ist. Das zeigen verschiedene Studien. Genauso zeigen Studien, dass bestehende Strukturen dazu tendieren, sich immer und immer wieder zu reproduzieren. Männerbetonte Führungsgremien suchen immer wieder neue männliche Mitglieder. Betriebe, die sich schon länger mit Diversität auseinandersetzen, können innerhalb kurzer Zeit auch einen höheren Anteil an Frauen in Führungspositionen ausweisen. AXA ist diesbezüglich absolut vorbildlich. Oder auch Basel-Stadt. Nur ein Jahr nach Einführung der Frauenquote wurde diese in den Verwaltungsräten bereits fast erreicht: «Der Wille ist ausschlaggebend. Seit wir auf Frauen achten, finden wir sie auch. Egal, für welches Amt.» Sagen die Verantwortlichen. Die Frauen stehen schon lange bereit. Wirklich bereit!

**Jammergesellschaft**

Jammern bringt nichts, kostet aber Energie. Heute können wir alle dauernd jammern. Da wird über das Franken/Euro-Ver-

hältnis gejammert und im gleichen Atemzug werden Millionengewinne bekannt gegeben, alles von denselben Firmen. Da wird von «schwierigem Umfeld» gesprochen, während bereits Umstrukturierungsentscheide in die Wege geleitet wurden. Sozialpartner einladen – Fehlanzeige! Jammern scheint je länger, je mehr ein erfolgversprechendes Rezept zu sein. Grossbauern haben sich damit erst kürzlich wieder einen fetten Geldtopf gesichert, auf Kosten ihrer Kollegen, der Kleinbauern. Doch ich bin überzeugt, es gibt auch andere Wege als tagtägliches Jammern.

**Taten statt Worte**

Wir Frauen, aber auch viele Männer, sind manchmal einfach müde, immer und immer wieder zu jammern. Wir sind müde, an der Nase herumgeführt zu werden, über 30 Jahre lang ignoriert zu werden oder bei Umstrukturierungsprozessen nicht einbezogen zu werden. Gleichstellung zwischen Frau und Mann, aber auch zwischen den Sozialpartnern besteht aus Achtung und Respekt. Es geht um Anerkennung im Sinne von immateriellem wie auch materiellem Wert. Für diese Achtung und den Respekt handeln wir. Alle zusammen stehen wir für eine gemeinsame Sache ein; fordern Lohngleichheit und Chancengleichheit – für alle!

Auf nach Bern. Gemeinsam setzen wir ein starkes Zeichen für mehr Achtung und Respekt in der Arbeitswelt. Es kann nicht sein, dass jeder und jede von uns einzeln beim Arbeitgeber antraben und kämpfen soll. Es ist an der Zeit, dass es selbstverständlich ist, dass Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen arbeiten. Gesetzlich steht es allen, ALLEN, schon lange zu. Doch was nützt uns ein Gesetz, wenn es so einfach ist, es nicht einzuhalten?

Es reicht! Wir verlangen griffige Massnahmen und scharfe Sanktionen. 30 Jahre müssen reichen, ein Gesetz umzusetzen. Lohnungleichheit ist kein Kavaliersdelikt! Arbeitgeber und Politiker müssen endlich begreifen, wie ernst es uns ist. Ein breites Bündnis von über 40 Organisationen mit fast allen Parteien (ausser der SVP) wird ein fröhliches, lautes Zeichen setzen und eine klare Botschaft senden: Lohnungleichheit schadet allen! Deshalb auf nach Bern!

**Sabine.hunger@syna.ch**  
**Fachstelle Gesellschaftspolitik**

Frankenstärke

# Auf Arbeitsmarkt fokussieren

**Immer deutlicher zeigt sich, dass die SNB gar keine echte und langfristige Alternative zum Ausstieg aus dem Mindestkurs hatte. Am wichtigsten ist jetzt, dass nicht die Arbeitnehmenden den Preis zahlen müssen für Wechselkursprobleme, die globale Ursachen haben. Generelle Lohn- oder Steuersenkungen sind sicher keine Lösung.**

Mit dem Entscheid, den Mindestkurs per sofort aufzuheben, hat die Schweizerische Nationalbank (SNB) an den Finanzmärkten ein globales Erdbeben ausgelöst. Klar ist, dass der Entscheid auch die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz beeinträchtigen wird.

## Keine echte Alternative vorhanden

Nach den Entscheiden der Europäischen Zentralbank (EZB) ist deutlich geworden, dass der SNB gar keine echte Alternative zum Ausstieg aus dem Mindestkurs offenstand. Über 1100 Milliarden Euro will die EZB in den nächsten Monaten auf den Markt bringen. Dadurch wäre der Druck auf den Mindestkurs massiv gestiegen. Nach den neuesten Angaben hätte die SNB in den nächsten Monaten 1000 oder sogar 2000 Milliarden Euro kaufen müssen. Theoretisch kann das die SNB zwar machen. Aber ob Verlustrisiken in der Grössenordnung von 200 bis 300 Milliarden Franken eine Alternative sind, die von Politik und Bevölkerung mitgetragen werden, ist mehr als fraglich.

## Sechs Forderungen an runden Tisch

Bereits kurz nach dem Entscheid der Nationalbank hat Bundesrat Schneider-Ammann die Sozialpartner zu einem runden Tisch für eine gemeinsame Lagebeurteilung eingeladen. Travail.Suisse hat dabei folgende sechs Forderungen für gemeinsame Anliegen der Sozialpartner eingebracht:

- Die Sozialpartner setzen sich bei der Nationalbank gemeinsam dafür ein, dass diese ihren Auftrag wahrnimmt und entsprechend der konjunkturellen Entwicklung geeignete Massnahmen ergreift.
- Die Sozialpartner setzen sich gemeinsam dafür ein, dass die Kaufkraft der Arbeitnehmenden erhalten bleibt. Sie nehmen klar Stellung gegen generelle Lohnsenkungen und gegen Eurolöhne. Zudem unterstützen sie bei steigender Arbeitslosigkeit die Möglichkeit, dass auch unter 55-jährige Arbeitslose zwei Jahre lang Arbeitslosengeld beziehen können.
- Die Sozialpartner unterstützen einen grosszügigen Zugang zur Kurzarbeitsentschädigung für Unternehmen, die aufgrund der Wechselkursveränderungen von starken Auftragseinbrüchen betroffen sind.
- Die Sozialpartner fordern von den Unternehmen in der Schweiz eine neue, inlandorientierte Anstellungspolitik, die auch älteren und nicht top-qualifizierten Arbeitnehmenden eine Chance gibt. Mit einem Anstellungsmonitoring werden die Unternehmen in die Pflicht genommen und der Erfolg mess- und sichtbar gemacht.
- Die Sozialpartner fordern von Bund und Kantonen ein sofortiges und gut dotiertes Investitionspaket in die Berufsbildung von entlassenen Arbeitslosen ohne Berufsabschluss. Diese sollen die wirtschaftlich schwierigen Jahre nutzen können, um ihre späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Sozialpartner lehnen Sparpakete bei Bund und Kantonen ab und treten

dafür ein, dass nur haushaltsneutrale Veränderungen am Steuersystem vorgenommen werden.

Mit diesen Massnahmen können der erwartete Anstieg der Arbeitslosigkeit reduziert und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden begrenzt werden.

## Ruhe bewahren

Im Moment ist überhaupt noch nicht klar, was in den nächsten Wochen und Monaten passieren wird. In dieser Situation vorschnell Entscheide zu fällen, dient der Sache nicht. Es macht auch keinen Sinn, auf die langfristige Wettbewerbsfähigkeit angelegte Projekte wie die Energiestrategie 2050 aus kurzfristigen Überlegungen abzusagen oder sehr heikle Geschäfte wie die Unternehmenssteuerreform III jetzt schnell durch das Parlament drücken zu wollen.

All diese Schnellschüsse, die unverhohlen den Moment der Unsicherheit zur Durchsetzung von Eigeninteressen zu nutzen versuchen, werden deshalb von Travail.Suisse klar abgelehnt. Stattdessen gilt es, Ruhe zu bewahren und bei Bedarf jene Massnahmen zu beschliessen, die der Schweizer Bevölkerung kurz- und langfristig zugutekommen.

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



*Sparen am falschen Ort führt erst recht in eine Krise.*

*Bild: Fotolia*

Jubiläumjahr 2015

# Morgarten, Marignano und unsere Schweiz

**Das Jahr 2015 wird ein Jahr der Jubiläen. Uri, Schwyz und Unterwalden haben 1315 am Morgarten eine Schlacht gewonnen und ihren Bund gestärkt. Die Niederlage von Marignano 1515 hat zu einer neuen «Aussenpolitik» geführt. Das waren zwar wichtige Ereignisse, doch Demokratie, Meinungsfreiheit, die AHV sind nur dank dem Bundesstaat von 1848 möglich geworden.**

Das Wissen um die eigene Geschichte, um gemeinsame Werte und um Ereignisse, die beispielsweise die heutige Ausdehnung und Zusammensetzung der Schweiz geprägt haben, ist wichtig. Deshalb ist es auch richtig, dass die Ereignisse von 1315, 1515 oder 1815 in der Schweiz gefeiert werden. Falsch wäre es hingegen, wenn wir über diesen Jubiläen die Grundlagen unserer heutigen Schweiz verkennen würden. Denn die Schweiz, wie wir sie heute schätzen, diese Schweiz hat wenig mit den Urkantonen von 1315 oder mit dem Heer zu tun, das 1515 die Schlacht in

Marignano verlor. Und sie ist auch nicht mit der Eidgenossenschaft vergleichbar, die 1815 am Wiener Kongress von Russland, Frankreich und Österreich-Ungarn ins Leben gerufen wurde.

## Die alte Eidgenossenschaft als Ständestaat

In der alten Eidgenossenschaft war die Herkunft entscheidend für politische Rechte und Wohlstand. Regiert haben die Patrizier. Der Stand war wichtiger als jede Leistung. Das einfache Volk verdiente sich im besten Fall als Bauern und Handwerker ein einigermaßen anständiges, im schlechteren Fall als Tagelöhner oder Knecht ein miserables Leben. Viele junge Männer zogen in den Krieg für fremde Mächte, die dafür den regierenden Familien grosszügige Pensionen ausrichteten. Es gab keine Niederlassungsfreiheit, einen eigenen Handwerksbetrieb zu gründen wurde durch mächtige Zünfte unterbunden – Vereine gründen, eine eigene Meinung vertreten oder gar eine Regierung wählen – alles entweder unmöglich oder den Mitgliedern von «mehrbesseren» Familien vorbehalten.

## Grundlage von Wohlstand und Freiheit

Erst die Bundesverfassung von 1848 hat die Grundlage dafür geschaffen, dass einfache Bürger und damit auch gewöhnliche Arbeitnehmende zu Wohlstand und Freiheit gekommen sind. Erst das Jahr 1848 brachte Volksrechte und Demokratie, dank denen wir heute noch wählen und abstimmen dürfen (wenn auch noch nicht für die Frauen). Seit 1848 galten die Niederlassungsfreiheit,

die Gewerbefreiheit, die Vereinsfreiheit, die Religions- (mindestens für alle Menschen christlichen Glaubens) und Meinungsfreiheit. Alle politischen Organisationen, von links bis rechts, von den Gewerkschaften bis zur AUNS, sind nur dank 1848 möglich. Die Gründung des Bundesstaates ist auch das Fundament unseres allgemeinen Wohlstands. Denn erst die Bundesverfassung brachte den Schweizer Franken als gemeinsame Währung oder die Möglichkeit gemeinsamer «Werke» und schaffte so die Grundlage für weitere gemeinsame Institutionen wie die Unfallversicherung, die Krankenversicherung oder die AHV. All das, was noch heute die Schweiz als starke Wirtschaft und soziale Gesellschaft ausmacht, all das wäre in der alten Eidgenossenschaft vor 1848 undenkbar gewesen.

## Ein zusätzlicher Nationalfeiertag

Wir feiern in der Schweiz jährlich den 1. August in Erinnerung an die Entstehung der Urschweiz im Jahr 1291. Das ist nicht falsch, weil dazumal erste Puzzleteile zusammengefügt wurden. In diesem Sinn sind auch die Jubiläumsfeiern zu Morgarten, Marignano und Wiener Kongress in diesem Jahr nicht falsch, weil da weitere Puzzleteile dazu gekommen sind. Die für die heutige, demokratische, wirtschaftlich starke und gleichzeitig soziale Schweiz entscheidenden Puzzleteile wurden aber 1848 angefügt.

Gerade aus Sicht der Arbeitnehmenden – aber auch aus Sicht aller liberalen und sozialen Kräfte in der Schweiz – wäre es deshalb mehr als gerechtfertigt, das Inkrafttreten der ersten Bundesverfassung am 12. September 1848 mit einem gemeinsamen Feiertag zu begehen. Das laufende Jubiläumjahr muss dazu genutzt werden, diese Diskussion zu lancieren.

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



Der Inbegriff der Schweizer Demokratie, das Bundeshaus in Bern. Bild: Syna

Detailhandel

# Ein besserer GAV für Lidl

**Syna hat den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit Lidl um weitere vier Jahre erneuert und konnte dabei zahlreiche Verbesserungen für die Angestellten erwirken. Dass kurzfristige Arbeitseinsätze abgelehnt werden und Arbeitnehmende gute Lösungen für ihr Teilzeitpensum erwarten dürfen, ist nun – nebst vielem mehr – im GAV festgehalten.**

Der Fokus der Verhandlungen lag auf der Hand: Meine Arbeit – Meine Zeit! Das Kongressthema, das Syna die nächsten vier Jahre verfolgen wird, hat nun im Detailhandel mit dem neuen Lidl-GAV Fuss gefasst. Meine Arbeit – Meine Zeit bedeutet, dass Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht sein muss, dass Arbeit und Familie zu vereinbaren sind und dass die vom Arbeitgeber oft gewünschte Flexibilität auch zu Gunsten der Angestellten ausfallen muss. Gerade Angestellte im Detailhandel sind wegen häufiger Teilzeitarbeit und den langen Ladenöffnungszeiten besonders von kurzfristigen und unregelmässigen Arbeitseinsätzen betroffen. Die Syna-Verhandlungsdelegation bekam im Vorfeld zu den Verhandlungen denn auch von den Mitgliedern den Auftrag, den GAV insbesondere hinsichtlich Lösungen rund um die Arbeitszeit zu verbessern.

## Geregelte Flexibilität

Das Resultat lässt sich sehen: Der neue GAV weist in verschiedenen Bereichen deutliche Verbesserungen der Anstellungsbedingungen auf. Eine wichtige Errungenschaft ist, dass Mitarbeitende bei Anfragen zu kurzfristigen Arbeitseinsätzen ausdrücklich ihre Zustimmung geben müssen und diese Einsätze auch explizit ablehnen können, ohne dass dabei für sie negative Konsequenzen am Arbeitsplatz entstehen dürfen. Eine weitere Bestimmung regelt das Arbeitspensum. Da bei Lidl der grosse Teil der Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum angestellt ist, sind zusätzliche Bestimmungen in diesem Bereich besonders wichtig. Hier greift der



*Gute und geregelte Arbeitsbedingungen nützen allen.*

*Bild: Fotolia*

neue GAV gleich auf mehreren Ebenen: Erstens werden Teilzeitpensen über den Zeitraum von sechs Monaten hinweg auf die tatsächlich geleistete Arbeit geprüft. Wird hierbei festgestellt, dass regelmässig zwanzig Prozent mehr oder weniger gearbeitet wurde als vertraglich vereinbart, so können die betroffenen Mitarbeitenden den Arbeitsvertrag auf das tatsächliche Pensum anpassen lassen. Zweitens hält der GAV fest, dass kein Koordinationsabzug für die zweite Säule abgezogen wird. Syna hat zu diesem Thema bereits mehrmals informiert: Denn der Koordinationsabzug der zweiten Säule der Altersvorsorge trifft Teilzeitangestellte besonders hart. Teilweise reicht das erzielte Einkommen nicht, um die festgesetzte Grenze zu erreichen, teilweise ist der Abzug im Verhältnis zum Einkommen überproportional hoch.

## Familie und Beruf

Da bei Lidl viele Mitarbeitende jung sind, sind entsprechende Regelungen für Familien besonders wichtig. Der neue GAV wird diesem Umstand gerecht, indem er für Väter einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen und für Mütter einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei vollem Lohn vorsieht. Ebenso verpflichtet sich Lidl, denjenigen Frauen, die vom Mutterschaftsurlaub zurückkehren, wenn möglich und wenn gewünscht, ein reduziertes Pensum anzubieten. Das Mitarbeiterförderge-

spräch muss einmal pro Jahr stattfinden. Auch die Weiterbildung der Mitarbeitenden ist klar geregelt: Der GAV finanziert einen Fond, worüber Weiterbildungsmaßnahmen für Angestellte bezahlt werden. Der GAV hält zudem fest, dass bei Massentlassung zusammen mit den Sozialpartnern ein Sozialplan ausgearbeitet werden muss, damit Mitarbeitende vor Härtefällen geschützt sind.

## Meldet euch!

Syna weiss, dass der beste GAV nur gerade so gut ist, wie dessen Umsetzung in den einzelnen Filialen. Aus diesem Grund wurde auch ein sogenannter «Whistleblowing»-Artikel eingefügt, der besagt, dass Mitarbeitende Missstände melden können, ohne dass sie deswegen diskriminiert werden dürfen. Syna unterstützt ihre Mitglieder im Berufsalltag! Wenn ihr Probleme am Arbeitsplatz habt und Fragen dazu, sei dies mit Arbeitsplänen, mit zu wenig freien Samstagen oder gar mit Vorgesetzten, dann meldet euch bei uns.

**claudia.stoeckli@syna.ch**  
Zentralsekretärin Detailhandel

## Syna-Hotline

bei Fragen und Problemen:  
0848 848 868 (Ortstarif)

Reorganisation bei Ruag

## unRUhAG

**Am 8. Januar 2015 informierte die Ruag Aerostructures, dass am Standort in Emmen 15 bis 20 Stellen gestrichen werden. Am 29. Januar folgte die nächste schlechte Nachricht. Die Standorte Hombrechtikon, Mägenwil und Brunnen werden in die Region Zürich und Thun verschoben. Und dies alles ohne die Sozialpartner miteinzubeziehen.**

Das Wort sozial hat gemäss Ruag CEO Markus Zoller einen hohen Stellenwert. So wären ihm schon im Jahr 2013 bei der letzten Umstrukturierung der Ruag Ammotec in Altdorf keine Härtefälle bekannt gewesen und: «Es konnte für alle Betroffenen eine sozial verträgliche Lösung gefunden werden. Dieses Ziel hat auch für die aktuelle Restrukturierung in Emmen, sowie für die geplante Standortzusammenlegung für alle Betroffenen, höchste Priorität.» Das sagte Zoller anlässlich der am 5. Januar 2015 in Zürich extra für die Sozialpartner einberufenen Informationsveranstaltung.

### Nur die halbe Wahrheit?

Syna liegen aber Informationen vor, dass es am Standort in Emmen nach den aktuell ausgesprochenen Kündigungen sehr wohl Härtefälle gibt. Zudem liegt der Verdacht nahe, dass die Ruag in Emmen die seit dem 1. 1. 2014 verschärfte Sozialplanpflicht umgehen möchte. Deshalb standen am Abend des 19. Januar 2015 alle Sekretäre des Industrie Sektors-Olten vor den Ruag-Toren in Emmen, um Flyer an die Mitarbeitenden zu verteilen. Die Ruag-Angestellten wurden darin aufgefordert, Syna jede Kündigung oder interne Versetzung, die eine Änderungskündigung nach sich zieht, zu melden. Nur wenn wir im Besitz dieser Informationen sind, können wir eine allfällige Verletzung der Sozialplanpflicht nachweisen. Dass Unruhe herrscht, bestätigen auch die Einträge auf der Homepage von Kununu, auf der Mitarbeiter anonym ihren Betrieb bewerten können. Immer wieder ist von «schwacher Führung» sowie «laienhaften und überforderten Chefs» bei Ruag die Rede.

Syna fordert deshalb umgehend Gespräche mit den Verantwortlichen, damit für alle Betroffenen ein Sozialplan erstellt werden kann.



Mathias Regotz, Leiter Industrie (links), und Guido Schlupe, Zentralsekretär, bereit für die Flyer-Aktion.  
Bild: Diego Frieden

Hilf auch du mit, dieses Ziel zu erreichen! Wenn du im Besitz von Informationen bist, die für uns von Bedeutung sein könnten, melde dich unter:

**Ruag-Hotline 044 279 71 41  
oder ruag@syna.ch**

**guido.schlupe@syna.ch  
Zentralsekretär Industrie**

MEM-Industrie

## Wider die Blockade

**An der jährlichen Branchenkonferenz der MEM-Industrie wurden mit viel Elan die Vorbereitungen der nächsten GAV-Verhandlungen in Angriff genommen.**

Am Anfang der Veranstaltung haben Mathias Regotz, Leiter Sektor Industrie, Diego Frieden und Guido Schlupe, beide Zentralsekretäre, den Basismitgliedern die verfahrenere Situation in der MEM-Industrie dargelegt und aufgezeigt, wie diese seit den letzten GAV-Verhandlungen entstanden ist. Mit Vehemenz wurde zugleich bekräftigt, dass sich Syna trotzdem weiter für eine funktionierende, konstruktive MEM-Sozialpartnerschaft einsetzt und unbeirrt auf eine Deblo-

ckierung hinarbeitet. Gerade jetzt, da aufgrund der Euro-Problematik das Damoklesschwert einer nächsten Krise über der MEM-Industrie schwebt, ist eine funktionierende, auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen basierende Sozialpartnerschaft von unschätzbarem Wert. Eine rücksichtslose Anheizung von Konflikten mit antiquierten Mitteln und Ideologien aus Zeiten des Klassenkampfes sind da gänzlich fehl am Platz!

### Vorbereitung GAV-Verhandlungen

Gerade aufgrund der neuen Herausforderungen wegen der Euro-Problematik ist es wichtig, so früh wie möglich die eigenen Forderungen zu präzisieren. Für Syna ist klar: Schwindende Gewinnmargen allein sind kein Grund, legitime und vernünftige Arbeitnehmerforderungen zurückzuste-

cken. Deshalb haben die Konferenzteilnehmer am 22. Januar engagiert und unbeirrt verschiedene Forderungsthemen für die MEM-GAV-Verhandlungen 2018 erarbeitet. Schnell wurde klar, dass Themen rund um die Arbeitszeit im Vordergrund stehen. Damit zeigt sich erneut, dass das Kongress-thema Meine Arbeit – Meine Zeit den Nerv der Basis trifft und auch in der MEM-Industrie brandaktuell ist.

Wie geht es weiter? Mittels einer Umfrage unter Basismitgliedern sowie in der Branchenkommission und den künftigen Branchenkonferenzen wird der Forderungskatalog laufend verfeinert und zugespitzt werden.

**mathias.regotz@syna.ch  
Leiter Sektor Industrie**

Reinigungsbranche

## Der GAV wird revidiert

**Noch bis Mitte Jahr finden Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz statt. Dabei streben sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber das gleiche Ziel an, wenn auch aus unterschiedlichen Interessen.**

Schon in der ersten Verhandlungsrunde zeichnete sich ab, dass sich der neue Deutschschweizer GAV inhaltlich demjenigen aus der Westschweiz angleichen soll. Mit dem Ziel, dereinst einen gemeinsamen Vertrag für beide Landesteile zu schaffen. Dass heute in der Romandie und Deutschschweiz zwei unterschiedliche GAV existieren, die beide allgemeinverbindlich erklärt sind, liegt primär an den regional gewachsenen Strukturen der Arbeitgeberverbände. Die grossen Reinigungsunternehmen, die in der deutschen und in der französischen Schweiz tätig sind, haben ein lebhaftes Interesse daran,

dass nur ein Vertrag zur Anwendung kommt. Die damit einhergehende, erhebliche Vereinfachung in der (Personal-)Administration würde im Endeffekt wieder mehr Produktivität bedeuten.

### Lohnentwicklung durch Weiterbildung

Die Arbeitnehmenden überzeugt im Westschweizer Vertrag die Lohnsystematik für ungelernete Angestellte: Der Mindestlohn von Mitarbeitenden in der Unterhaltsreinigung steigt, wenn sie Weiterbildungs- und Sprachkurse absolvieren. Von den rund 30 000 Personen in der Deutschschweiz, die in der Unterhaltsreinigung arbeiten, haben viele keinen (schweizerischen) Berufsabschluss. Sie wollen über die Reinigungsbranche den Eintritt in den Arbeitsmarkt schaffen.

Da das Erreichen der besseren Lohnstufe auch an Deutschkationen gebunden wäre, würde die Branche zudem einen wichtigen Beitrag zur Integration ausländischer Arbeitskräfte leisten. Die Lohnuntergrenze in der Unterhaltsreinigung ist aktuell bei 18.50 Franken pro Stunde. Dies, obwohl die Löhne dank GAV in den letzten elf Jahren um 22 Prozent gestiegen



*Die GAV der Deutsch- und Westschweiz sollen irgendwann zu einem nationalen GAV verschmelzen.*  
Bild: FO-Publishing GmbH

sind. Die Löhne zu entwickeln, muss also weiterhin unser Ziel bleiben. Und wenn dies über (Nachhol-)Bildung geschieht – umso besser.

**irene.darwich@syna.ch,**  
**Zentralsekretärin Reinigungsbranche**

Grafische Industrie

## Technologisch fit sein

**Die technologischen Veränderungen in der grafischen Industrie schreiten ungebremst voran. Wer im Job fit sein will, muss sich weiterbilden.**

**Das Kursprogramm von Helias trägt dem Rechnung und bietet Fachleuten auch 2015 verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an.**

Wie die Technologie entwickelt sich auch das Helias-Bildungsprogramm stetig weiter. Wenn wir Neuerungen einführen, folgen wir der Modernisierung der Anwendungen und nehmen neue Arbeitsinstrumente auf. Wir gehen auf die neuen Herausforderungen eines Sektors ein, der sich

stark wandelt, weil die technologische Entwicklung der letzten 20 Jahre die Arbeits- und Produktionsweise aller Betriebe tiefgreifend verändert hat.

### Mit der Zeit gehen

Für die Unternehmen ist es nicht einfach, mit der Zeit zu gehen. Nicht nur, weil das bedeutende wirtschaftliche Investitionen erfordert, sondern auch, weil man dazu gut geschultes Personal benötigt, das in der Lage ist, mit den neuen Instrumenten, die in schwindelerregendem Tempo auf unseren Markt kommen, professionelle Dienstleistungen zu erbringen. Neue Produkte, neue Instrumente, neue Anforderungen; der heutige Markt unterliegt ständigen Neuerungen und Erneuerungen, die uns herausfordern.

Das ist es, was wir unter technologischer Fitness verstehen: Eine «Turnhalle» mit einem Weiterbildungsangebot ermöglicht uns, unser Wissen und unsere Fähigkeiten in Form zu halten. Wir können unsere Kenntnisse vertiefen oder neue erwerben. Wir bleiben fit und wettbewerbsfähig auf einem (Arbeits-)Markt, der immer mehr Flexibilität, Kompetenz und Dynamik erfordert. Helias wünscht euch ein erfolgreiches Jahr!

**Team Helias, tibor.menyhart@syna.ch**

### Kurse

Mehr Infos und das Weiterbildungsangebot von Helias findet ihr auf [www.helias.ch](http://www.helias.ch).

Aufhebung des Euro-Mindestkurses

# Keine Panikmache!

**Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses verschärft die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und beflügelt die Deregulierungsturbos. Syna fordert darum eine vernünftige Währungspolitik und den Schutz der Arbeitsplätze und Arbeitnehmenden. Als konstruktive Sozialpartnerin bietet Syna dann Hand zu Lösungen, wenn sie notwendig und zielführend sind.**

Nach der Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank war der Absturz des Euros für viele stark währungsabhängige Branchen, wie die Exportindustrie, den Tourismus oder den Detailhandel, zugleich Schock und Déjà-vu. Mit dem Wegfall der Währungsstabilität ist auch die Planungssicherheit verfliegen, und viele Firmen sehen sich schon wieder in die Zeiten der letzten Eurokrise von 2011 zurückversetzt.

Doch so richtig kritisch wurde es erst, als die Konjunkturforschungsstelle KOF auf fahrlässige Art eine Rezession prophezeite. Da witterten die Schwarzmalter und Deregulierer Morgenluft: Wirtschaftsliberale Forderungen lassen sich nie so leicht durchdrücken wie in einer (herbeigeredeten) Krise. Umso wichtiger ist es darum, dass Syna mit ihrem Dachverband Travail.Suisse auf der politischen Ebene zur Besonnenheit mahnt, den Schutz der Arbeitsplätze fordert und sich gegen den Abbau des Arbeitnehmendenschutzes wehrt (siehe dazu Artikel Seite 3).

## Sozialpartnerschaft schafft Lösungen

Grundlegend ist, dass, wie vom Syna-Vorstand gefordert, die Nationalbank eine Währungspolitik betreibt, die den gesamten Wirtschaftsstandort Schweiz stützt und somit die Arbeitsplätze – in der Exportindustrie, dem Tourismus und dem Detailhandel – sichert.

Gibt es trotzdem in einzelnen Branchen oder Betrieben aufgrund des überbewerteten Frankens ausgewiesene und – den Arbeitnehmendenvertretern transparent dargelegt – massive Probleme, so bietet Syna im Rahmen der konstruktiven Sozialpartnerschaft Hand zu Verhandlungslösungen. Dabei ist uns wichtig:



Auch bei Franken-Euro-Turbulenzen muss das Wohl der Arbeitnehmenden im Zentrum stehen.

Bild: Arno Kerst

- Massnahmen dürfen nicht einseitig auf dem Buckel der Arbeitnehmenden erfolgen, müssen zielführend sein und zwingend dem Schutz der Arbeitsplätze dienen.
- Euro-Löhne für Grenzgänger sind illegal und nicht akzeptabel, da sie den Lohndruck verstärken, Arbeitsplätze für Inländer gefährden und den Konsum, als wichtige Wirtschaftsstütze, nachhaltig schädigen.
- Allfällige Massnahmen sind zeitlich zu begrenzen und zwingend mit den Sozialpartnern auszuhandeln.
- Insbesondere sollen Auftrags- und Umsatzeinbrüche mit Kurzarbeitsentschädigung überbrückt und damit Arbeitsplätze gerettet werden.

## Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht: Jetzt erst recht!

Für Syna sind die unter dem Vorwand der Frankenstärke angestrebten Verschlechterungen des Arbeitnehmendenschutzes absolut inakzeptabel. Vielmehr muss, wie am Syna-Kongress im Herbst 2014 gefordert, das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit mit Nachdruck angestrebt werden. Die Beibehaltung der obligatorischen Arbeitszeiterfassung gehört genauso dazu, wie ausreichende Ruhezeitenregelungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn nur erholte und zufriedene Arbeitnehmende sind in der Lage, innovativ, effizient und kundenorientiert zu

arbeiten. Eigenschaften, welche die Wirtschaft im Moment dringend benötigt.

Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muss nach Lösungen gesucht werden, die dem Gemeinwohl dienen. Einseitige Wirtschaftsförderungsmassnahmen auf dem Buckel der Arbeitnehmenden gehören nicht dazu.

arno.kerst@syna.ch  
Präsident

### Vorankündigung von Syna Delegiertenversammlung Ordentliche DV Samstagvormittag, 27. Juni 2015 Stadttheater Olten

Die Einladung mit den definitiven Traktanden wird noch zugestellt.

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

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



Commissione nazionale migranti

## Prima riunione dell'anno

**Accolti in Olten nel segretariato centrale del Syna, da inusuali e piacevoli fiocchi di neve, si è riunita la commissione nazionale migranti del Syna. Una commissione presente al completo, motivata e carica d'energia per affrontare le sfide di questo nuovo anno.**

Gli obiettivi che si prefigge la commissione, com'è noto, sono i seguenti:

- Stimolare l'interesse dei lavoratori immigrati nei confronti del movimento sindacale svizzero e delle strutture economiche socio-economiche.
- Promuovere l'integrazione sociale e professionale dei soci iscritti al Syna, così come la collaborazione con i lavoratori e le lavoratrici svizzeri.
- Diffondere l'informazione e la formazione in materia di diritto e legislazione del lavoro, nonché di assicurazioni sociali.
- Promuovere le attività di formazione sindacale e la partecipazione democratica dei soci stranieri alla vita del sindacato.
- Promuovere la formazione e il perfezionamento professionali dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati con il sostegno delle strutture sindacali e

partenariali, ricorrendo anche alla collaborazione di enti, organismi e istituzioni operanti in Svizzera.

- Rappresentare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici nel campo delle politiche cantonali e confederali in ambito sociale, scolastico ed economico, anche mediante la partecipazione attiva ai processi di consultazione.

### Nuovi delegati in commissione

Per assolvere questo mandato e, fatto il punto della situazione per ricominciare con più slancio ed energia, tutti i delegati sono stati svincolati dal mandato con la possibilità di potersi ricandidare per la prossima conferenza nazionale del 21 febbraio 2015, che rieleggerà il nuovo comitato.

Un'altra novità finalmente positiva (che ha allietato tutti i presenti, dopo le richieste andate a vuoto negli ultimi quattro anni), è quella del rinforzo del personale che si dedicherà al lavoro con i migranti per un 60-80%. Questo rinforzo potenzierà le risorse umane a servizio della commissione nazionale migranti che, com'è noto, rappresenta ca. il 40% dei soci del Syna.

Grande attenzione è stata data anche alla preparazione dei corsi di formazione e aggiornamento per tutti i soci di lingua latina, visitabili sul sito Web: <http://formation-arc.ch>, cui rimandiamo i nostri elettori per le iscrizioni. A partire dai corsi di tedesco, passando per i corsi di formazione professionale (in collaborazione con l'ENAIIP) e approfondendo tematiche utili sia per il mondo del lavoro come per la vita sociale, offerto dal corso «Gestione non violenta dei conflitti». Questo «pacchetto formativo» è offerto ai soci del Syna gratuitamente, perché il nostro sindacato ha cura per i propri soci e in particolare anche per i soci di lingua straniera.

**francesco.cosentino@syna.ch,**  
Segretario regionale



*Tutti i membri della commissione nazionale migranti riuniti a Olten.*

Foto: Gabriela Sperto

Cassa pensione

## Denaro dimenticato?

**Mese dopo mese, ad ogni salario guadagnato in Svizzera vengono detratti dei contributi. La maggior parte di questo denaro è destinato alla previdenza per la vecchiaia.**

In Svizzera la previdenza per la vecchiaia poggia su tre pilastri: l'AVS (1° pilastro, obbligatoria), la previdenza individuale (3° pilastro, facoltativa) e, dal 1985, la previdenza professionale (2° pilastro, obbligatoria).

Nel secondo pilastro, la cassa pensione, ogni persona con un'attività

lucrativa accumula per legge un risparmio supplementare all'AVS al fine di ottimizzare la rendita nella pensione. Quando si cambia posto di lavoro questo risparmio obbligatorio dovrebbe essere trasferito alla cassa pensione del nuovo datore di lavoro. Se ciò non avviene, al più tardi dopo due anni dall'uscita dalla vecchia cassa pensione il denaro viene versato all'istituto collettore della previdenza professionale.

### Chiedere è pagante!

Se i tuoi certificati di cassa pensione non coprono ininterrottamente tutti i

periodi di attività lucrativa, può valere la pena inoltrare una richiesta all'Ufficio centrale del 2° pilastro. I moduli sono disponibili in italiano, francese, tedesco, inglese, portoghese, spagnolo e turco. Se necessario, chiedi aiuto al tuo segretariato regionale Syna. Rendi attenti anche i tuoi colleghi e colleghe di lavoro su questa tematica!

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Segretario centrale

[www.verbindungsstelle.ch](http://www.verbindungsstelle.ch)

Caja de pensiones

# Fondos olvidados

**De cada sueldo que se cobra en Suiza mes a mes se descuenta un porcentaje. Parte de estos descuentos se prevén para la pensión de jubilación. Pero a veces parte del dinero acumulado se olvida.**

En Suiza la pensión de vejez se basa sobre tres pilares. El primer pilar es el seguro de vejez AHV/AVS que existe desde 1984. Desde 1985 es además obligatoria la previsión profesional, constituyendo el segundo pilar. Éste se complementa con el seguro de vejez, para que así l@s jubilad@s puedan mantener su nivel de vida.

El primer pilar está basado sobre el principio del sistema de reparto, esto quiere decir que la población activa provee los fondos para la población ya jubilada. Con respecto al segundo pilar, cada empleada y cada empleado debe, por ley, aportar adicionalmente para su propia jubilación. Cada vez que se cambia de trabajo, estos fondos – que se acumulan desde la edad de 25 años – se trasladan al nuevo empleo. Si esto no ocurre, después de dos años los fondos se trasladan automáticamente a una institución de recolección donde se crea una cuenta a nombre de la persona correspondiente. La mayoría de l@s titulares de cuenta son conocidos y su dirección está al día.

## Fondos olvidados al salir del país

Aun así existen casi 600 000 cuentas que no se pueden entregar. La institución de recolección no sabe dónde se ubican las personas correspondientes. De esta forma



Más información sobre el segundo pilar: [www.verbindungsstelle.ch](http://www.verbindungsstelle.ch) – también en español.

Foto: Fotolia

se han acumulado 2,7 mil millones de francos suizos convirtiéndose en «capital de destinatari@ desconocid@». Se trata mayormente de montos pequeños, en promedio de 4500 francos suizos, que se han olvidado y que terminan siendo trasladados a la institución de recolección.

Una razón por la cual el número de cuentas olvidadas aumenta, es la movilidad de l@s emplead@s: cada vez más suiz@s pasan un tiempo en el extranjero y se olvidan de trasladar su pensión de jubilación.

Pero aún más importante es el aumento de emplead@s extranjero@s en Suiza, que desconocen el segundo pilar de pensión de vejez y una vez que vuelven a su patria dejan atrás los montos acumulados.

Además, debido a las condiciones cambiantes del mercado laboral, hay cada vez más cambios de empleo y de domicilio. Eso aumenta el peligro de los fondos olvidados y dificulta encontrar a sus titulares.

Si Ud. cree que existen fondos perdidos a su nombre puede solicitar información a la contaduría del segundo pilar. Vale la pena, ya que en el 50 por ciento de los casos efectivamente existe una o varias cuentas perdidas. Solamente si una persona no reclama sus fondos antes de cumplir 100 años caduca su derecho. Los fondos caducados benefician a tod@s l@s jubilad@s.

**kurt.regotz@syna.ch,**  
**Secretario central**

## Consultar vale la pena:

Si Ud. no dispone de todos los certificados de aportes previsionales de los diferentes empleos vale la pena realizar una solicitud de información a la oficina central de pensión para la vejez. Los formularios correspondientes están disponibles en alemán, francés, italiano, portugués, castellano, inglés y turco. La oficina regional de Syna puede ayudar. ¡Informe también a sus compañer@s de trabajo sobre el tema!

[www.verbindungsstelle.ch](http://www.verbindungsstelle.ch)

## Deducciones sociales

La Seguridad Social suiza está estructurada en Seguros. Quienes ejercen una actividad asalariada cotizan a estos seguros a través de la empresa. En la página Web de la Oficina Federal de Seguros Sociales, pueden consultarse los tipos de cotización vigentes y la aportación del trabajador y la empresa.

La cotización al Seguro de Enfermedad no se deduce directamente del salario. El asegurado debe pagarla directamente a la Caja de enfermedad elegida. Desde la página Web de la Oficina Federal de Sanidad pueden consultarse las Cajas existentes y las primas aproximadas aplicables en función de la edad del asegurado y del lugar de residencia. Aparte de las cotizaciones a la Seguridad Social las empresas pueden deducir del salario las cotizaciones que debe abonar el trabajador a fondos sociales, o para la gestión de los convenios colectivos, así como a otros seguros establecidos para mejorar la protección del trabajador.

Más información: [www.emploi.gob.es](http://www.emploi.gob.es)

Cursos de alemão

## À Conversa com Cecília Merz

**Desde há dois anos que Cecília Merz realiza cursos de alemão para a Syna no Cantão de Grisões. Encontrei-me com Cecília em Ilanz para um café e falámos sobre a sua motivação, integração e os cursos.**

**Quem é você, qual é a sua profissão? Qual é a sua relação com a Migração?**

O meu nome é Cecília Merz. Em Portugal era professora primária e na Suíça dona de Casa. Conheci o meu marido em Portugal, ele trabalhou lá durante dois anos para uma empresa suíça.

**Desde há dois anos que dá cursos de alemão para os colaboradores da Syna na região de Grisões. Qual é a sua motivação para este trabalho?**

Para os emigrantes é muito importante conseguirem comunicar eficazmente na língua local e é por isso que eu gostaria de dar a minha contribuição.

**Como é que aprendeu alemão, quando veio para a Suíça?**

Aprendi alemão no espaço de um mês, num curso intensivo, depois fui aperfeiçoando em casa, estudando, vendo televisão e também lendo muito.

**Existem diferenças entre estes cursos de alemão e os cursos que você própria dá?**

Os alunos do curso estão muito mais motivados sobretudo nos cursos da Syna do que nos outros. Acredito que isso advém do facto de serem voluntários e muitas vezes a turma é com colegas de trabalho. Isso também pode levar a uma pressão social adicional com um efeito positivo sobre a aprendizagem.

**Que experiências especiais têm tido nestes cursos?**

Os alunos, apesar do trabalho fisicamente duro, são definidos e alegres. No final do último curso, chegámos a fazer uma festa. Mas o diálogo não foi em alemão.

**O Cantão de Grisões é relativamente pequeno. Os participantes dos seus cursos já se vêm na rua?**

Sim, frequentemente.



Cecília Merz a beber café no Restaurante Montana, no qual uma parte do curso de alemão tem lugar.  
Foto: Sabine Hunger

**Em que língua é que falam?**

De vez em quando sou surpreendida com uma frase em alemão. Gostamos mais de falar na língua mãe, também é tempo livre.

**A Syna também faz estes cursos, para promover a integração de muitos trabalhadores. Estes cursos são instrumentos adequados e porquê?**

Sem os conhecimentos mínimos da língua local é muito difícil a integração e o conseguir contactar com os habitantes locais. Em qualquer caso, é presunçoso assumir que os outros estão se a adaptar, apesar de eu já ter dado cursos de português para as pessoas na indústria da construção e do turismo, com a motivação clara de melhorar a compreensão do português. De vez em quando tenho de traduzir as mensagens da empresa para o pessoal.

**Considerando a sua vasta experiência, existe algum esforço de integração que o seu sindicato deva fazer?**

Em muitos casos, notamos que é preciso explicar em português, o princípio dos três pilares da reforma. Esta e outras especialidades ou práticas suíças têm de ser explicadas aos recém-chegados ao país no máximo dentro de um ano. Em geral, os seguros e em especial a Lei dos Seguros de Saúde. Também é igualmente importante explicar e clarificar o siste-

ma de educação e formação. Se a intenção for a de ficar mais tempo na Suíça, com o reagrupamento familiar, deve-se explicar a importância de ser muito mais fácil trazer as crianças antes da matrícula escolar na Suíça, mesmo que a carga financeira seja maior (creche!).

**A história da migração mostra que muitas pessoas vêm como homens e mulheres que trabalham e têm permanecido como pessoas. O que pode dizer aos novos emigrantes que estão a caminho?**

Integrem-se o melhor que puderem, pesquisem sobre as práticas suíças (ver acima). Quando regressar a Portugal aquando da Reforma pensa ou não se os filhos também regressam. Primeiro, a probabilidade de eles não voltarem porque não são mais crianças é de 95%, segundo as suas raízes estão na Suíça e Portugal é para eles como um destino de férias bonito.

**Que relação mantém hoje com a sua terra natal?**

Nós visitamos a minha mãe, o meu irmão, parentes e conhecidos.

Muito obrigado, Cecília, pela conversa e desejamos-lhe tudo de bom.

sabine.hunger@syna.ch,  
Unidade de Política Social

# Kursangebote von Syna



## Laufbahnstrategien entwickeln.

**Donnerstag, 26. März, von 14.00 bis 20.00 Uhr (1. Kurstag) und Freitag, 27. März 2015, 8.00 bis 16.00 Uhr, Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau.**

**Inhalt:** Ein Zukunftsseminar für erfolgreiche Berufsleute. Sie wollen einen Schritt weiterkommen und eine konkrete Laufbahnstrategie entwickeln? Lernen Sie im Kurs mehr über Standortbestimmung, die Analyse Ihrer Ist-Situation, über Zufriedenheitsanalysen, erstellen Sie ein Fähigkeitsprofil und erkennen Sie Ihre Schlüsselkompetenzen. Ausserdem entwickeln Sie Visionen über das «Wohin will ich?» und das «Was fehlt mir noch dazu?» und Sie definieren konkrete Ziele und nächste Schritte.

**Referentin:** Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau, Mentaltrainerin, systemische Coach und Beraterin ECA und Business- und Management-Coach ECA

**Anmeldung:** bis Freitag, 6. März

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Besser kommunizieren.

**Montag, 30. März, (1. Kurstag) und Montag, 20. April 2015, (2. Kurstag); jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** In Ihrer täglichen Arbeit spielt das Gespräch mit Arbeitskollegen, Teammitgliedern, Vorgesetzten oder Untergebenen eine wichtige Rolle. Sie wollen deshalb Ihre Fähigkeit, Gespräche zu führen und zu kommunizieren, verbessern. Nach dem Kurs kennen Sie die Voraussetzung für aufbauende Gespräche und sind in der Lage, Gespräche aktiver und bewusster zu gestalten. Durch Übungen haben Sie ausserdem auch das Führen von schwierigen Gesprächen gelernt.

**Referentin:** Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO, Sysens Management, [www.sysens.ch](http://www.sysens.ch)

**Anmeldung:** bis Freitag, 6. März

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Reden und Präsentieren.

**Mittwoch, 8. April, (1. Kurstag) und Mittwoch, 22. April 2015, (2. Kurstag); jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** In Ihrem beruflichen Alltag stehen Sie oft vor der Aufgabe, Gremien, Vorgesetzte, Mitarbeiter etc. von Ihren Ideen oder Lösungen überzeugen zu wollen/müssen. Nach dem Kurs kennen Sie die Voraussetzungen für eine überzeugende Kommunikation und Präsentation und Sie haben das Kommunizieren und Präsentieren an eigenen Fällen geübt und analysiert.

**Referentin:** Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO, Sysens Management, [www.sysens.ch](http://www.sysens.ch)

**Anmeldung:** bis Montag, 13. März

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Ich entdecke einen erfolgreichen Umgang mit meinen eigenen Zielen.

**Donnerstag, 9. April, von 9.15 bis 17.00 Uhr (1. Kurstag) und Freitag, 10. April 2015, von 8.00 bis 16.30 Uhr, Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Der Druck und die anspruchsvolle Arbeit für die Mitarbeitenden nehmen dauernd zu. Es muss alles immer schneller gehen, immer mehr muss verkauft, immer schneller und kostengünstiger produziert werden. Die Ziele der Mitarbeitenden-gespräche sind stets präsent, und beflügeln uns, wenn wir auf bestem Wege sind oder aber sie lähmen uns, wenn wir sehen dass es nicht vorwärtsgeht. Der Kurs lehrt die Teilnehmenden, wie ein besserer Umgang mit Zielen erreicht werden kann, wie eine Zielvorgabe motiviert, statt lähmt. Sie lernen, Ihre eigene Situation zu analysieren, Sie erhalten praxisbezogene Inputs über den Umgang mit Zielen und lernen dank dem Erfahrungsaustausch und den vielseitigen Praxisbeispielen neue Methoden und Ideen im Umgang mit Zielen kennen.

### Referenten-

**team:** Panorama Coaching: Doris Gervasi, Ausbilderin, Coach und Supervisorin BSO und Rolf Summermatter, Ausbilder und Coach, Supervisor BSO

**Anmeldung:** bis Freitag, 13. März

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://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!

Beruf und Schwangerschaft

## Eine Frage der Organisation!

**Immer mehr Frauen wollen weder auf Kinder noch auf einen Job verzichten. Doch eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz wirft oftmals Fragen auf oder verunsichert. Das Online-Tool mamagenda.ch hilft der werdenden Mutter, aber auch dem Chef.**

Der Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt steigt kontinuierlich an. Bei den 25- bis 44-Jährigen sind es 82,7 Prozent (vgl. Männer: 96,3 Prozent). Das ist nicht weiter erstaunlich: Denn immer mehr Frauen verfügen über eine sehr gute berufliche Ausbildung. So gibt es heute bei den 25- bis 34-Jährigen bereits mehr Frauen als Männer, welche die Tertiärstufe (Universität und Fachhochschulen) und die Sekundarstufe 2 erreicht haben. Erwerbstätige und gut qualifizierte Frauen werden nach der folgenschweren Abstimmung vom 9. Februar 2014 noch begehrt, denn die Umsetzung der Volksinitiative wird den seit Jahren beobachteten Fachkräftemangel weiter verschärfen.

### Vom «Hosenlupf» zum «Kinderspiel»

Wird eine erwerbstätige Frau schwanger, so stellen sich meist viele Fragen – bei der Schwangeren wie auch beim Vorgesetzten. Ob Fragen zum Arbeitsgesetz wie z. B.



*Schwangerschaft und Arbeit im Gleichgewicht. mamagenda.ch erleichtert die Planung.*

*Bild: Fotolia*

Mütter werden, zu erfassen. Die Begleitung mehrerer Schwangerschaften wird so vom administrativen «Hosenlupf» zum Kinderspiel: Die Agenda macht rechtzeitig darauf aufmerksam, was mit welcher Mitarbeiterin besprochen und geregelt werden muss, informiert über die zu einem bestimmten Zeitpunkt der Schwangerschaft relevanten gesetzlichen Vorschriften und erleichtert die gesamte Kommunikation. Dabei beschränkt sich die Unterstützung durch mamagenda.ch nicht nur auf die Schwangerschaft, sondern erstreckt sich auch über den Mutterschaftsurlaub bis hin zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Nutzung von mamagenda.ch ist kostenlos; es genügt, sich anzumelden.

zu Nacht- oder Schichtarbeit oder Fragen zum Mutterschaftsurlaub – die Suche nach Antworten beginnt. Das Tool mamagenda.ch, unterstützt von Syna und entwickelt vom Dachverband Travail.Suisse ist ein Beitrag, diese Unsicherheiten aus der Welt zu schaffen. Die Website beantwortet die meisten Fragen rund um den Familiennachwuchs und bietet ein Online-Tool, mit dem Gespräche geplant werden können und das dem Unternehmen die nötigen Informationen für einen entspannten Umgang mit der Mutterschaft liefert. Ausserdem finden sich mit den insgesamt 23 Merkblätter und Checklisten auf der Webseite alle wichtigen Informationen zu den Rechten, aber auch Pflichten einer Erwerbstätigen.

Das Handling von mamagenda.ch ist kinderleicht. Ist die Agenda startbereit, bietet sie den Führungskräften auch die Möglichkeit, mehrere Angestellte, die

### mamagenda.ch: Eine Erfolgsgeschichte

mamagenda.ch ist die bisher einzige kostenlose digitale Agenda, die bei organisatorischen Fragen rund um eine Mutterschaft am Arbeitsplatz weiterhilft. Auch drei Jahre nach der Einführung im Juni 2011 ist mamagenda.ch ein innovatives Instrument, das in der Schweiz in diesem Bereich eine Pionierrolle spielt. Syna ist seit Juni 2014 Partnerin bei mamagenda.ch. Dank der grosszügigen finanziellen Unterstützung stellt Syna sicher, dass die kostenlose Plattform laufend aktualisiert und betreut werden kann. Eine italienische Version ist in Vorbereitung und wird Arbeitnehmerinnen und Vorgesetzten bald zur Verfügung stehen.

**Linda Rosenkranz, Leiterin Kommunikation Travail.Suisse**  
rosenkranz@travailsuisse.ch

### 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!**

Arbeitnehmende 45plus

# Mehr Wertschätzung

**Zögerlich kommt ein lange verdrängtes Thema auf die politische und die wirtschaftliche Agenda.**

**Noch spricht man davon, dass ältere Arbeitnehmende besser integriert werden sollen. Doch sollte es nicht vielmehr heissen: endlich Schluss mit Ausgrenzung und Diskriminierung? Diesen Misstand will Syna beheben.**

Kürzlich wurde in einem Stelleninserat nach Bewerbern mit Erfahrung gesucht. «Wir begrüßen explizit Bewerbungen von Personen, die 50 Jahre oder älter sind», war da zu lesen. Zur selben Zeit jedoch ortete Rudolf Strahm in seiner Kolumne im «Tages-Anzeiger» ein stilles Drama bei Älteren. Qualifizierte Jobsuchende, die nahe der Verzweiflung sind. Ebenfalls im Januar startete der Arbeitgeberverband seine Initiative «Arbeitsmarkt 45plus». Kaderleute sollen sensibilisiert sowie ältere Mitarbeitende mit einer frühzeitigen Entwicklungsplanung angegangen werden.

## Kehrtwende in Sicht?

Wie lassen sich diese Informationen nun einordnen? Unbestritten ist, dass seit Jahren ein Fachkräftemangel prognostiziert wird. Mit aller Deutlichkeit zeigt sich auch, dass die Behebung dieses drohenden Mangels im Inland nie ernsthaft angegangen wurde. Vielmehr wichen Arbeitgeber auf ausländische Arbeitskräfte aus. Lange Jahre wurde der Zuzug damit begründet, dass ausländische Fachkräfte besser ausgebildet seien und genau über die Kompetenzen verfügten, die im Schweizer Arbeitsmarkt so dringend benötigt würden und fehlten. Nun ist, nicht ganz freiwillig, eine zögerliche Kehrtwende spürbar. Mehr und mehr wird wieder über die Vorzüge unserer dualen Bildung gesprochen und geschrieben. Plötzlich sind Schweizer Betriebe gefragt, die das duale Bildungssystem dem Ausland näherbringen. Mittels Austauschprogrammen sollen die USA oder Italien von uns lernen können. Soll man sich dazu hinreissen lassen und sagen: Alles bestens, die Verantwortlichen haben endlich erkannt, dass es sich lohnt, die über 45-Jährigen, in

der Schweiz ausgebildeten, im Arbeitsmarkt zu halten, anstatt sie zu verdrängen?

## Ist es den Arbeitgebern wirklich ernst?

Das vom Arbeitgeberverband erarbeitete Konzept dürfe kein Papiertiger bleiben, sind sich die Verant-

wortlichen einig. So werden verschiedene Anstrengungen unternommen: das Projekt in den Regionen vorstellen, die Arbeitgeber vor Ort einbinden und gleichzeitig gute Beispiele sammeln, Erfahrungen austauschen und Lösungen aufzeigen. So weit, so gut. Etwas viel Theorie, aber wenig praktische Ansätze. Leise Unsicherheit macht sich breit. Weshalb müssen Arbeitgeber explizit überzeugt werden, dass es sich lohnt, ältere Arbeitnehmende zu beschäftigen? Haben Studien nicht hinlänglich belegt, dass Arbeitnehmende über 45 eine erhöhte Arbeitsmotivation aufweisen, sie es punkto Flexibilität locker mit den Jüngeren aufnehmen, ihre Treue zum Betrieb sich auch finanziell positiv auswirkt. Warum also gibt es dennoch so viele Beispiele von über 45-jährigen Arbeitnehmenden, die unter fadenscheinigen Begründungen entlassen werden, die sich in der Folge auf einen Bewerbungsmarathon einlassen, bei dem es nur Absagen hagelt?

## Syna fordert

Arbeitnehmende über 50 müssen mehr Wertschätzung im Arbeitsumfeld erfahren, ohne existenzielle Ängste und Ängste vor Arbeitsplatzverlust haben zu müssen. Von Arbeitgeberseite müssen alle Bestrebungen unternommen wer-



Arbeitnehmende 45plus wollen keine Ausreden von Arbeitgebern hören.  
Bild: Fotolia

den, damit der Arbeitnehmende seine Karriere zu einem würdigen und flexiblen Abschluss bringen kann.

## Deshalb fordert Syna:

- Arbeitnehmende ab 50 Jahren haben Anrecht auf einen einmaligen, bezahlten Neuorientierungsurlaub von drei Monaten.
- Aktive Unterstützung der Arbeitgeber bei Umschulung oder Weiterbildung.
- Arbeitnehmende können in Absprache mit dem Arbeitgeber Lohnerhöhungen zugunsten von mehr Freizeit ausgleichen.

Die Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt wurde von der OECD bereits vor Jahren gerügt. Das Seco jedoch zog es vor, in seinem Bericht zur Arbeitsmarktlage 50plus den Fakt herunterzuspielen. Doch Politik und Wirtschaftsvertreter sind in der Pflicht. Sie werden nicht umhinkommen, Diskriminierung und Ausgrenzung von älteren Arbeitnehmenden konsequent anzugehen und zu beheben.

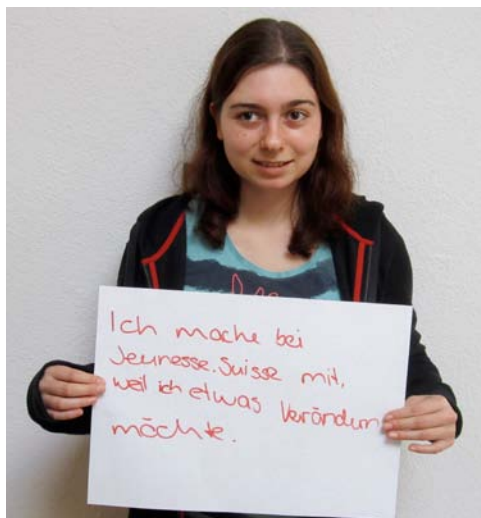
colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Teilzeit ist Mehrwert

# Nachgefragt!

**Am 7. März gehen wir alle auf die Strasse und fordern Lohngleichheit. Wir fordern auch, dass Teilzeitarbeit gefördert wird, die berufliche Chancengleichheit endlich Realität wird und Diskriminierung bei den Renten endlich der Vergangenheit angehört.**

Was sagen junge Gewerkschaftsmitglieder zu diesen Forderungen? Als Erstes wollte ich wissen: Wird bei ihnen am Arbeitsplatz über den Lohn gesprochen? Wissen sie, wie viel ihre Kollegin, ihr Kollege verdient?



Selina Mancini

**Selina:** Bei einer Mitarbeiterin in meinem Alter haben wir schon darüber gesprochen. Mit den älteren Mitarbeitenden wird nicht darüber gesprochen.

**Mirco:** Wir hätten alle jährlich die Möglichkeit, über den Lohn zu sprechen.

## Und wie siehts im Freundeskreis aus

**Selina und Mirco** sind sich uneinig. Bei Selina wird über den Lohn gesprochen, Mirco berichtet eher von einem Tabu. Was aber bei beiden im Freundeskreis diskutiert wird, sind der Spass und die Freude

an der Arbeit sowie die Möglichkeit zur Weiterbildung oder Teilzeitarbeit.

## Lohnungleichheit und Chancengleichheit

Lohnungleichheit trotz gleicher Ausbildung, Erfahrung und Position stösst bei allen Befragten auf Unverständnis.



Nadine Walker

**Mirco:** Mir persönlich gefällt es gar nicht, dass eine Arbeitskollegin weniger verdient als ich. Sie macht die gleiche Arbeit wie ich und hat dazu noch die gleiche Berufserfahrung und die gleiche Ausbildung. Das kann einfach nicht sein und muss so schnell wie möglich geändert werden!

**Nadine und Selina:** Es ist unbegreiflich und macht wütend. Der Chef soll dazu eine Erklärung geben. Und die betroffene Person soll sich wehren können!

Auch die Chancengleichheit wird von allen drei als sehr wichtig beurteilt.

**Nadine** stellvertretend für alle: Für mich ist das keine Frage. Chancengleichheit sollte normal sein. Alles andere geht schlichtweg nicht.

## Teilzeitarbeit oder Vollzeit

**Selina:** Ich arbeite im Moment Vollzeit, weil ich mit Teilzeit nicht durchkommen würde. Wichtig ist mir auch die Wahlfreiheit. Wenn das Geschäft von mir Teilzeit verlangen

würde, würde ich das ablehnen. Wenn ich es persönlich will, ist das etwas anderes.

**Mirco:** Ich arbeite Teilzeit, weil ich noch eine Weiterbildung mache. Aber ich möchte wieder auf Vollzeit wechseln.

**Nadine:** Wenn ich mal das Glück habe, Kinder zu haben, dann möchte ich Teilzeit arbeiten.

## Die Altersvorsorge

Auch wenn das Rentenalter von den Befragten drei Jugendlichen noch weit weg ist, haben sie bereits heute ganz klare Vorstellungen.

**Selina:** Ich denke, die Altersvorsorge ist eine gute Idee. Jedoch glaube ich, dass es spätestens in 20 Jahren nicht mehr geht. Man muss schauen, dass mehr Geld rein-kommt.

**Nadine:** Die AHV muss auf jeden Fall erhalten bleiben. Ich weiss zwar selber nicht wirklich wie, aber irgendeine Lösung (oder mehrere Lösungen zusammen) müssen zum Erhalt beitragen.



Mirco Gurini

Bilder: Sabine Hunger

**Mirco:** Die Altersvorsorge ist für mich sehr wichtig. Die AHV sowie die PK (Pensionskasse) sind essenziell für mich im Alter. Ich mache mir Gedanken, ob ich nicht noch zusätzlich ein Dritte-Säule-Konto eröffnen will.

sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Willst du auch mit uns am 7. März für Lohngleichheit auf die Strasse gehen? Melde dich umgehend bei deinem Regionalsekretariat an. Details unter: [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Gleichstellung > 7. März