

Regionalteil Ost	Seiten 9–12
«Ja, aber» zur GAV-Verlängerung.	Seite 8
Le trasformazioni del mondo del lavoro e la società dei servizi.	Seite 13
Formação profissional.	Seite 14

Nr. 3 / 28. März 2008



Bild: ex-press

Arbeitsmarkt: Baustellen und Balanceakte

Die Nein-Front der Baumeister bröckelt: Im Tessin sowie in der Romandie wurden auf der Basis des in der Mediation neu ausgehandelten Landesmantelvertrags Übergangsregelungen abgeschlossen. Dennoch steht die Sozialpartnerschaft im Bau auf gesamtschweizerischer Ebene nach wie vor in Schieflage.

Seiten 2, 6 und 7

Bewegung im Gesundheitswesen

In der Stadt Zürich fordern die Pflegefachleute mit ihrer Lohngleichstellungsklage das ein, was ihnen schon lange zusteht. Mit einer Petition machen sie zusätzlich politischen Druck. Immer mehr Spitäler fallen mit ihren ausgedehnten Nacht- und Pikettdienstzeiten unter das Arbeitsgesetz. Syna fordert eine klare Regelung dieser gesundheitsbelastenden Arbeitszeiten. **Seiten 17 und 18**

Kein Vertrauen in die Vertrauensarbeitszeit

Trotz klarer gesetzlicher Vorgaben ist ein gefährlicher Trend zu beobachten: Bei immer mehr Arbeitnehmenden wird das Arbeitspensum nicht festgehalten oder die Arbeitszeit nicht erfasst. Überzeiten und -stunden werden weder als solche erkannt, noch ist geregelt, wie sie kompensiert werden. Syna wehrt sich gegen diese ungerechte und ungesunde Entwicklung. **Seite 18**



Editorial

Sozialpartnerschaft in Schieflage

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) hat im Mai 2007 den Landesmantelvertrag (LMV) ohne Not gekündigt. Die Baumeister wollten eine andere Arbeitszeitregelung und eine Änderung beim Vollzugs- und Weiterbildungsfonds (Parifonds). Mit Minusstunden hätten die Bauleute die Risiken bei Schlechtwetter und technischen Pannen tragen sollen. Im Herbst 2007 brachen die Baumeister die Verhandlungen ab. Nach zähen Verhandlungsrunden wurde mit dem Mediator Jean-Luc Nordmann ein Vertragsabschluss gefunden. Die Verhandlungspartner verpflichteten sich, das abschliessend ausgehandelte Resultat bei ihren Entscheidungsgremien zu vertreten. An ihrer Delegiertenversammlung im Januar 2008 lehnten die Baumeister den Vertragsabschluss mit einem «konstruktiven Nein» – was immer das heissen mag – ab und begehrten Nachverhandlungen, obwohl solche nicht vorgesehen sind. Syna kritisierte aufs Schärfste diesen Wortbruch und stellte fest, «dass wir vor einem Scherbenhaufen stehen». Das sozialpartnerschaftliche Verhältnis nach Treu und Glauben ist in Schieflage. Faire Verhandlungen, bei welchen Zusagen noch etwas gelten, werden mit politischen Ränkespielen verwechselt. Verwilderung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Baugeerbe droht. Für Syna ist klar: Kein Frieden auf dem Bau ohne LMV.

Die Nein-Front bröckelt

Um die funktionierende Sozialpartnerschaft in den Regionen und Kantonen nicht unnötig zu belasten und um weitere harte Arbeitskämpfe zu vermeiden, wurden im Tessin sowie in der Westschweiz Übergangsregelungen auf der Basis des neu ausgehandelten LMV abgeschlossen. Auch ganz grosse Firmen wollen einen möglichst raschen Vertragsabschluss, um den Frieden auf dem Bau wieder herzustellen. Bei der Neat-Baustellenbetreiberin Transco in Sedrun hat sich die Vernunft bereits durchgesetzt: Der Arbeitskampf konnte abgewandt und eine sozialpartnerschaftliche Lösung gefunden werden.

Pikantes Detail: Wegen dem vertragslosen Zustand im Bauhauptgewerbe ist der Parifonds ausgesetzt. Kontrollen der Arbeitsbedingungen können nicht stattfinden und die paritätisch organisierte Weiterbildung ist stillgelegt. Deshalb kamen die Sozialpartner in den oben genannten Regionen überein,

rückwirkend die bisherige Parifondsregelung im Sinne einer Übergangslösung einzusetzen.

Für sozialen Frieden braucht es starke PartnerInnen!

Erinnern wir uns: Einer der von den Baumeistern aufgeführten Kündigungsgründe des LMV war der Parifonds mit den festgelegten Vollzugskostenbeiträgen, welche alle Bauarbeiter als Nutzniesser des LMV bezahlen müssen. Wenn den gewerkschaftlich organisierten Bauarbeitern weniger von ihren Vollzugsbeiträgen zurückerstattet würde, so wäre der Organisationsgrad geringer, so die Annahme der Hardliner unter den Baumeistern. Weniger organisierte Bauleute hiesse schwächere Gewerkschaften. Dann darf aber nicht mehr von Sozialpartnerschaft unter Gleichwertigen gesprochen werden, sondern dann gehen wir in Richtung Arbeitgeberdiktat. Dagegen kämpften wir gestern und dagegen wehren wir uns heute und morgen. Wir stellen mit Freude und Genugtuung fest, dass auch immer mehr verantwortungsvolle Baumeister mit uns am gleichen Strick ziehen.

Kurt Regotz, Präsident

NB: Bei dem in der Mediation erreichten Verhandlungsabschluss bezeichnete SBV-Präsident Messmer den Parifonds als Kröte, die es zu schlucken gälte. Im unverdächtigen «baublatt» belegt Massimo Diana, dass diese Kröte «Parifonds» keine Subventionierung der Gewerkschaften darstellt und sogar für die Baumeister goldene Eier legt (**siehe www.syna.ch unter Bauhauptgewerbe, Hauptstreitpunkte im Baukonflikt**).

IMPRESSUM

Syna – Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise
10 Ausgaben pro Jahr

Auflage
34 019 Exemplare

Herausgeberin
Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach, 8031 Zürich, www.syna.ch

Redaktion Syna
Prisca D.R. Widmer
Postfach, 8031 Zürich
Tel. 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72
E-Mail: Prisca.Widmer@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse
Therese Schmid
Postfach 5775, 3001 Bern
Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09
E-Mail: info@travailsuisse.ch

Druck und Versand
Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen
Bitte schriftlich an Syna – die Gewerkschaft, Mitgliederverwaltung, Postfach, 8031 Zürich, Tel. 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72

Nächste Ausgabe
Freitag, 25. April 2008

Redaktionsschluss
Montag, 7. April 2008, 12.00 Uhr

Verzeihung

Irrtümlicherweise wurde den Syna-Mitgliedern der Regionen Deutsch-Freiburg, Graubünden-Sarganserland, Nordwestschweiz, Oberer Zürichsee und Zürich-Schaffhausen die Beitragsrechnung zweimal zugestellt. Zu diesem Missgeschick kam es wegen Problemen mit unseren EDV-Partnern und wegen momentanen personellen Engpässen. Wir bedauern diesen unangenehmen Vorfall, bitten euch in aller Form um Verzeihung und hoffen auf euer Verständnis und eure Nachsicht.

Kurt Regotz, Präsident

Präsidium der Travail.Suisse

Hugo Fasel tritt als Präsident der Travail.Suisse zurück

Nationalrat Hugo Fasel tritt auf Ende August als Präsident der Travail.Suisse zurück. Er ist vom Vorstand von Caritas Schweiz zum neuen Direktor gewählt worden.

Hugo Fasel präsidiert Travail.Suisse, den Dachverband der Arbeitnehmenden, seit dessen Gründung 2002. In die Gewerkschaftsbewegung eingetreten ist er bereits 1986 als Zentralsekretär des Christlich-nationalen Gewerkschaftsbundes der Schweiz (CNG), kurz nach Abschluss seines Ökonomiestudiums an der Universität Freiburg. 1989 hatte er das Präsidium des CNG übernommen. Seit 1991 ist Hugo Fasel Nationalrat der Christlichsozialen Partei (CSP) des Kantons Freiburg.

Hugo Fasel hat Travail.Suisse massgeblich mitgeprägt und dazu beigetragen, dass die Organisation seit ihrer Gründung kontinuierlich gewachsen ist. Heute vertritt sie



Hugo Fasel, Präsident der Travail.Suisse.

Bild: Travail.Suisse

die politischen und wirtschaftlichen Interessen von gegen 170 000 Arbeitnehmenden. Zu den Kernthemen von Travail.Suisse gehören die Lohn- und Wirtschaftspolitik, die Sozialpolitik, die Familienpolitik, die Bildungs- und Weiterbildungspolitik sowie die Migrationspolitik. Hugo Fasel hat seine Aufgabe als Präsident der Travail.Suisse immer mit enormem Engagement, viel Überzeugung und spürbarer Freude wahrgenommen. Hugo Fasel: «Meine Tätigkeit bei Travail.Suisse entsprach meinem Temperament, meiner Grundhaltung und meinen Überzeugungen. Es war ein Traumjob!»

Die Verantwortung als neuer Direktor von Caritas Schweiz wird Hugo Fasel am 1. Oktober 2008 übernehmen. Der Vorstand von Travail.Suisse hat bereits eine Findungskommission eingesetzt, die die Nachfolge von Hugo Fasel vorbereiten wird. Die Wahl wird die Delegiertenversammlung vornehmen.

Therese Schmid,

Leiterin Kommunikation, Travail.Suisse

Broschüre zur Unfallversicherung

Nach einem Unfall ist es oft zu spät

Ein Unfall kann das Leben grundlegend verändern. Die Clever-Broschüre «Unfallversicherung: Das muss ich wissen» von Travail.Suisse schafft die Möglichkeit, sich rechtzeitig mit dem Thema «Unfall» auseinanderzusetzen.

Arbeitnehmende sind in der Regel automatisch bei ihrem Arbeitgeber gegen Unfälle versichert. Das bedeutet jedoch keineswegs, dass sie sich nicht um diese Versicherung kümmern müssten. Die wichtigsten Fragen sollten alle Versicherten beantworten können: «Wo bin ich versichert?», «Gegen welche Risiken?», «Was ist der Unterschied zwischen Berufs- und Nichtberufsun-

fall?», «Was muss ich tun, wenn ich verunfallt?», «Wer hilft mir beim Wiedereinstieg in meinen Job?».

Ist das Unglück einmal geschehen, ist es meist zu spät – zu spät, sich gründlich zu informieren, zu spät, um allfällige Versicherungslücken zu schliessen, und vor allem zu spät, um mögliche Unfallrisiken auszumerzen. Eine kurze und leicht verständliche Einführung in die Unfallversicherung bietet die neue Clever-Broschüre, die unter dem Titel «Unfallversicherung: Das muss ich wissen» steht.

Clever 15 kann für Fr. 7.50 (inkl. Versandkosten) bei Travail.Suisse, Tel. 031 370 21 11, oder www.travailsuisse.ch, bestellt werden. Oder sie kann direkt bei einem Syna-Regionalsekretariat in Ihrer Nähe bezogen werden.



Arbeitsmarktfähigkeit

Weiterbildung – von der Notwendigkeit zum Obligatorium

Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung sowohl für die Arbeitnehmenden wie für die Wirtschaft wird kaum bestritten. Hingegen sind die Chancen, von Weiterbildungsleistungen zu profitieren, von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich.

Die Halbwertszeit des Wissens, das sich die Arbeitnehmenden während ihrer Erstausbildung in der Lehre oder auf einer höheren Schule aneignen, reicht nicht aus, um ein Leben lang die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu sichern. Der technische Fortschritt schreitet schnell voran und nagt an der beruflichen Fachkompetenz jeder und jedes Einzelnen.

Weiterbildung als betriebliche Investition

Investitionen in die Weiterbildung lohnen sich auch für die Betriebe. Die Arbeitnehmenden und ihr berufliches Können sind heute das wichtigste Kapital eines Betriebes. Gut qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wettbewerbsvorsprung der einzelnen Unternehmung. Die «graue Masse» ist entscheidend. Dabei darf sich die Weiterbildung nicht auf die Förderung der bestqualifizierten Mitarbeitenden beschränken.

Weiterbildung soll als Obligatorium im Weiterbildungsgesetz verankert werden

Die Anerkennung der Weiterbildung als entscheidender Wettbewerbsfaktor hat – zögerlich – auch in die Sozialpartnerschaft Eingang gefunden. Einerseits halten verschiedene Gesamtarbeitsverträge das Recht auf eine bestimmte Anzahl Weiterbildungstage fest, andererseits haben die SozialpartnerInnen in verschiedenen Wirtschaftssektoren branchenspezifische Weiterbildungszentren eingerichtet (z. B. Bausektor).

Allerdings gibt es in vielen Branchen keine Gesamtarbeitsverträge, und der Zugang zu Weiterbildung als Teil der Arbeit steht nur wenigen Arbeitnehmenden offen. Auch da,

wo Gesamtarbeitsverträge existieren, klafft eine grosse Lücke zwischen dem Recht auf und der tatsächlich realisierten Weiterbildung. Diese Lücken gilt es zu schliessen. Travail.Suisse fordert deshalb, dass Weiterbildung im Gesetz als Obligatorium festgeschrieben wird.

Die Verankerung eines Obligatoriums ist nicht Ausdruck von Zwang, sondern Ausdruck einer Notwendigkeit. Das Obligatorium garantiert einerseits Chancengleichheit für alle Arbeitnehmenden. Andererseits bildet die obligatorische Weiterbildung die Basis für eine moderne konkurrenzfähige Wirtschaft. Obligatorische Weiterbildung gehört zur zeitgemässen Infrastruktur einer Volkswirtschaft mit Zukunftschancen. Genauso wie Armeeangehörige nach der Grundausbildung etwa zehn jährliche Wiederholungskurse absolvieren müssen, um ihr Fachwissen fit zu halten, mindestens ebenso sehr ist es notwendig, dass in der Wirtschaft jeder Betrieb jährlich alle Beschäftigten obligatorisch in Weiterbildungskurse einbindet.

Dauer der obligatorischen Weiterbildung

Weiterbildung, soll sie effizient und von Nutzen sein, muss langfristig geplant werden, und es muss eine Mindestdauer festgelegt werden. Travail.Suisse schlägt dazu eine Mindestdauer von drei Tagen pro Jahr vor. Dabei soll die Möglichkeit bestehen, maximal zwei Weiterbildungstage auf ein «Sparkonto» zu legen, damit auch grössere zusammenhängende Weiterbildungsmodule von einer Woche möglich werden.

Obligatorische Weiterbildung ist wettbewerbsneutral

Die Tatsache, dass es Betriebe und Branchen gibt, die systematisch in die Weiterbildung investieren, soll nicht davon ablenken, dass der betrieblichen Weiterbildung heute enge Grenzen gesetzt sind. Viele Betriebe wollen aus Kostengründen ihr Personalbudget möglichst wenig mit Weiterbildungsausgaben belasten und ziehen es vor, als Trittbrettfahrer von den Weiterbildungsinvestitionen anderer zu profitieren.



Die Weiterbildung darf sich nicht auf die Förderung der bestqualifizierten Mitarbeitenden beschränken. Bild: ex-press

Obligatorium verbessert die Ausbildungsqualität

Die Tatsache, dass Betriebe ihre Mitarbeitenden obligatorisch drei Tage in die Weiterbildung schicken müssen, schafft eine optimale Basis dafür, dass branchenspezifische und sozialpartnerschaftlich getragene Ausbildungsstätten als Anbieterinnen von Weiterbildungsmodulen geschaffen werden. Dies erhöht die Qualität der Weiterbildung, weil die Zahl der Module grösser wird, zielgruppenspezifische Angebote möglich werden sowie kontinuierliche Evaluationen und Verbesserungen vorgenommen werden können.

Obligatorische Weiterbildung ist:

- eine Investition in die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden,
- eine Investition in die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft,
- eine Investition in die Wissensgesellschaft Schweiz,
- eine Investition in die Integration.

Weiterbildung lohnt sich, für alle!

Hugo Fasel,
Nationalrat, Präsident Travail.Suisse

Gerüstbau

«Sichere Arbeitsgerüste» – unterwegs ins zweite Kampagnenjahr

Im Hochbau ist das Gerüst das wohl wichtigste Arbeitsmittel. Es ermöglicht effizientes und sicheres Arbeiten in jeder Bauphase. Doch Arbeitsgerüste bergen auch Risiken in sich: 3000 Gerüstunfälle in der Schweiz – häufig mit Invaliditäts- oder Todesfolge – kosten jährlich 80 Mio. Franken. Die Bemühungen um mehr Sicherheit auf Arbeitsgerüsten gehen weiter. Ziel: Rückgang der Gerüstunfälle um 20 Prozent.

Gegen 2600 Betriebe haben die Sicherheitsspezialisten der Suva im 2007 besucht und rund 4700 Kontrollen vorgenommen.

Die Zahlen sind nach wie vor alarmierend, denn im 2007 ereigneten sich immer noch über 3000 Unfälle. Ein Grund mehr für die Suva und den SGUV (Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer Verband), die Sicherheitskampagne weiter zu führen, um in erster Linie menschliches Leid zu verhindern und die Anzahl der Unfäl-



Thomas Amsler (links im Bild), Arbeitssicherheitsbeauftragter der Syna, waltet seines Amtes als Jury-Mitglied der Suva-Kampagne «Sichere Arbeitsgerüste».

Bild: Suva

le um 20 Prozent zu senken. Ein Gerüstunfall ist mit rund 27 000 Franken zwei- bis dreimal so teuer wie ein durchschnittlicher Unfall auf einer Baustelle.

Risiken bewusster wahrnehmen

Die heutigen Bauvorhaben sind komplex,

die Terminvorgaben eng. Planung, Arbeitsvorbereitung und Zusammenarbeit gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die Kampagne richtet sich mit ihren Botschaften an drei Zielgruppen: PlanerInnen und BauleiterInnen sollen nur sichere Gerüste verlangen, GerüsterstellerInnen müssen Gerüste korrekt und sicher erstellen und GerüstbenützerInnen sollen nur auf sicheren Gerüsten arbeiten.

Verleihung der Suva-Auszeichnung 2007

«Aus Anlass der Kampagne «Sichere Arbeitsgerüste» geht dieses Jahr die Auszeichnung «Vorbildliche Unternehmung» an drei Gerüstbauunternehmen», lässt Jury-Mitglied Thomas Amsler, Arbeitssicherheitsbeauftragter der Syna, verlauten. Je einen Preis in der Höhe von 4000 Franken erhalten die Firmen Fasel & Fils SA Echafaudages aus Boudry (NE), Lawil Gerüste AG aus Littau (LU) sowie Roth Gerüste AG aus Pratteln (BL).

Angela M. Carlucci, Zentralsekretärin, Branchenleiterin Gerüstbau



Das Amtsgericht Olten-Gösigen hat getagt

Arbeitsunfälle enden immer häufiger als Rechtsfälle vor einem Gericht. Am 24. Januar 2008 hat das Amtsgericht Olten-Gösigen an einer Informationsveranstaltung der Suva eine solche Verhandlung wirklichkeitsgetreu nachgestellt. Die Angeklagten wurden von Laiendarstellern gespielt, das Gerichtspersonal hingegen von den tatsächlichen AmtsinhaberInnen. Verhandelt wurde ein Gerüstunfall. Unter den rund 350 Personen, welche die gesamte Palette des Baugewerbes mit all seinen Berufszweigen repräsentierten, befanden sich auch Hans Gertsch (Präsident des SGUV), Walter Fankhauser (Mitglied PBK Gerüste), Thomas Amsler (Syna-Arbeitssicherheitsbeauftragter) und Angela M. Carlucci (Syna-Branchenleiterin Gerüstbau).



Die Gerichtsurteile und Begründungen können auf der Internetseite der Suva eingesehen werden (www.suva.ch/gerueste). Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit dem Unfallversicherungs- und dem Haftpflichtrecht sind ebenfalls dort publiziert.

Bild: zvg

Bauhauptgewerbe: Sensibilisierungsaktion

Bauleute verteidigen die Sozialpartnerschaft vor dem Bundeshaus

Die anhaltend schwierige Verhandlungssituation rund um den neuen Landesmantelvertrag (LMV) veranlasste die Gewerkschaften Syna und Unia, zu einer gemeinsamen Aktion vor dem Bundeshaus aufzurufen. Ziel dieser friedlichen Aktion war, die ParlamentarierInnen auf die zunehmende Eskalation des Baukonflikts und deren übergreifende Folgen auf die bewährte Sozialpartnerschaft und somit auf die gesamte Volkswirtschaft aufmerksam zu machen.

Gut 200 Bauleute zogen am 4. März vor das Bundeshaus. Dort machten sie die National- und StänderätInnen auf ihre Sorge um die Sozialpartnerschaft aufmerksam. Mit Transparenten und Flugblättern informierten sie über die wegen dem vertragslosen Zustand weiter eskalierende Situation auf dem Bau. Unter dem Titel «Keinen Frieden auf dem Bau ohne LMV» schildert das Flugblatt die Entstehung des Konflikts, warum die Bauleute vehement gegen das Verhalten der Baumeister opponieren und erläutert, wa-



Die beiden langjährigen Syna-Mitglieder Abilio Daroscia Silva (links) und Pasquale Agocella (rechts) sind fest entschlossen, für ihren LMV weiter zu kämpfen.



Friedlich, aber unübersehbar machten die Bauleute vor dem Bundeshaus auf den unhaltbaren Zustand im Bau aufmerksam.

Bilder: Prisca D.R. Widmer

rum es ohne Gesamtarbeitsverträge keine Personenfreizügigkeit geben kann (vollständiger Flugblatt-Text siehe www.syna.ch, Bauhauptgewerbe, Kündigung des LMV).

Aussagen zweier Syna-Mitglieder widerspiegeln die Stimmung auf dem Bau

Die beiden Bauarbeiter und Syna-Mitglieder Pasquale Agocella und Abilio Daroscia Silva beteuern unisono ihre Entschlossenheit, sich weiter vehement für einen fairen Vertrag einzusetzen: «Ein fairer LMV gewährt uns Kündigungsschutz, genügend Ferien, Arbeitsplatzsicherheit und Lohnfortzahlung im Unfall- oder Krankheitsfall. Im Gegenzug sind wir bereit, volle Leistung nach bester Möglichkeit zu erbringen. Ohne LMV sind wir völlig schutz- und rechtlos. Eine solche prekäre Arbeitssituation akzeptieren wir nicht. Wenn dieser vertragslose Zustand noch lange andauert, sind wir bereit, auch mehrere Tage nacheinander zu streiken.»

Eine Lösung ist möglich

Ohne LMV sind die Bauleute dem Lohn- und Sozialdumping schutzlos ausgeliefert. Der Konflikt ist aber keineswegs unlösbar: Wenn sich die Deutschschweizer Baumeister ihren Kollegen aus dem Tessin und der

Romandie sowie den Vertretern verschiedener grosser Baufirmen anschliessen und auf Annahme des im Mediationsverfahren ausgehandelten LMV hinarbeiten, ist der Konflikt auf dem Bau rasch gelöst.

Prisca D. R. Widmer,
Leiterin Kommunikation



Auch Hugo Fasel, CSP-Nationalrat und Präsident der Travail.Suisse, nahm das Flugblatt vom Branchenleiter Ernst Zülle gerne entgegen.

Konflikt im Bauhauptgewerbe

Genf tickt ein bisschen anders

Um die bisher gut funktionierende Sozialpartnerschaft in vielen Regionen und Kantonen nicht weiter zu strapazieren, wurden im Tessin wie in der Romandie Übergangsregelungen auf der Basis des im Mediationsverfahren neu ausgehandelten Landesmantelvertrags (LMV) abgeschlossen. Über die etwas anders gelagerte Situation in der Romandie unterhielt sich Kurt Regotz, Präsident Syna, mit Pasquale Reale, Syna-Koordinator in Genf.

Du bist schon seit bald 30 Jahren als Gewerkschafter in Genf. Was ist in Genf anders?

Pasquale Reale: Genf ist die internationalste Stadt der Schweiz. Genf ist auch eine wichtige Uhrenstadt, und symbolisch tickt diese Stadt deshalb vielleicht ein bisschen anders. Genf darf nicht isoliert als Stadt oder Kanton betrachtet werden. Wenn wir heute gewerkschaftlich, wirtschaftlich und politisch von Genf sprechen, so ist damit immer die ganze Region rund um Genf gemeint. Das Becken Genf, mit einem Radius von rund 50 Kilometern, reicht bis tief nach Frankreich und in den Kanton Waadt hinein. Es umfasst zirka 450 000 EinwohnerInnen unterschiedlichster Nationen und ist naheliegenderweise grenzüberschreitend. Bei wichtigen Entscheidungen in Genf muss dies berücksichtigt werden.

Wie sieht es aus mit den Beziehungen zum französischen Umland?

Pasquale Reale: Genf hat über 60 000 GrenzgängerInnen, die mehr oder weniger täglich die Grenze passieren. Die Zahl der GrenzgängerInnen hat sich seit der Einführung der Personenfreizügigkeit nicht erhöht, obwohl früher offiziell rund 30 000 als GrenzgängerInnen registriert waren. Die bilateralen Verträge brachten es mit sich, dass bisher nicht gemeldete Arbeiterinnen und Arbeiter registriert werden und damit legal bei uns arbeiten. Dies ist ein Vorteil, denn so wird Schwarzarbeit und somit Lohndumping vermieden.

Es ist aber nicht so, dass einzig AusländerInnen vom benachbarten Frankreich täglich nach Genf zum Arbeiten kommen. Es gibt immer mehr SchweizerInnen, die ihren Wohnsitz in Frankreich nehmen. Denn Genf hat zu wenig günstigen Wohnraum, und zu-

dem ist Genf in Sachen gesamter Lebensunterhalt (zusammen mit Zürich) die teuerste Stadt der Schweiz.

Werden die Genfer Unternehmen des Bauhaupt- und Nebengewerbes durch ausländische Firmen mit entsandten Arbeitnehmenden aussergewöhnlich stark konkurrenziert?

Pasquale Reale: Trotz der Grenznähe stellen wir fest, dass die Konkurrenzsituation nicht prekär ist. Im Gegenteil, es gibt Genfer Bauunternehmen, die erfolgreich im benachbarten Frankreich tätig sind. Das heisst, dass wir trotz höheren Löhnen dank effizienter und produktiver Planung und Ausführung durchaus konkurrenzfähig sein können. Probleme machen uns teilweise fragwürdige Unterakkord-Firmen, welche im Auftrag grösserer Unternehmen tätig sind. Die Unterakkordantinnen müssten die kantonalen Verträge anerkennen, und die Auftragsfirmen müssten bei Missbräuchen auch zur Kasse gebeten werden. Weiter kennen wir, wie in der übrigen Schweiz im Ausbaugewerbe, das Problem mit den Scheinselbstständigen und der Schwarzarbeit.

Was wird dagegen unternommen? Gibt es funktionierende Kontrollinstanzen?

Pasquale Reale: Für uns in Genf und Umgebung ist es wichtig, dass wir in möglichst allen Branchen allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge haben. Das berechtigt uns, über die paritätischen Kommissionen regelmässige Kontrollen über die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen durchzuführen. Wir haben ein halbes Duzend Kontrolleure, die täglich unterwegs sind und die Baustellen abklöpfen. Ohne Bau-LMV ist ein Teil blockiert. Daher drängt in Genf selbst die Regierung, dass wir mit den Arbeitgebenden des Bauhauptgewerbes möglichst schnell einig werden, damit wir wieder einen regional verpflichtenden Gesamtarbeitsvertrag haben und die Kontrollen durchführen können, um so den drohenden Wildwuchs zu verhindern.

Wie sieht es aus mit der gewerkschaftlichen Organisation in Genf?

Pasquale Reale: In Genf sind vor allem drei Gewerkschaften sehr aktiv: Syna, Unia und SIT. Diese haben auch einen lokalen



Pasquale Reale, geb. 5. Mai 1948; Syna-Koordinator Region Genf; seit 1980 Gewerkschaftssekretär; seit 35 Jahren Syna-Mitglied; verheiratet mit Lucia Pasquale Rossi; Vater zweier erwachsener Söhne; Nationalität: Italien. Bild: Kurt Regotz

Dachverband, die CGAS, über welchen sehr viele gewerkschaftspolitische Angelegenheiten entschieden und koordiniert werden. Wo wir gute Gesamtarbeitsverträge haben, also vor allem im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, ist der Organisationsgrad hoch und der Konkurrenzdruck unter den Gewerkschaften stark. Syna ist aber gut positioniert. In den Dienstleistungsbranchen ist der Einsatz der Syna in den letzten Jahren intensiviert worden, mitgliedermässig hat sich dies noch zu wenig ausbezahlt. Das notwendige Solidaritätsbewusstsein ist noch zu wenig entwickelt. In der Uhrenindustrie haben wir einen guten Gesamtarbeitsvertrag und relativ gute Arbeits- und Lohnbedingungen. Darum ist es schwierig, Angestellte dieser wichtigen Branche für die Gewerkschaft zu begeistern. Vielleicht braucht es wieder härtere Zeiten, damit die Leute erkennen, wie wichtig und notwendig Gewerkschaften sind.

Pasquale Reale, vielen Dank für das Gespräch und für Deinen Einsatz für die Gewerkschaft Syna.

Interview: Kurt Regotz, Präsident

Syna-Branchenkonferenz des Carrossiergewerbes (VSCI)

«Ja, aber» zur GAV-Verlängerung

Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Carrossiergewerbe läuft am 31. Dezember 2008 aus. Die Branchendelegierten berieten an ihrer Konferenz, in welche Richtung die Verhandlungen gehen sollen.

Am 7. März 2008 fand die Branchenkonferenz im Syna-Zentralsekretariat in Zürich statt. Die anwesenden Vertreter der Regionen, wo der GAV Anwendung findet, haben sich mit der Problematik der GAV-Verlängerung sehr intensiv und konstruktiv auseinandergesetzt. In dieser Branche sind rund 7000 Arbeitnehmende beschäftigt (ausgenommen die Kantone FR, JU, NE, VD, VS). Nebst dem technischen und materiellen Inhalt des GAV wurde auch über die Erweiterung des Geltungsbereichs (Kantone) disku-



Branchenleiter Nicola Tamburrino erläutert den Delegierten die Ausgangslage.

Bild: Francesco Cosentino

tiert, sowie über ein mögliches Modell der vorzeitigen Pensionierung.

Die Anwendung und der Vollzug des bestehenden GAV ist nach wie vor ein wichtiges

Anliegen der Delegierten. Angesichts der guten Arbeits- und Sozialbedingungen, welche kontinuierlich verbessert werden konnten, haben die Delegierten der Verlängerung des GAV um 3 Jahre, also bis am 31. Dezember 2011 inkl. der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE), zugestimmt. Hingegen gab es ein klares Nein zur von der Arbeitgeberseite gewünschten Arbeitszeiterhöhung sowie zu allen weiteren möglichen Formen einer Verschlechterung des GAV.

Nebst der Verlängerung des GAV wird Syna auch das Anliegen bezüglich eines Modells der vorzeitigen Pensionierung bei der nächsten Verhandlung formell mit einbringen. Die nächste Verhandlungsrunde ist auf den 23. Mai 2008 terminiert. In diesem Sinne wird sich Syna voll und ganz für seine Mitglieder einsetzen.

Nicola Tamburrino, Branchenleiter

Bekämpfung der Schwarzarbeit

Erste Resultate der SECO-Kampagne

Seit dem 1. Januar 2008 ist das neue Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit in Kraft. Hierzu hat das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO eine landesweite Kampagne gestartet, die ebenfalls von Nichtregierungsorganisationen, so auch von Syna, unterstützt wird. Eric Favre unterhielt sich mit dem Kampagnenleiter Giuseppe Valaulta über erste Resultate.

Wie viele Milliarden Franken an Einkommen entgehen in der Schweiz den Sozialabgaben und den Steuern durch Schwarzarbeit?

Giusep Valaulta: Über das Ausmass und die Verbreitung von Schwarzarbeit gibt es keine offiziellen Statistiken. Fachleute schätzen, dass der Schwarzarbeitanteil am schweizerischen Bruttoinlandprodukt rund 9 Prozent beträgt. Der Umsatz, der mit Schwarzarbeit erzielt wird, liegt diesen Schätzungen zufolge somit bei 39 Milliarden Franken pro Jahr.

Wer leidet in unserem Land unter Schwarzarbeit?

Giusep Valaulta: Wer schwarz arbeitet oder SchwarzarbeiterInnen beschäftigt, betrügt den Staat und die Gesellschaft um die geschuldeten Steuern und um die geschuldeten Sozialabgaben (AHV, IV, ALV, UV). Die Schwarzarbeit stellt aber auch eine Bedrohung für den Schutz der Arbeitnehmenden dar. Wer schwarz arbeitet – oder arbeiten muss –, tut dies oft zu einem tiefen Lohn und unter prekären Arbeitsbedingungen. Sie oder er ist der Willkür der Arbeitgebenden ausgeliefert. In diesem Sinn ist Schwarzarbeit ein Übel, das uns alle trifft.

Für welche Arbeitnehmenden ist das «vereinfachte Abrechnungsverfahren» primär gedacht?

Giusep Valaulta: Das vereinfachte Abrechnungsverfahren erleichtert die Anmeldung und Abrechnung mit den Sozialversicherungen und den Steuern bei kleineren Einkommen aus unselbstständiger Arbeit. Davon Gebrauch machen können Arbeitgebende, sofern a) der Lohn pro ArbeitnehmerIn 19 890

Franken pro Jahr nicht übersteigt und b) die Gesamtlohnsumme aller Arbeitnehmenden nicht grösser ist als 53 040 Franken pro Jahr.

Haben die Meldungen von Angestellten seit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes bei den Ausgleichskassen zugenommen?

Giusep Valaulta: Das vereinfachte Abrechnungsverfahren ist auf grosses Interesse gestossen. Bei zahlreichen Ausgleichskassen gingen allein im Monat Januar so viele Anmeldungen ein wie sonst in einem ganzen Jahr.

Haben die kantonalen Behörden bereits Geldstrafen für Schwarzarbeit auferlegt?

Giusep Valaulta: Das neue Gesetz ist erst seit zwei Monaten in Kraft. Es ist deshalb noch zu früh, um Angaben über den Vollzug zu machen. Ein erster umfassender Bericht des SECO über den Vollzug in den Kantonen ist für Frühjahr 2009 geplant.

Interview: Eric Favre, Zentralsekretär

Le trasformazioni del mondo del lavoro e la società dei servizi

Lavoro flessibile, lavoro part-time, job sharing, staff leasing, co.co.co, lavoro a progetto, lavoro su chiamata: questa fraseologia indica in modo inequivocabile le trasformazioni che nell'ultimo trentennio hanno modificato profondamente il «sistema lavoro». Soprattutto nei paesi industrializzati il processo di cambiamento ha modificato il mondo del lavoro, aprendo lo spazio per la «società dei servizi». Il terziario è diventato in un paio di decenni uno dei capisaldi della economia occidentale, trovando un terreno estremamente fertile in Svizzera. Anche, assicurazioni e finanziarie hanno scalato i mercati mondiali grazie alla consolidata tradizione, sinonimo di grande professionalità e competenza.

La società del terziario non sta tuttavia a significare soltanto il mondo delle finanze, ma caratterizza anche la cosiddetta società post-industriale.

Il commercio al dettaglio

In Svizzera il commercio al dettaglio è stimolato dai cambiamenti di natura tecnologica e dai rapidi mutamenti dei trend consumistici. Questo mercato con un alto potenziale di spesa, è caratterizzato da una concorrenza intensa, rafforzata tra l'altro dalla progressiva penetrazione dei Discount stranieri, dalla nascita di nuovi punti-vendita all'intero delle stazioni ferroviarie e dei distributori di benzina, ma anche dal successo dei nuovi canali di smercio online.

I piccoli negozi di generi alimentari devono lottare duramente sul versante dei prezzi per potere sopravvivere; in pari tempo, i competitori a buon mercato provenienti dall'estero sfruttano ogni minima possibilità per aggirare le restrizioni sulla concorrenza previste dalla normativa.

Per ridurre i prezzi di acquisto, la «Comunità d'interessi commercio al dettaglio Svizzera» da poco costituita rivendica un miglioramento delle condizioni generali per l'acquisto di merci (Cassis-de-Dijon, importazioni parallele, ecc.), nonché reali riforme del mercato interno (tra l'altro, la riforma agraria). Per far fronte ai costi e alla crescente concorrenza, il settore del commercio al dettaglio ha reagito con drastiche riduzioni di personale, contratti di lavoro su chiamata e forti pressioni sui dipendenti.

Cosa si può fare? Il nostro sindacato Syna rivendica anzitutto la piena compensazione del carovita, così come un aumento reale dei salari in misura del 2 fino al 3 per cento per ricompensare adeguatamente la crescente produttività dei singoli dipendenti, che non può costituire beneficio soltanto per il consumatore.

Settore alberghiero

L'industria alberghiera ha tradizionalmente un notevole significato nell'economia svizzera. Alla fine del 2005 si contavano 221 000 persone occupate nel settore alberghiero, di cui 73 000 nel ramo alberghiero e 148 000 nella ristorazione. Le prospettive del settore turistico, stante gli studi di ricerca dell'UBS, sono tuttora positive.

Sul versante salariale è da sottolineare che già nel giugno 2007 i partner sociali si sono accordati per un aumento medio del 2 per cento sui salari minimi a valere nel 2008, in aggiunta alla compensazione del carovita.

Salute e assistenza sociali

La disponibilità dei cittadini a spendere per la propria salute ha conferito a questo settore la caratteristica di «mercato in crescita» resistente ad ogni tipo di congiuntura. Questo settore mostra i suoi limiti nella finanziabilità delle prestazioni mediche. Pertanto, esso deve trovare il punto di equilibrio tra il continuo aumento della domanda e della qualità da una parte e l'efficacia dei costi dall'altra.

Un recente studio dimostra che i costi continueranno a crescere anche nel 2008. Oltre il 60 per cento degli ospedali denuncia costi di esercizio notevolmente superiori al precedente anno. Le prestazioni stazionarie erogate sono pari al 50 per cento dei costi dell'intero settore, e rappresentano il costo centrale del sistema sanitario. L'ulteriore aggravio dei costi d'esercizio degli ospedali ha dunque conseguenze pesanti per il settore. In Svizzera vi sono in media 18,3 letti d'ospedale per 1000 abitanti, un rapporto che nei paesi europei è di 7,5/1000 e quindi è meno della metà rispetto al nostro paese. Si comprende che le istituzioni politiche debbano confrontarsi con la crescente pressione indotta dai costi oramai esplosivi e da una offerta di posti-letto che non ha eguali.



Le trasformazioni e i tanti rivoli del settore servizi generano in molti casi precarietà e assoluta mancanza di garanzie. Bild: ex-press

Ottimismo per le case di cura e di soggiorno per anziani: da una parte il pieno utilizzo delle strutture, che sfiora il 100 per cento, è quasi dappertutto la norma, e dall'altra l'applicazione della legge sull'assicurazione malattia che anche nel 2007 ha permesso tariffe flessibili. Si assiste ad investimenti in strutture di accoglienza, la cui domanda aumenta proporzionalmente con l'invecchiamento demografico. Le condizioni salariali in quest'ultimo settore restano comunque preoccupanti e vi è una forte necessità di recuperare in termini di potere d'acquisto dei salari.

Precarietà

La terziarizzazione del mondo del lavoro non è ovunque accompagnata e tutelata da una politica contrattuale fondata su regole certe, equità e condizioni di lavoro accettabili. Le trasformazioni e i tanti rivoli del settore servizi generano in molti casi precarietà e assoluta mancanza di garanzie. Fattori questi ultimi, che non possono essere tollerati e coperti fatalmente all'insegna del lavoro che cambia e della globalizzazione che incorpora ogni cosa.

Magdalena Bertone,
Responsabile del settore terziario

Istruzione e Formazione Professionale per i giovani con l'ENAIIP

Bilinguismo, competenze informatiche, apprendimento individuale: i tre punti cardine per il successo dopo le medie.

L'ENAIIP Svizzera ha realizzato un progetto per la formazione professionale dei ragazzi che, usciti dalle scuole medie, vogliono migliorare la propria istruzione ed aumentare le possibilità d'accesso sia al mondo universitario che a quello lavorativo.

Il progetto si chiama IFP (Istruzione e Formazione Professionale) si articola in un percorso triennale per l'acquisizione della qualifica di operatore/operatrice di gestione aziendale e le lezioni si terranno a Zurigo.

Particolarmente importante è il primo anno della scuola: l'ENAIIP l'ha concepito come

anno cerniera ed integrativo tra il sistema scolastico svizzero e quello italiano; esso svolge infatti la triplice funzione di: nono anno dell'obbligo svizzero per gli alunni in uscita dalla scuola italiana, decimo anno («Brückenangebot») per quelli in uscita dalla scuola svizzera e primo anno della nuova istruzione e formazione professionale prevista in Italia.

Il percorso formativo punta molto sul bilinguismo: parte delle lezioni saranno tenute in italiano e parte in tedesco per accrescere le competenze degli studenti in entrambe le lingue e potenziarne le capacità individuali. Altro elemento a cui l'ENAIIP conferisce grande rilevanza sono le competenze informatiche: tra le materie scolastiche verrà insegnata informatica volta alla certificazione ECDL.



Le possibilità d'uscita del primo anno di questo percorso sono: i licei italo-svizzeri (preparazione all'esame di ammissione), il liceo italiano, il liceo in Italia e la scuola professionale sia in Svizzera che in Italia

Per ulteriori informazioni

Centro Servizi Formativi – BildungsKompetenzZentrum ENAIIP Zurigo, Weberstrasse 3, 8004 Zürich, telefono 043 322 10 80, E-Mail: info@enaip.ch.

Formação profissional

Syna dá formação gratuita aos sócios

O Sindicato Syna privilegia a formação dos seus sócios. Anualmente realizam-se vários cursos de formação sobre diversas temáticas. Os cursos são organizados pelo ARC/ENAIIP, mas os relatores são especialistas nas áreas específicas. A maioria dos sócios estrangeiros não aproveita esta oportunidade, para melhorarem os seus conhecimentos. Os cursos são caros, mas para os sócios do Syna são gratuitos. No passado dia 21 e 22 de Fevereiro, estive presente num desses cursos «Self empowerment» como gerir melhor a tua capacidade, com mais 5 colegas todos italianos, portugueses era eu o único representante, o que demonstra o desinteresse da nossa comunidade na formação. Este tipo de atitude tem prejudicado a reconhecida qualidade dos trabalhadores portugueses, porque os impedem de atingir lugares de destaque nas empresas para os quais trabalham, ocupando eternamente lugares subalternos.

Lanço mais uma vez apelo a todos os trabalhadores portugueses no sentido de procurarem junto dos seus sindicatos e outras organizações a possibilidade de fazerem for-



Sócios do Syna no curso de aperfeiçoamento.

Bild: Rogério Sampaio

mação profissional e se possível tirarem o certificado profissional. Temos cursos em diversas áreas, inclusive na construção, hotelaria e limpeza. A Hotelaria (Gastgewerbe) tem cursos de aperfeiçoamento grátis em toda a Suíça e em 3 línguas, Alemão; Francês

e Italiano, nas áreas de Cozinha, Empregado de mesa e governanta. Para o sector da limpeza, temos cursos diversos de limpeza e alemão, para os sócios do sindicato são grátis.

Rogério Sampaio, Secretário regional

A lei contra o trabalho clandestino está a surtir efeito

Com a entrada em vigor em Janeiro da lei sobre o trabalho clandestino, a situação no sector da prestação do trabalho doméstico melhorou substancialmente, para bem dos trabalhadores e trabalhadoras. No sector do trabalho doméstico, paraíso ideal para exploração e fuga de impostos, passou a ter uma norma de controlo, com a introdução da lei sobre o trabalho clandestino. Assim, desde Janeiro de 2008, mais de 700 patrões só no cantão de Zurique, registaram os seus dependentes no serviço de impostos. Nos primeiros dois meses do ano registaram-se mais trabalhadores do que em todo o ano 2007. Estes números parecem insignificantes, mas são o primeiro passo para terminar com a anarquia e a exploração existente no sector do trabalho doméstico.

A partir de 1 de Janeiro de 2008, com a introdução da nova lei contra o trabalho clandestino, todos os empregadores são obrigados a informar os serviços sociais e de finanças, sobre as condições dos seus empregados. Caso não o façam e sejam controlados ou denunciados, ocorrem em penas que pode ir da multa à prisão e para os empregados da multa, prisão ou expulsão.

Estas penalidades têm efeitos retroactivos isto significa que a multa é cobrada desde a data da entrada do empregado. Por isso esta informação têm como finalidade alertar todos os trabalhadores que exerçam trabalho em casas privadas, que com a entrada da nova lei estão sujeitas ao desconto para impostos, AVS e devem declarar os seus trabalhos. As patroas que por ventura não a quei-

ram declarar, devem declarar por escrito que assumem esta responsabilidade, porque em caso de controlo todos serão penalizados, empregador e empregado.

Foram admitidos 60 controladores para fiscalizar o trabalho clandestino, por isso é melhor legalizar os seus trabalhos do que incorrer em sanções inúteis. Por outro lado só têm a ganhar se estiver legalizado, pois assim, todos os seus direitos serão salvaguardados.

Para quais quer informações adicionais sobre o trabalho clandestino, dirijam-se ao secretariado da vossa região. Evite problemas futuros informando. Quem avisa amigo é

Rogério Sampaio, Secretário regional

Syna Conferência profissional da construção

Conflito na construção: queremos um sim construtivo

Após a recusa dos patrões da Sociedade Suiça de Empresários Construtores da renovação do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), os salários e as condições de trabalho correm o risco de se descontrolarem completamente. Numa conferência do 23 de Fevereiro em Olten os delegados do Syna criticaram a decisão de rejeição dos Empresários Construtores da Construção classificando como incompreensível.

A Época de construção está prestes a começar e tanto os salários como as condições de trabalho não estão regulados para quase 100 000 trabalhadores da construção, apesar de que não há falta de trabalho na construção. Numa votação local os trabalhadores organizados no Syna, chegaram a conclusão que ainda não esta claro o qual foi o motivo que levou a rejeição da mediação ocorrida.

Por em quanto isso não estiver esclarecido e o sindicato do Syna não saber concretamente aquilo que os Empresários Construtores da Construção desejam, será necessário clarificar posições. Com um «Sim» construtivo na procura de soluções a nível nacional, os delegados do Syna enfrentam os contratos regionais com cepticismo.

Se acordos a nível cantonal e regional en-



Syna Conferência profissional da construção em Olten.

Bild: Eric Favre

tre sindicatos e os Empresários Construtores são possíveis, então isso também têm que ser possível a nível nacional. Para conter dumping salarial o ramo de construção necessita de um Contrato Colectivo de Trabalho nacional, contratos regionais e cantonais são «cura feridas» sem perspectivas para o ramo de construção.

Com a ratificação de um regulamento transitório cantonal, limitado até o fim de 2008, a conferência profissional deu um sinal de boa vontade, uma vez que, principalmente no Ticino, o perigo de dumping salarial é grande.

Os delegados do Syna apelam a todos os Empresários Construtores, em nome do parte-

nariado social sério, recordem que é de interesse recíproco tanto para trabalhadores como para os Empresários Construtores um «Sim» construtivo a soluções acordadas. A delegação negocial do Syna recebeu amplas competências incluindo a capacidade de decisão sobre soluções já conhecidas e aceitáveis. Se a vontade de todos os participantes existir, e assim será depreendido o «não-construtivo» dos Empresários Construtores, as lutas no mundo de trabalho puderam ser evitadas.

Syna – Comunicado de imprensa

Tradução: Rogério Sampaio,

Secretário regional

Kursangebote der Syna

Erarbeiten von Sozialplänen bei Massenentlassungen.

Freitag, 2. Mai 2008,
10.00 bis 16.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Zürich

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die gesetzlichen Vorschriften kennen und erhalten anhand des Gesamtarbeitsvertrags der Maschinenindustrie wichtige Hinweise und Tipps.

Referent: Josef Lustenberger, Branchenleiter Maschinenindustrie

Anmeldung: bis 18. April 2008

Führen von schwierigen Gesprächen.

Montag, 26. Mai 2008 (1. Kurstag) und Donnerstag, 5. Juni 2008
(2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen, wie sie schwierige Gespräche zielorientiert und partnerschaftlich führen können. Sie lernen die verschiedenen Gesprächsarten und den optimalen Umgang damit kennen. Sie lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten kennen und reflektieren.

Referentin: Marlène Zürcher, Ausbilderin und Kommunikationstrainerin

Anmeldung: bis 24. April 2008

Rekrutierung: Transparente Arbeitszeugnisse.

Freitag, 20. Juni 2008, 9.00 bis 17.00 Uhr, Travail.Suisse, Bern

Inhalt: Sie lernen die gesetzlichen Anforderungen und den Sinn von transparenten, unkodierten Arbeitszeugnissen kennen und lernen Einfluss nehmen auf die Formulierungen im Arbeitszeugnis Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau

Anmeldung: bis 19. Mai 2008

Verhandlungen müssen vorbereitet werden.

Freitag, 6. Juni 2008,
10.00 bis 16.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Zürich

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen, auf das Ziel ausgerichtet Verhandlungen vorzubereiten und durchzuführen. Verhandlungsübungen und Tipps verbessern die Verhandlungsfähigkeit.

Referent: Josef Lustenberger, Branchenleiter Maschinenindustrie, Syna

Anmeldung: bis 23. Mai 2008

Paritätische Berufsbildungsstelle
für visuelle Kommunikation

Eidg. Berufsprüfung

Typografische Gestalterin/ Typografischer Gestalter 2008

Gestützt auf die Art. 6 bis 10 des Reglements über die Durchführung der Berufsprüfung Typografische GestalterInnen vom 18. Oktober 2002 wird die Prüfung für 2008 ausgeschrieben.

Anmeldestelle, Anmeldefrist:

Die Anmeldung zur Prüfung bzw. Wiederholung der Prüfung hat mit dem bei der Paritätischen Berufsbildungsstelle erhältlichen Anmeldeformular zu erfolgen (Telefon 031 372 28 28).

Siehe auch www.pbs-opf.ch

Die Anmeldung ist bis **15. Mai 2008** der Paritätischen Berufsbildungsstelle für visuelle Kommunikation, Postfach, 3000 Bern 23, einzusenden.

Prüfungsdaten, Prüfungsort, Prüfungsgebühr:

Vorgesehene Prüfungsdaten:
8. September bis 7. Oktober 2008

Vorgesehener Prüfungsort:
Bern

Prüfungsgebühr:
Fr. 2200.– inklusive Fr. 20.–
Materialkostenanteil

Anmeldung zu den Kursen:

- Erarbeiten von Sozialplänen bei Massenentlassungen.
- Führen von schwierigen Gesprächen.
- Rekrutierung: Transparente Arbeitszeugnisse.
- Verhandlungen müssen vorbereitet werden.

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

Ort/Datum: _____ Unterschrift: _____

Senden an: Bildungsinstitut ARC, Postfach 5775, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, www.formation-arc.ch

Arbeitsplätze Schweiz

Globalisierung des Elektroschrotts?

Seit dem 1. Juli 1998 ist die Verordnung über die Rückgabe, die Rücknahme und die Entsorgung elektrischer und elektronischer Geräte (VREG) in Kraft. Jede Konsumentin und jeder Konsument bezahlt diese vorgezogene Entsorgungsgebühr. Damit ist man, oder sollte man zumindest sicher sein, dass die Entsorgung umweltverträglich und nach dem neusten Stand der Technik ausgeführt wird. Soll in nächster Zukunft unser Abfall im Ausland entsorgt werden? Syna stellte mittels eines Fragebogens diese Frage und weitere an diverse Organisationen, die für die Entsorgung in der Schweiz zuständig sind.

Syna hat aus diversen Gesprächen und aus Medienberichten erfahren, dass sich zurzeit in der Recycling-Branche einiges tut. Seit die VREG in Kraft ist, gibt es in der Schweiz einige namhafte Firmen, die unseren Elektroschrott und Haushaltgeräte umweltgerecht recyceln. Diese Firmen haben viel Geld in die Entsorgungsanlagen investiert und besitzen ein grosses Know-how im Bereich der umweltgerechten Rückproduktion des Elektro- und Elektronikschrotts wie auch der Kühlgeräte.

In einem Fernsehbericht der ARD («Ratgeber Technik» im Januar 2008) wurde über die Entsorgung von Kühlgeräten bei deutschen Recycling-Firmen berichtet. Mit Erschrecken wurde festgestellt, dass bei diesen deutschen Firmen u. a. die Rückgewinnung des FCKW unter 40 Prozent liegt. Dagegen weisen Recycling-Unternehmen in der Schweiz eine Rückgewinnung von über 90 Prozent des FCKW vor.

Entsorgungsgebühr in der Schweiz – Arbeitsplätze in der Schweiz

Wir als KonsumentInnen sind sehr daran interessiert, dass alle Geräte, wofür wir eine vorgezogene Entsorgungsgebühr (VEG) bezahlen, umweltgerecht recycelt und entsorgt werden, und dies wenn immer möglich hier in der Schweiz. Wir bezahlen die Ge-

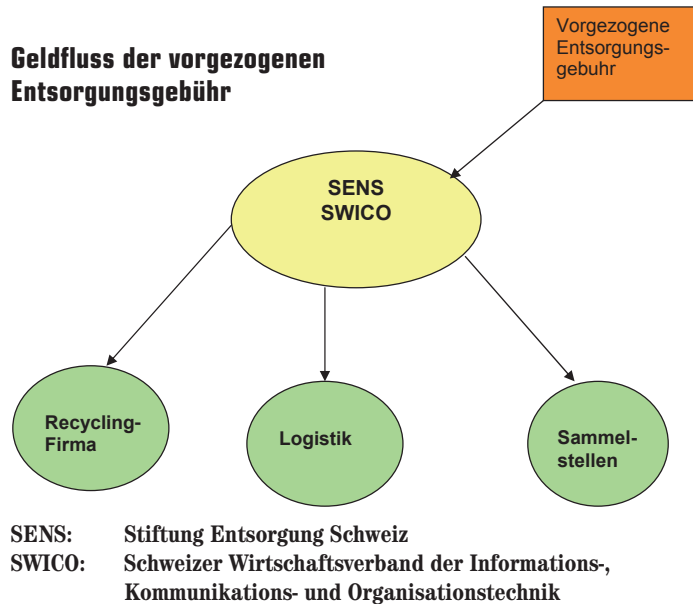
bühren in der Schweiz und somit soll dieses Geld auch hier in der Schweiz eingesetzt werden. Mit diesem Geld werden wichtige und gute Arbeitsplätze in der Schweiz geschaffen und für den Erhalt dieser Arbeitsplätze setzen wir uns ein. Es wäre ökonomisch wie auch ökologisch ein Unsinn, wenn plötzlich aus reiner Gewinnorientierung Abfallgüter

ins Ausland transportiert würden, nur weil dort die Entsorgung pro Gerät günstiger ist. Die Entsorgung ist aber nur in Franken und Rappen «günstiger», die Umwelt kostet es nach wie vor mehr, wie die ARD-Sendung aufdeckte (siehe weiter oben). Wir sind auch überzeugt, dass die KonsumentInnen es nicht verstehen würden, wenn mit ihrem Geld Arbeitsplätze im Ausland geschaffen würden, und dies wohlverstanden auf Kosten von bereits in der Schweiz vorhandenen Arbeitsplätzen. Aus diesem Grund befürchten auch viele Mitarbeitende der Schweizer Recycling-Branche, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das darf nicht sein.

Gelebte Sozialpartnerschaft

Syna und andere Verbände haben Mitglie-

Geldfluss der vorgezogenen Entsorgungsgebühr



der in diesen Schweizer Recycling-Firmen. Wir sind auch SozialpartnerInnen dieser Firmen und es ist für uns selbstverständlich, dass wir uns gemeinsam für den Erhalt dieser Arbeitsplätze einsetzen. Jede der Organisationen will nach ihren Möglichkeiten die Konsumentinnen und Konsumenten für dieses Thema nach dem Motto «Wehret den Anfängen» sensibilisieren. Syna hat diverse Organisationen, die mit der ganzen Entsorgung in der Schweiz zu tun haben (z. B. SENS und SWICO), angeschrieben und ihnen einige Fragen zu der umschriebenen Problematik gestellt. Die erhaltenen Antworten werden wir zu einem späteren Zeitpunkt präsentieren.

Josef Lustenberger,
Branchenleiter Maschinenindustrie

Gleichstellungsklage der Pflegefachleute in Zürich

Wir rufen alle im Gesundheitsbereich tätigen MitarbeiterInnen der Stadt Zürich auf, mit demokratischen und juristischen Mitteln einzufordern, was uns schlicht und einfach zusteht.

Unterschreibt die von der KOG¹ lancierte Petition unter: www.syna.ch / **Sektoren & Branchen / Sektor Dienstleistung / Gesundheits- und Sozialwesen.**

Nehmt an der Demonstration vom Donnerstag, 3. April 2008, mit anschliessender Übergabe der Petition an den zuständigen Stadtrat Robert Neukomm teil! Zur Demo

treffen wir uns in weisser Kleidung um 18.00 Uhr am Bürkliplatz. **Ohne uns läuft nichts!**

¹KOG – Trägerinnenschaft **Lohngleichheitsklagen Stadt Zürich: AGGP** (Aktion Gsundi Gesundheitspolitik); **EVS** (ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz, Sektion ZH/SH); **FGS** (Frauengewerkschaft Schweiz); **physio zürich-glarus**; **SHV** (Schweizerischer Hebammenverband, Sektion ZH und Umgebung); **Syna – die Gewerkschaft.** (Der **SBK** [Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion ZH, GL, SH] unterstützt die Lohngleichheitsklagen ebenfalls, jetzt jedoch unabhängig von der KOG.)

Aufgepasst!

Kein Vertrauen in die Vertrauensarbeitszeit

Trotz klarer gesetzlicher Vorgaben ist eine gefährliche Entwicklung zu beobachten: Bei immer mehr Arbeitnehmenden wird auf die Regelung des Arbeitspensums verzichtet, oder die Erfassung der Arbeitszeit bleibt aus. Gegen diese Entwicklung wehrt sich Syna, weil sie ungesund und ungerecht ist.

Hans Z. (Name ist der Syna bekannt) ist einer von gut 40 «Kader»-Mitarbeitern in einem 300-köpfigen Industriebetrieb. Er beklagt sich gegenüber der Syna: «Als Kadermitarbeiter wird gemäss Reglement meine Mehrarbeit mit drei zusätzlichen Ferientagen pauschal abgegolten. Die Zeiterfassung fehlt. Muss ich wegen einer Panne am Abend oder Wochenende einspringen, so habe ich immer wieder mühsamste Diskussionen mit meinem Vorgesetzten über eine mögliche Kompensation. Je länger, je mehr fühle ich mich ausgelaugt.»

Das Beispiel zeigt auf: Wird die Arbeitszeit nicht erfasst, werden Überstunden und

Überzeiten weder als solche erkannt, noch ist geregelt, wie sie kompensiert oder allenfalls ausbezahlt werden. Ob Pausen und Ruhezeiten, die ebenfalls genau und sinnvoll gesetzlich geregelt sind, eingehalten werden, kann nicht nachvollzogen werden.

Unterdessen arbeiten 50 Prozent der Angestellten der Zürcher Grossbanken ohne Zeiterfassung. In vielen Dienstleistungsbetrieben und in der Industrie breitet sich diese Unsitte ebenfalls aus. Wer die Zeit nicht erfasst, arbeitet in den meisten Fällen immer länger. Pausen und Ruhezeiten gehen unter, die/der Arbeitnehmende steht «rund um die Uhr» der/dem Arbeitgebenden zur Verfügung. Wer darunter leidet, liegt auf der Hand: die Gesundheit der Betroffenen, die Familien und (das sollte die Arbeitgebenden aufhorchen lassen!): die Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden. **Wer keine geregelten Freiräume mehr hat, wird krank.** Arbeitnehmende sind aber keine Zitronen, die man beliebig auspressen kann.



Die gute alte Stempeluhr: Kein bürokratischer Unsinn, sondern zum gesundheitlichen Wohl der Arbeitnehmenden!
Bild: Arno Kerst

Banken und auch die Industrie machen massiven Druck auf das SECO, die Zeiterfassungspflicht zu streichen. Es geht bei der obligatorischen Erfassung der Arbeitszeit aber nicht um einen bürokratischen Unsinn, sondern um die Gesundheit der Arbeitnehmenden!

Arno Kerst,
Leiter Sektoren und Branchen

Worum geht es?

■ Von immer mehr Arbeitnehmenden wird die Arbeitszeit nicht mehr erfasst.

■ Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitgebenden zur Erfassung der Arbeitszeit ihrer Angestellten, damit die Einhaltung des gesetzlichen Anspruchs auf Ruhezeit und Ferien sowie Zuschlagszahlungen für Überstunden kontrollierbar bleibt.

■ Niemand weiss mehr wer, wann, wie arbeitet. Während bis jetzt der Arbeitsvertrag das Zur-Verfügung-Stellen von Arbeitszeit war, soll er sich immer mehr Zur-Verfügung-Stellen von Leistung mutieren! Der Arbeitsvertrag wandelt sich zum Auftrag.

Mehr Wissen zum Arbeitsgesetz? Am 15./16. Mai 2008 mit dem Kurs «ABC des Arbeitsrechts». Weitere Informationen unter www.formation-arc.ch

Bewegung im Gesundheitswesen

Immer mehr Spitäler fallen unter das Arbeitsgesetz. Mit den zum Teil speziellen Arbeitszeiten stiessen die Kliniken immer wieder an die Grenzen des Gesetzes. An der letzten Sitzung der Eidgenössischen Arbeitskommission, in der u.a. auch Syna die Interessen der Arbeitnehmenden vertritt, zeichneten sich jetzt Lösungen ab:

■ Neu sollen Arbeitnehmende in Spitälern an sieben aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden können. Wir setzen uns aber dafür ein, dass die darauf folgende Ruhezeit ausgiebig sein muss und auch die tägliche Höchstarbeitszeit nicht mehr als neun Stunden betragen darf.

■ Nachtarbeit darf in Kliniken nicht nur neun, sondern zwölf Stunden dauern, wenn davon mindestens vier Stunden Ruhezeit

sind und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist. Die Ruhezeit gilt als Arbeitszeit.

■ Entgegen der SpitalvertreterInnen wollen die Arbeitnehmendenverbände eine klare Regelung des Pikettdienstes mit kurzer Interventionszeit. Wenn Arbeitnehmende Pikettdienst leisten und die Reaktionszeit weniger als 30 Minuten beträgt, dann fordert Syna, dass neben der anzurechnenden Arbeits- und Wegzeit eine zusätzliche Zeitgutschrift von 20 Prozent der geleisteten Pikettdienstzeit zu erfolgen hat. Bei so kurzer Interventionszeit – hier haben die Betroffenen kaum mehr wirkliche Freizeit – soll nicht mehr als an sieben Tagen im Monat Pikettdienst geleistet werden dürfen.

Das SECO wird nächstens ein Vernehmlassungsverfahren eröffnen.

10 Jahre Syna

Die Syna «LOHN-t» sich!

«Syna setzt sich für Löhne ein, welche die Existenz von familiären Lebensgemeinschaften sichern.» Dies forderte Syna an ihrem letzten Kongress im Herbst 2006. Seit ihrer Gründung 1998 engagiert sich die erste Allbranchengewerkschaft der Schweiz für bessere Einkommensbedingungen. Auch mit Erfolg!



Syna setzt sich kontinuierlich für bessere, Existenzsichernde Einkommensbedingungen ein: Faire Löhne für Frauen, Männer und Familien.

Bild: Arno Kerst

Ein paar Lohnfakten voraus:

■ Seit 1998 haben die Reallöhne in der Schweiz um 3,4 Prozent zugenommen. Bei den GAV-Abschlüssen um mehr als das Doppelte, nämlich um 7,2 Prozent!

■ Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männer hat von 1998 bis 2006 von 21,5 Prozent langsam auf 19,1 Prozent abgenommen. Vom verbleibenden Unterschied können 40 Prozent nicht objektiv erklärt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten (siehe Seite 17, Lohngleichheitsklage in der Stadt Zürich).

■ Die Managerlöhne der von Travail-Suisse untersuchten Firmen haben seit dem fünfjährigen Geburtstag der Syna in nur vier Jahren um unglaubliche 66 Prozent zugenommen.

■ Dank der Syna-Volksinitiative «Für faire Kinderzulagen!» wurde Ende 2006 das Familienzulagengesetz angenommen. Dieses setzt nicht nur die Mindestansätze von 200 Franken und mehr fest, sondern verhilft endlich dem Prinzip «ein Kind – eine Zulage» zum Ziel. Die Lohnpolitik der Syna ist immer auch Familienpolitik.

Die Liste der Erfolge und Fehlentwicklungen würde sich noch beliebig verlängern lassen. Was waren jedoch die lohnpolitischen Merkmale der letzten 10 Jahre und wohin geht die Reise?

Dank GAV gehts aufwärts: bis zu 61 Prozent!

Die Statistiken zeigen es: in Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen steigen die Löhne stärker als im schweizerischen Schnitt. Besonders stark macht sich der Einsatz der Gewerkschaften bei den Mindestlöhnen bemerkbar. So betrug der Mindestlohn in der Bekleidungsindustrie im Jahr 2000 ebenso

viele Franken wie die Jahreszahl. 2008 ist der Mindestlohn 61 Prozent höher und beträgt 3220 Franken. Die positive Entwicklung bei den GAV-unterstellten Firmen ist um ein vielfaches besser als bei den übrigen Textil- und Bekleidungsfirmen: Diese haben, seit es Syna gibt, gerade mal 10 Prozent höhere Löhne ausbezahlt.

Syna setzt sich erfolgreich für die Beseitigung der Lohnungleichheit zwischen Frauen- und Männerlöhnen ein: Wichtig sind gute Lohnabschlüsse in typischen Frauenbranchen oder Vereinbarungen, bei denen, wie zuletzt bei Coop, Geld für die Anhebung von Frauenlöhnen reserviert wird.

Familieneinkommen stärken

Einkommenspolitik ist immer auch Familienpolitik. Dank unserer Volksinitiative «Für faire Kinderzulagen!» erhält, wer ein Kind hat, auch eine volle Zulage. Diese substanzielle Verbesserung hilft manchen Familien, besser durch den Monat zu kommen. Auch wegen dem Einsatz der Syna wurde endlich die obligatorische Mutterschaftsversicherung eingeführt. Neben dem nun obligatorischen 14 Wochen zu 80 Prozent bezahlten Mutterschaftsurlaub gelingt es uns immer wieder, in GAVs weitergehende Lösungen zu vereinbaren.

Der Vaterschaftsurlaub ist noch weit davon entfernt, das Licht der Familienwelt zu erblicken. Es gibt jedoch erste positive Ansätze, indem Betriebe zwischen 5 bis 15 bezahlte Freitage ihren jungen Vätern gewähren. Dies ist eine notwendige Entwicklung, denn das Einkommen darf so wichtigen gesellschaftlichen Entwicklungen wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gleichstellung nicht weiter im Wege stehen.

Thema: Produktivität

Mit der verstärkten Globalisierung zog die Angst und Erpressung in die Lohnverhandlungen ein. Zu oft drohten die Arbeitgebenden: «Wir werden die Arbeitsplätze ins Ausland verlagern, wenn ihr weiterhin solche Lohnerhöhungen verlangt.» Verbunden mit der hohen Arbeitslosigkeit zwischen 2002 und 2006 drückte diese Stimmung auf die Lohnabschlüsse. In der Zwischenzeit wuchs die Produktivität munter weiter. Dies hat Syna letztes Jahr bewusst thematisiert und von unverdächtigster Seite, wie zum Beispiel die Credit Suisse, Schützenhilfe bekommen: Die Grossbank anerkennt einen Spielraum von 9,3 Prozent zwischen der im Zeitraum 1999–2006 gestiegenen Arbeitsproduktivität (+ 13 Prozent) und den Lohnanpassungen (+ 3,7 Prozent). Syna hat dieses Argument erfolgreich bei den letzten Lohnverhandlungen eingesetzt.

Herausforderungen bleiben!

Ein wichtiger Erfolg sind die von uns erkämpften flankierenden Massnahmen, die ein Lohndumping trotz der Personenfreizügigkeit verhindern sollen. Hier setzt sich Syna dafür ein, dass diese Lohnschutzmassnahmen weiter ausgebaut werden!

Syna wird sich darum auch in den nächsten 10 Jahren engagiert für das Einkommen der Arbeitnehmenden auf allen Ebenen einsetzen: Gegen die schamlose Bereicherung von Manager und Shareholder, für gerechte Frauenlöhne und gegen Working Poor, für einen wirksamen Lohnschutz und gegen familienfeindliche Einkommenspolitik, für ein sicheres Einkommen anstelle von unsicheren Bonusentschädigungen.

Arno Kerst, Vizepräsident Syna

Young Syna

Faire Globalisierung: Chancen für alle

Die Globalisierung hat einen Prozess weitreichenden Wandels eingeleitet, der jede und jeden betrifft. Durch neue Technologien ist eine Welt entstanden, die enger denn je verflochten ist. Dies ruft nicht nur eine wachsende gegenseitige Abhängigkeit in Wirtschaft und Handel hervor, sondern auch in der sozialen und politischen Interaktion von Organisationen und Einzelpersonen in aller Welt.

Die möglichen positiven Auswirkungen sind immens. Die zunehmende Verbindung von Menschen in aller Welt führt zur Einsicht, dass wir alle Teil einer globalen Gemeinschaft sind. Dieses neue Gefühl der gegenseitigen Abhängigkeit, gemeinsamer universeller Werte und der Solidarität unter Menschen in aller Welt kann so gelenkt werden, dass im Interesse aller eine neue Welt entsteht. Richtig gelenkt kann sie einen bei-

spiellosten materiellen und sozialen Fortschritt bewirken, produktivere und bessere Arbeitsplätze für alle schaffen und einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Armut in der Welt leisten.

Andererseits ist uns klar, wie weit wir noch von der Verwirklichung dieses Potentials entfernt sind. Zwar werden Produkte und Werte geschaffen, aber zu viele Länder und Menschen können nicht davon profitieren. Ihnen stehen keine oder nur geringe Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des Prozesses offen. Aus der Sicht der grossen Mehrheit hat die Globalisierung ihre Wünsche nach würdigen Arbeitsplätzen und einer besseren Zukunft für ihre Kinder nicht erfüllt. Viele leben ohne Rechte in einer Reihe armer Länder, die am Rande der Weltwirtschaft ums nackte Überleben kämpfen. Und selbst in wirtschaftlich erfolgreichen Ländern leiden Arbeitskräfte unter den negativen Auswirkungen der Globalisierung. Gleichzeitig stärkt die globale Kommunikation das Bewusstsein für diese Ungleichheiten.

Wie kann Syna daraus Chancen für alle schaffen

Grundlegende menschliche Werte und Rechte werden durch den wilden, ungezähmten Kapitalismus an den Rand gedrängt. Für Syna muss jedoch die Wirtschaft dem Menschen dienen und nicht umgekehrt. Darum stellt Syna folgende Werte in den Mittelpunkt ihres Wirkens:

- Einhaltung der Menschenrechte
- Recht auf bezahlte Arbeit
- Recht auf Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Nachhaltige Entwicklung für Umwelt und Wirtschaft
- Solidarität

Syna will es nicht bei Schlagworten belassen, sondern in ihrem Umfeld aktiv werden. Zentral sind dabei Aufklärung und Information, Zusammenarbeit mit anderen engagierten Organisationen und die Bereitstellung von Ressourcen zur Umsetzung unserer Forderungen.

Alex Della Valle, Jugendbetreuer

YOUNG-TALK MIT FLORIAN HIRSCHI



Alter: 24 Jahre

Wohnort: Frenkendorf

Beruf: Kaufmann

Interessen: Wirtschaft, Politik, Sport (Skifahren, Fussball)

Motto: Der Weg führt zum Ziel

Vorbild: Bill Gates

Safer-Sex: Das Leben findet einen Weg

6 Wochen Ferien:
Nice to have

Männerberuf: Alles ist erlernbar

Gleichberechtigung:
Für mich selbstverständlich, leider noch nicht überall

Mein Traum: Unternehmungsführer

Jugendgewalt: Wird verharmlost

Absolutes No-Go:
Hundekot auf der Strasse

Globalisierung: Dieser Trend besteht aus Vor- und Nachteilen

Gewerkschaft weil:
Es braucht Organisationen, welche sich für die Anliegen der ArbeitnehmerInnen einsetzen.

Achtung, Musik, Los!

Musik- und DJ-Seminar

Mittwoch, 21. Mai 2008, in Zürich, von 18.30 bis 21.00 Uhr

Inhalt:

Geschichte der heutigen Musik sowie Einblicke in das Musik- und DJ-Business

- Ich will DJ werden. Welche Voraussetzungen muss ich mitbringen?
 - Ich will einen Song produzieren. Wie soll ich vorgehen und welche Softwares stehen mir zur Verfügung?
- TeilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit, sich selbst am DJ-Pult zu betätigen.

Referent:

Alain Gretschi, DJ und Produzent

Anmeldung:

Per Post an: Alex Della Valle, Syna-Zentralsekretariat, Postfach, 8031 Zürich. Oder per Mail an: alex.dellavalle@syna.ch. Anmeldeschluss ist der 31. April 2008. TeilnehmerInnenzahl: max. 20 Personen.

Kurskosten:

Fr. 50.-. Für Syna-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos.