

# syna Magazin

Die Gewerkschaft

Region

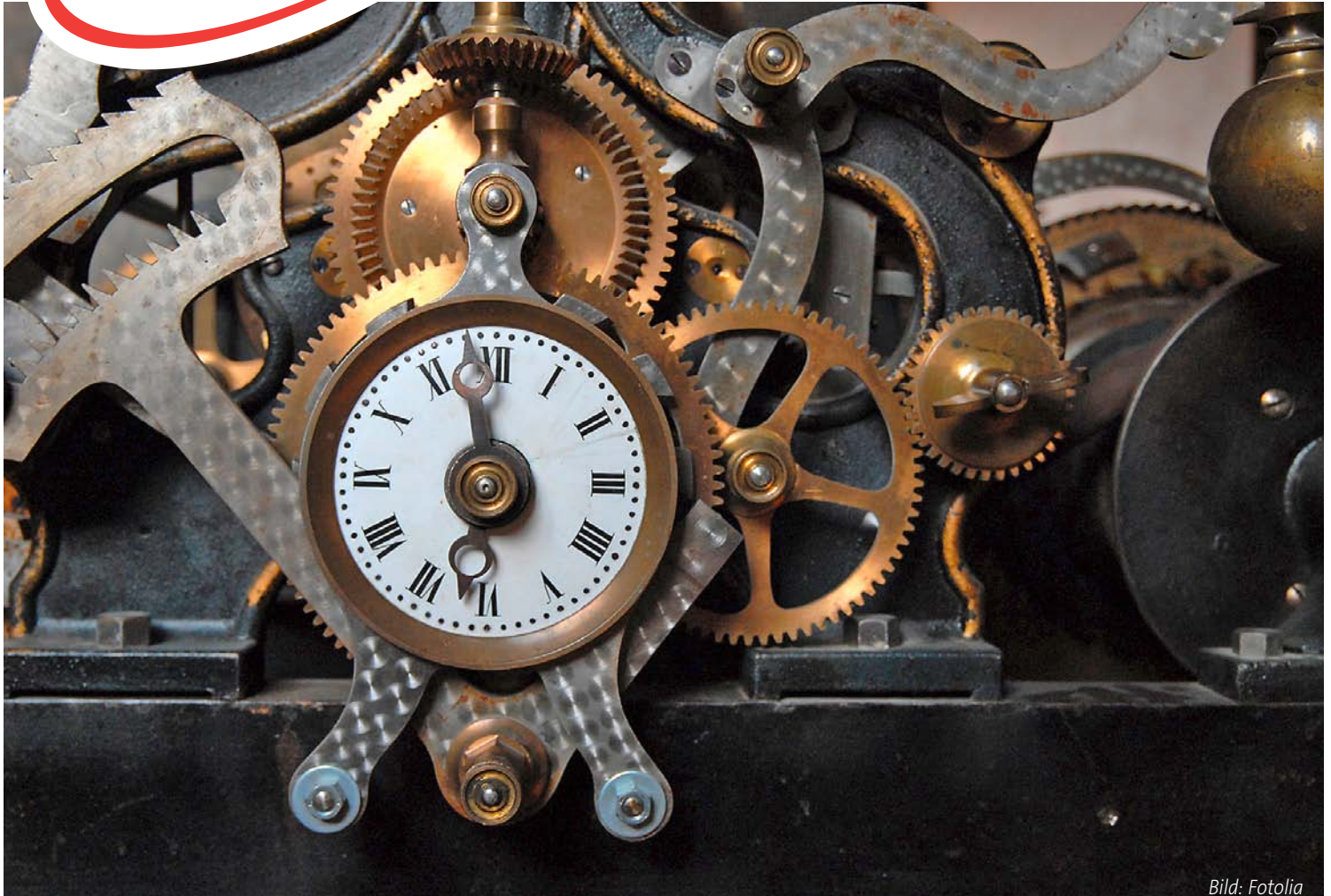


Bild: Fotolia

## Weihnachtszeit – Arbeitszeit?

Die Angriffe aufs Arbeitsgesetz wollen einfach nicht aufhören. Wir arbeiten zwar immer flexibler und ortsunabhängiger, für die Liberalisierer ist das aber nicht genug; sie fordern weiterhin die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung. Wie lange noch, bis ihnen auch Feiertage nicht mehr heilig sind? Und wie war das noch mit der Bananenrepublik, Herr Schneider-Ammann? **Seite 5**

### Ein gutes Ende

Die Angestellten in der grafischen Industrie dürfen sich freuen, denn die Verhandlungen waren erfolgreich. Der neue Gesamtarbeitsvertrag wurde für drei Jahre abgeschlossen. Dessen Allgemeinverbindlicherklärung ist ebenfalls in Planung. **Seite 6**

### Unter Dach und Fach

Gut ausgegangen ist es auch für das Bauhauptgewerbe: Der neue Landesmantelvertrag ist unterschrieben, der vertragslose Zustand abgewendet. Wir freuen uns sehr, dass das Rentenalter 60 weiterhin gesichert ist. **Seite 8**

**Inhalt**

Barometer Gute Arbeit	Seite	3
Heiratsstrafe	Seite	4
Arbeitszeiterfassung	Seite	5
GAV grafische Industrie	Seite	6
Pensionskasse grafische Industrie	Seite	7
Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche	Seite	7
Bauhauptgewerbe	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
Brücke · Le pont	Seite	17
Löhne Fenaco und Coop	Seite	18
Detailhandel im Weihnachtsstress	Seite	19
Rückblick Young Syna	Seite	20

**Impressum**

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

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

**Auflage** 29 776 Exemplare (WEMF 2015)

**Herausgeberin** Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 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** Therese Schmid [schmid@travailsuisse.ch](mailto:schmid@travailsuisse.ch)

**Layout** Nicole Holler, [nicole.holler@syna.ch](mailto:nicole.holler@syna.ch)

**Druck und Versand** LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

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

**Nächste Ausgabe** Freitag, 29. Januar 2016

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 13. Januar 2016, 12.00 Uhr

# Klimawandel



Steinschläge, schmelzende Gletscher, Dürre oder der steigende Meeresspiegel sind Anzeichen des Klimawandels. An der eben zu Ende gegangenen Klimakonferenz in Paris nahm die Staatengemeinschaft einen neuen Anlauf, den Schutz der Umwelt vorwärtszubringen. Es geht dabei um nichts weniger als die Existenzgrundlage von uns und unseren Nachkommen. Gelingt es, mit griffigen Beschlüssen die Ursachen des Klimawandels zu bekämpfen? Oder verhindern – einmal mehr – kurzfristige wirtschaftliche Interessen einen wirksamen Schutz der Natur und somit auch der Menschheit?

Doch dieses Editorial handelt von einem anderen Klimawandel. Diese Veränderungen betreffen nicht das globale Klima. Im Vergleich dazu handelt es sich eher um ein helvetisches Mikroklima. Wobei die Folgen für die Betroffenen ebenfalls einschneidend sein werden. Ich schreibe vom Klimawandel in der schweizerischen Politik und Sozialpartnerschaft.

## Bewährtes gilt nicht mehr

Was sind die Anzeichen für diesen schweizerischen Klimawandel?

Über Monate hinweg verweigerten die Baumeister Verhandlungen, die das Rentenalter 60 sichern, den Landesmantelvertrag erneuern und die Löhne anheben sollen. Die hartnäckige Forderung von Syna, diese drei Baustellen in Paketverhandlungen zu lösen, und die entschlossene Haltung der Bauarbeiter zusammen mit ihren Gewerkschaften haben in den letzten Wochen Bewegung in die Arbeitgeberblockade gebracht. Jetzt, da ich diese Zeilen schreibe, sitzen die Sozialpartner am Verhandlungstisch – eine Lösung scheint mit einem Mal möglich. Es ist wie beim globalen Klimawandel: Ist die sture Hal-

tung der Baumeister folglich nur eine meteorologische Schwankung oder ein ernsthaftes Anzeichen für eine nachhaltige Klimaverschiebung? Nimmt die Konfliktbereitschaft zu und der Lösungswille ab oder kann die konstruktive Sozialpartnerschaft erhalten werden?

Das Arbeitsgesetz, das die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützt, wird jetzt von einer wachsenden Zahl Arbeitgebervertretern massiv angegriffen. So lancierte Ex-Bundesratskandidat Thomas Aeschi mit einem politischen Vorstoss die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung. Damit soll die Grundlage für den Schutz der Gesundheit beseitigt und Gratisarbeit im grossen Rahmen ermöglicht werden. Die Berater-, Versicherungs- und Bankenbranchen legen nach: Sie fordern die Erhöhung der Höchstarbeitszeit, kürzere Ruhezeiten und die Lockerung des Sonntagsarbeitsverbotes. Sie wollen das Arbeitsgesetz mit dem irreführenden Schlachtruf Bürokratieabbau zu einem Wirtschaftsförderungsgesetz umbauen.

Die Akzeptanz für die Personenfreizügigkeit – und damit auch für die bilateralen Verträge – kann nur mit starken flankierenden Massnahmen erhalten werden. Doch genau diesen Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen will der Milliardär Christoph Blocher, und mit ihm die Wirtschaftsverbände, abschaffen und durch menschenverachtende Kontingentregelungen ersetzen.

## Frohe Weihnachten!

Dieses Editorial ist eine Standortbestimmung Ende 2015. Der weltweite sowie der helvetische Klimawandel sind Tatsache. Bei beiden ist die Maximierung des wirtschaftlichen Profits durch die Vermögen die Ursache. Doch wir können die Katastrophe abwenden. Es besteht weihnächtliche Hoffnung. Wenn wir unseren Werten der Menschenwürde, des Gemeinwohls und der Nachhaltigkeit treu bleiben und danach handeln.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung von Syna danken euch für eure Treue und Unterstützung. Zusammen mit euch werden wir auch 2016 gegen diesen Klimawandel eintreten und uns für eine menschenwürdige Arbeitswelt wehren! Frohe Weihnachten!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

«Barometer Gute Arbeit», Teil 3

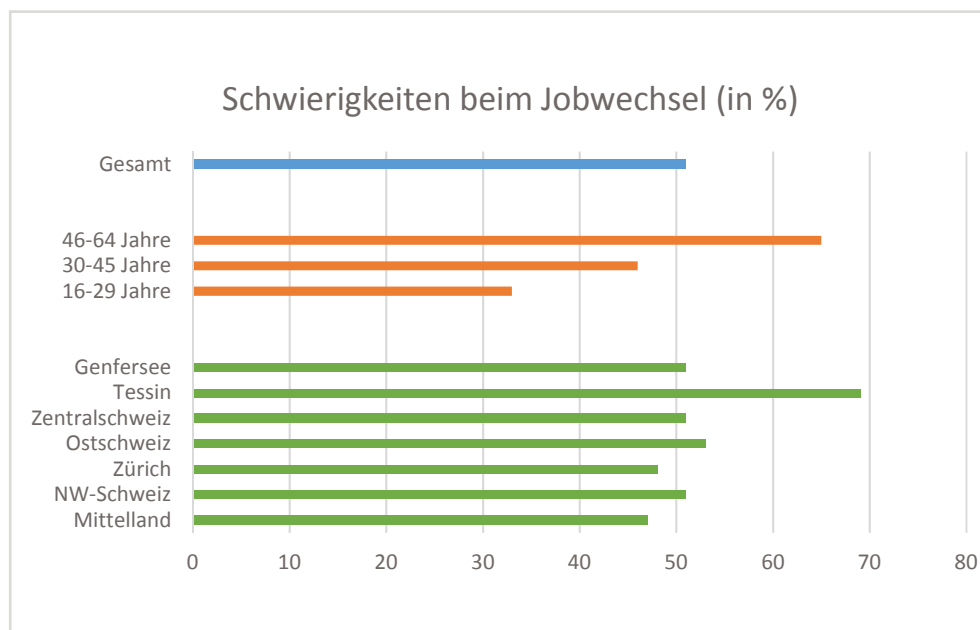
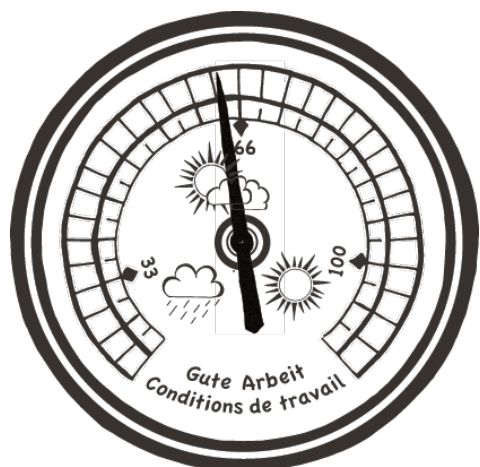
# Sorge um den Arbeitsplatz

**Mit dem «Barometer Gute Arbeit» präsentiert Travail.Suisse ein Instrument zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden selbst. Gute Arbeit muss die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und den Angestellten eine gewisse Sicherheit bieten. In diesem dritten Teil stehen die Ergebnisse aus dem Bereich Sicherheit im Zentrum.**

Die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmenden sind uns aus unserer täglichen Arbeit und durch die Rückmeldungen der Mitglieder bestens bekannt. Gleichwohl wollen wir mit dem «Barometer Gute Arbeit» noch etwas genauer hinschauen, wo die Arbeitnehmenden der Schuh drückt. Dank einer repräsentativen Umfrage bei 1500 Arbeitnehmenden in der Schweiz können wir zeigen, welche Bereiche problematisch sind und wo Handlungsbedarf besteht.

## Tiefes Einkommen als Belastung

Ein sehr zentrales Element für die Arbeitnehmenden bei der Bewertung ihrer Arbeit ist selbstverständlich das Einkommen. Gleichzeitig ist es aber auch einer der am schlechtesten beurteilten Punkte im «Barometer Gute Arbeit». So sind 40 Prozent der Arbeitnehmenden mit ihrem Einkommen unzufrieden und halten es ins-



Die grössten Schwierigkeiten im Falle eines Arbeitsplatzverlustes befürchten Arbeitnehmende über 46 sowie Tessinerinnen und Tessiner.  
Grafik: Travail.Suisse

besondere für zu tief, wenn sie es mit ihrer Arbeitsleistung vergleichen. Auffällig ist die Abhängigkeit vom Bildungsstand. So haben Personen mit einer obligatorischen Schulbildung, aber ohne Berufsbildung oder höhere Ausbildung nicht nur die tiefsten Löhne, sondern auch am ehesten das Gefühl eines zu tiefen Einkommens: Eine Mehrheit dieser Gruppe (51 Prozent) ist der Meinung, dass sie unterbezahlt ist. Die Belastung eines tiefen Einkommens führt oft zu Unsicherheit.

## Grosse Sorgen um den Arbeitsplatz

Neben tiefen Einkommen führt insbesondere die Sorge um den Arbeitsplatz zu grosser Unsicherheit und Existenzängsten. 14 Prozent der Arbeitnehmenden sind besorgt und befürchten kurzfristig den Verlust ihrer Stelle. Noch markanter präsentiert sich die mittelfristige Unsicherheit. Viele erwarten eine Zunahme der Arbeitsbelastung in naher Zukunft, und 51 Prozent rechnen mit Schwierigkeiten bei einem Stellenwechsel. Es glaubt also eine Mehrheit der Erwerbstätigen kaum daran, bei einem Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen zu finden. Besonders gravierend sind die Ergebnisse bei den älteren Arbeitnehmenden. So erwarten zwei Drittel der 46- bis 64-Jährigen, dass es für sie

schwierig wäre, einen gleichwertigen Ersatz für den jetzigen Arbeitsplatz zu finden. Es ist dies ein deutliches Zeichen für die Probleme der älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt. Auffällig sind auch die Ergebnisse nach Regionen: So ist im Tessin die Angst um den Arbeitsplatz deutlich stärker verbreitet als in den übrigen Regionen der Schweiz (vgl. Grafik).

Das «Barometer Gute Arbeit» zeigt deutlich Probleme mit zu tiefen Einkommen und eine weitverbreitete Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Es ist somit auch in der Dimension Sicherheit viel Verbesserungspotenzial vorhanden, und es besteht Handlungsbedarf, bis von guter Arbeit gesprochen werden kann.

**Gabriel Fischer,**  
Leiter Wirtschaftspolitik,  
fischer@travailsuisse.ch

Der gesamte Bericht ist publiziert unter [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Themen > Arbeit > Arbeitsbedingungen.

Initiative für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe

# Gut gemeint, schlecht gemacht

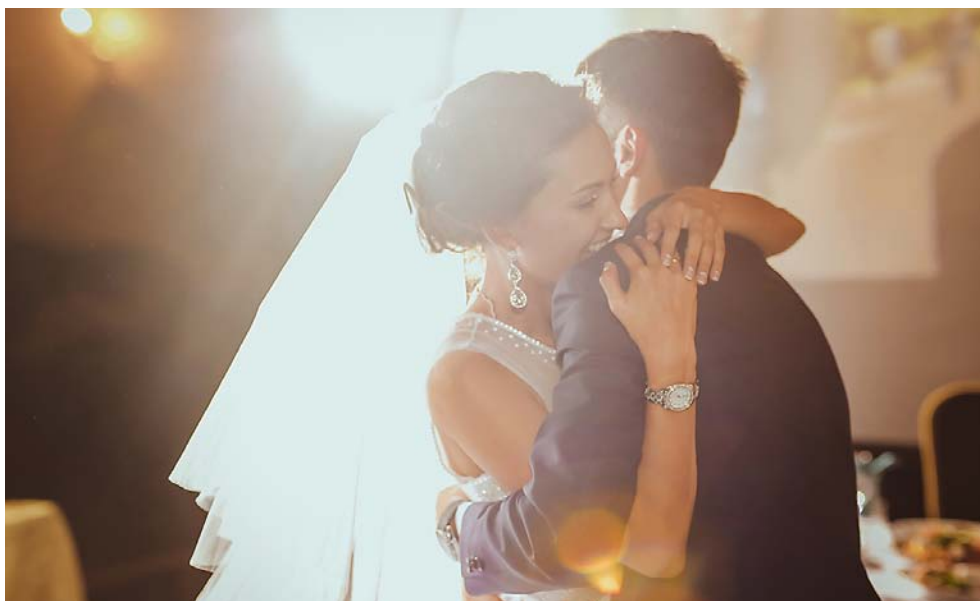
**Ende Februar wird über die Initiative für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe abgestimmt. Sie fordert ein Verbot, die Ehe gegenüber anderen Lebensformen zu benachteiligen. Gezielt wird hierbei auf die Beseitigung der Heiratsstrafe bei den Steuern und in der AHV.**

Das Anliegen scheint auf den ersten Blick sympathisch und auch einsichtig. Auch Travail.Suisse hat sich die Förderung der Familien auf die Fahne geschrieben. Betrachtet man aber den Wortlaut der Initiative, so muss festgestellt werden, dass die Initiative den Familien mehr schadet als nützt. Deshalb empfiehlt der Vorstand von Travail.Suisse, die Initiative abzulehnen.

«Die Ehe ist die auf Dauer angelegte und gesetzlich geregelte Lebensgemeinschaft von Mann und Frau. Sie bildet in steuerlicher Hinsicht eine Wirtschaftsgemeinschaft. Sie darf gegenüber andern Lebensformen nicht benachteiligt werden, namentlich nicht bei den Steuern und den Sozialversicherungen.» So lautet der Initiativtext. Diese Formulierung ist in verschiedener Hinsicht problematisch.

## Zu enge Abstützung auf die Ehe

Mit der Initiative würde erstmals in der Verfassung definiert, was eine Ehe ist. Bisher wurde dies mit Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung bewusst offengelassen. Mit der von der Initiative getroffenen Definition werden gleichgeschlechtliche Paare für die Zukunft ausgeschlossen.



Travail.Suisse empfiehlt, die Initiative für Ehe und Familie abzulehnen.

Bild: Fotolia

Da von einer Wirtschaftsgemeinschaft die Rede ist, wäre es künftig zudem nicht mehr möglich, das Prinzip der Individualbesteuerung einzuführen. Mit der Individualbesteuerung würde jede Person unabhängig vom Zivilstand steuerlich einzeln behandelt. Die Individualbesteuerung könnte gerade bei den Steuern dazu beitragen, faire Verhältnisse zu schaffen.

## Heiratsstrafe wirkt nur noch bei sehr hohen Einkommen

Auf Ebene der Kantonssteuern ist die Heiratsstrafe heute bereits beseitigt. Auf Ebene der Bundessteuern sind ca. fünf Prozent der Ehen betroffen. Es handelt sich um steuerbare Einkommen von über 150000 Franken. Die noch bestehenden Ungleichbehandlungen können aber auch ohne den Auftrag der Initiative be-

hoben werden. Zudem ist fraglich, ob in Zeiten von Bundesdefiziten und der Unternehmenssteuerreform III weitere hohe Steuerausfälle in Kauf genommen werden können.

## Ehepaarleistungen der AHV gefährdet

Zwar wird heute die Rente der zwei Ehepartner bei 150 Prozent einer maximalen AHV-Einzelrente plafoniert. Dabei wird oft von der Heiratsstrafe gesprochen. Gleichzeitig bestehen aber auch verschiedene Eheprivilegien: So die Witwen-/Witwerrenten, der Verwitwetenzuschlag auf der AHV-Rente und die Beitragsbefreiung, wenn der Ehepartner erwerbstätig ist. Diese Eheprivilegien machen rund drei Milliarden Franken aus. Die Heiratsstrafe bei den AHV-Renten summiert sich im Gegenzug auf 1,7 Milliarden Franken. Insgesamt würde also eine zivilstandsunabhängige Ausgestaltung der AHV die Ehepaare mehr kosten, als sie ihnen bringen könnte. Und nur die Renten der Ehepaare anzuheben und die Eheprivilegien zu belassen, ist in Anbetracht der sich abzeichnenden finanziellen Schwierigkeiten der AHV politisch kaum denkbar. So gefährdet die Initiative im Endeffekt die heutigen vielfältigen Ehepaarleistungen.

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

### Vaterschaftsurlaub

#### Es braucht wohl eine Volksinitiative

Travail.Suisse engagiert sich seit Jahren für die Einführung eines gesetzlichen und bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Nachdem sich die zuständige Nationalratskommission im Frühling für einen entsprechenden Vorstoss ausgesprochen hatte, wurde das Anliegen nun vor kurzem von der Ständeratskommission abgelehnt. Damit stehen die Chancen schlecht, dass es im Parlament vorwärtsgeht. Dies auch, weil es mit den Wahlen nach rechts gerückt ist. Es politisiert hier jedoch an den Bedürfnissen der Bevölkerung vorbei: 80 Prozent der Stimmbevölkerung wollen laut einer repräsentativen Umfrage einen Vaterschaftsurlaub. Travail.Suisse, Syna und weitere Organisationen prüfen zurzeit, ob sie eine Volksinitiative zum Thema Vaterschaftsurlaub lancieren.

Angriff auf das Arbeitsgesetz

# Und sie wollen doch eine Bananenrepublik!

**«Wir sind doch keine Bananenrepublik!», verkündete Bundesrat Scheider-Ammann. Doch genau eine solche wollen immer breitere Arbeitgeberkreise mit dem Angriff aufs Arbeitsgesetz errichten.**

Salamitaktik! Diese haben wir im Februar 2015 vorausgesehen. Bundesrat Schneider-Ammann präsentierte damals den «Kompromiss» zur Arbeitszeiterfassung. In einem Gesamtarbeitsvertrag kann ab Januar 2016 der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geregelt werden: für Arbeitnehmende, die mehr als 120 000 Franken verdienen, autonom und mit grosser zeitlicher Unabhängigkeit arbeiten. Dafür gilt für alle anderen Arbeitnehmenden weiterhin die Arbeitszeiterfassung. Vorerst. Denn die Vehemenz, mit der Arbeitgeber den Arbeitnehmendenschutz angreifen, ist katastrophal!

## Neoliberales Sperrfeuer aus dem Parlament

FDP, SVP und CVP sind ihre Parteien. Portmann, Aeschi und Niederberger sind ihre Namen. Und alle drei verfolgen mit ihren parlamentarischen Vorstössen das gleiche Ziel: die branchenweite Abschaffung der Arbeitszeiterfassung. Alle drei argumentieren mit dem Wandel in der Arbeitswelt. Das ortsunabhängige und flexible Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mache ein Notieren der Arbeitszeit unnötig.

Für wie blöd wollen uns diese Parlamentarier verkaufen?! Gerade weil die Arbeitszeiten immer zerstückelter anfallen, gerade weil auch abends von zu Hause aus Mails beantwortet werden und die Arbeitslast immer mehr überbordet, gerade weil Väter und Mütter vermehrt Teilzeit arbeiten wollen, braucht es die Arbeitszeiterfassung – ausser dem Arbeitgeber ist die Gesundheit der Arbeitnehmenden egal.

Auch wenn zwei oder drei Vorstösse vorerst abgeschrieben sind, die Stossrichtung ist klar: Der Arbeitsvertrag, welcher einen bestimmten Lohn in Abhängigkeit der



Ab 2016 müssen/dürfen Gutverdienende ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen.

Bild: Fotolia

Arbeitszeit verspricht, soll abgeschafft und damit der Gratisarbeit Tür und Tor geöffnet werden. Als projektbezogenes Arbeiten wird diese Ausbeutung schönegeredet.

## Im Zweifelsfall arbeitgeberfreundlich

Bundesrat Schneider-Ammann macht bei diesem für die Arbeitnehmenden zentralen Thema eine schlechte Figur. Seine paternalistische Interpretation der Sozialpartnerschaft führte dazu, dass er Syna und Travail.Suisse Anfang 2015 bei den entscheidenden Beratungen zur Arbeitszeiterfassung ausschloss. Weil wir zu kritisch – sprich arbeitnehmendenfreundlich – waren. Zwar spricht er sich in einem NZZ-Interview für die Anwendung des Arbeitsgesetzes aus: «Wir sind keine Bananenrepublik.» Die Absage an eine «ideale, liberale Lösung» ist aber nur halbherzig. Denn er führt weiter aus: «Aber ich sage nicht, die Verordnungsänderung sei der letzte Schritt für mich. Ich mache mich für alles stark, was hilft, die Unternehmen möglichst nahe an den Markt zu führen.»

## Angst vor Syna

Doch etwas hält den Wirtschaftsminister noch vom Abbau des Arbeitnehmendenschutzes ab: Er fürchtet die Gewerkschaften. Es könnte ja sein, dass die Arbeitnehmenden das nicht einfach so schlu-

cken, sondern sich wehren. Wenn schon über das Arbeitsgesetz geredet wird, dann im Sinne unserer Kongressforderung: ein Arbeitnehmendenschutz, der Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringt!

Doch die Errichtung der Bananenrepublik, in der der Arbeitsvertrag nichts mehr wert ist, Gratisarbeit geleistet und die Gesundheit missachtet wird, wird weiter vorangetrieben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband spurt vor: Es gehe kein Weg an einer Revision des Arbeitsgesetzes vorbei. Arbeitgebervertreter der Banken, Versicherungen, Treuhänder und Wirtschaftsprüfer doppeln nach: Erhöhung der Höchstarbeitszeit, Reduktion der Ruhezeit und Sonntagsarbeit für alle. Die NZZ publizierte im November eine liberale Agenda, die einen Frontalangriff auf den Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen darstellt. Und die zuständige Kommission des Ständerats hat die weitere Aushöhlung einer fairen Arbeitszeiterfassung auf Anfang 2016 traktandiert.

Mitglieder, Arbeitnehmende! Wenn ihr morgen nicht in einer Bananenrepublik aufwachen wollt, dann wehrt euch mit Syna zusammen gegen diesen Angriff auf die Würde der Arbeitnehmenden!

arno.kerst@syna.ch,  
Präsident

Grafische Industrie

# Dreijährige Laufzeit des neuen GAV

**In fünf Verhandlungsrunden arbeiteten Gewerkschaftsdelegationen und Viscom im Herbst einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aus. Dieser ist vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018 in Kraft.**

Die Viscom-Forderung nach einer «Entschlackung des GAV» erwies sich schon bald als geplantes Abbauprogramm. Bis zur letzten Runde blieb die verbriefte Festlegung der 42-Stunden-Woche ein Thema. Hin und her wogten die Diskussionen auch beim Thema Schichtzulagen im Zeitungsdruck, ehe man auch hier eine beiderseits akzeptable Lösung einging.

## «Wenn nicht so, dann gar nichts»

Dass die grafische Industrie in strukturellen Schwierigkeiten steckt, ist und war auch für die Gewerkschaftsvertreter keine neue Erkenntnis. Die Differenzierung hingegen erfordert, einen GAV nicht allein auf die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckenden Betriebe abzustützen. Es gibt Firmen, die nach wie vor hohe Gewinne ausweisen und von Abbaumassnahmen zu Ungunsten der Arbeitnehmenden erheblich profitieren würden.

Äusserst störend und eine in dieser Form noch nie dagewesene «Erpressung» war, dass seitens des Arbeitgeberverbandes der Satz «Wenn nicht so, gibts keinen neuen GAV» in diesen fünf Verhandlungsrunden gleich zweimal fiel. Gewichtige Standpunkte darzulegen gehört beidseits zum Geschäft – mit der Keule zu drohen indes verrät (provozierte?) Undiszipliniertheit.

## Der Allgemeinverbindlichkeit näher

Unter dem Strich konnten die Gewerkschaftsvertreter – von Syna sassen Tibor Menyhárt und Trix Kuchen in der Verhandlungsdelegation – ihren Wunsch nach Besitzstandswahrung aus dem auslaufenden GAV nicht in allen Belangen durchsetzen. Auch ihre einzige Forderung eines Frühpensionierungsmodells kam zu keinem Ergebnis; diese Idee wird jedoch sicher nicht fallengelassen.

So bleibt als Fazit: Das Ausgehandelte ist eine Lösung, hinter der alle Parteien stehen können. Es bildet auch die Grundlage



*Geschafft: ein zufriedener Syna-Verhandlungsleiter Tibor Menyhárt im Gespräch mit Irene Karoussos (Leiterin Rechtsdienst Viscom).*

*Bild: Bruno Füchslin*

zur hoffentlich baldigen Unterzeichnung für die von Viscom zugesagte und vom Seco abzusegnende Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

## Die Arbeitnehmenden stimmten zu

Am 5. Dezember trafen sich über 100 Mitglieder der Gewerkschaften Syna und Syndicom zur Branchenkonferenz. Mit einem Ja-Anteil von 97 Prozent der Stimmen wurde das Verhandlungsergebnis gewürdigt und der neue GAV angenommen.

**Bruno Füchslin,**  
Redakteur Region Ost,  
bfoxli@bluewin.ch

## Die wichtigsten Vereinbarungen

- Laufzeit: drei Jahre.
- Nachtarbeitszuschläge: keine weiteren Kürzungen (Zeitungsdruck: 70 Prozent, Akzidenzdruck: 50 Prozent). Besitzstandswahrung: «muss» für Zeitungsdruck, «kann» für Akzidenzdruck.
- Mindestlöhne: bleiben unverändert.
- 40-Stunden-Woche: bleibt Normalarbeitszeit. Eine mögliche Einführung der 42-Stunden-Woche bedarf einer schriftlichen Vereinbarung (gilt neu auch für den Zeitungsdruck).
- Pausen: gelten im Mehrschichtbetrieb als Arbeitszeit.
- Mahlzeitenentschädigung und Extra-Pausenentschädigung (bei Nichtverlassen des Arbeitsplatzes): fallen weg. Kompensation in beiden Fälle für jene, die heute diese Entschädigungen erhalten.
- Vermögensbildung: wird weitergeführt für diejenigen, die sie heute haben; keine neuen Abschlüsse mehr möglich.
- AVE des GAV: Das Gesuch wird eingereicht. Nach Absegnung gilt sie für alle Arbeitnehmenden.
- Solidaritäts-/Vollzugskostenbeiträge: 360 Franken pro Jahr für Gelernte, 180 Franken für Ungelernte.
- Freie Weiterbildung: via Helias-Kurse; Finanzierung gesichert.

## 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!**

Grafische Industrie

# Personalsorgestiftung

**Die positive Entwicklung der Personalsorgestiftung der grafischen Industrie (PVGI) hat auch im abgelaufenen Berichtsjahr 2014 weiter angehalten.**

Die Gesamtvermögensrendite der PVGI betrug im Berichtsjahr 2014 total 7,02 Prozent (Vorjahr 5,32 Prozent). Die durchschnittliche Vermögensrendite aller Pensionskassen betrug 6,8 Prozent. Dank diesem erfreulichen Anlageresultat hat sich der Deckungsgrad der PVGI auf gute 111,4 Prozent entwickelt (2013 betrug er 106,1 Prozent). Das PVGI-Vermögen hat von 121 Mio. Franken auf fast 125 Mio. Franken zugenommen.

Die 300 Versicherten (Vorjahr 312) und die 71 Betriebe (Vorjahr 77) haben total 5,4 Mio. Franken (Vorjahr 4,7 Mio. Franken) an Beiträgen und Eintrittsleistungen entrichtet. Der Bestand der Pensionsberechtigten der PVGI betrug Ende 2014 total 306 Personen (Vorjahr 309). Gesamthaft

wurden – wie im Vorjahr – 4 Mio. Franken Renten ausbezahlt. An Kapitalleistungen bei Pensionierung wurden 0,3 Mio. Franken bezogen (Vorjahr 0,6 Mio.).

## Transparente Kosten

Die Stiftung hat seinerzeit die Verpflichtungen der früheren Personalsorgestiftung des SVGU übernommen. Total wurden dafür Rentenzahlungen an 377 Bezüger (Vorjahr 444) aufgewendet. Die Zahlungen betragen über 700000 Franken (gegenüber dem Vorjahr fast 10 Prozent weniger).

Um den Weisungen der Oeraufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) nach Kostentransparenz bei der Vermögensverwaltung zu entsprechen, werden seit 2013 auch die Kosten für indirekte Anlagen wie Fonds, Anlagestiftungen oder ETF in den Jahresrechnungen ausgewiesen. Gemäss einer Umfrage unter den ASIP-Mitgliedern sind 98,6 Prozent der Vermögen kostentransparent (PVGI 100 Prozent). Die durchschnittlich ausgewiesenen Kosten betragen 42,6 Basis-

punkte (43 Rp. pro 100 Franken Vermögen) der kostentransparenten Anlagen (PVGI 48 Basispunkte). Dies ist ein sehr guter Wert und zeigt, dass sich die kollektive berufliche Vorsorge lohnt.

Es darf aber nicht das Ziel einer Vorsorgeeinrichtung allein sein, eine Minimierung der Vermögensverwaltungskosten zu erreichen, sondern es soll auch eine möglichst hohe Nettoperformance erreicht werden. Am Ende sind es nicht die Kosten, sondern es ist die Nettoperformance, die definiert, wie viel die Versicherten auf ihrem Kapital erhalten.

**beat.schwaller@syna.ch,  
Leiter Administration und Finanzen**

*Der Jahresbericht 2014 mit Kommentar kann bei der PVGI, c/o AGRAPI, Postfach, 3000 Bern 6, bezogen werden. Weitere Informationen finden Sie auch unter: [www.pvgi.ch](http://www.pvgi.ch).*

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

## Ein GAV für alle Betriebe

**Syna hat nach langen Verhandlungen erreicht, dass der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizer Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche besser wird. Ausserdem hat sich der Bundesrat dazu entschlossen, den GAV für allgemeinverbindlich zu erklären (AVE).**

Seit November 2015 muss der GAV in allen Betrieben der Branche angewendet werden. Wichtig zu wissen ist aber, dass er weiterhin nur für Angestellte mit einem Berufsabschluss gilt!

Ein schönes Extra gibt es für die Angestellten der Bäckerbranche mit Berufsausbildung, welche gewerkschaftlich organi-



*Ein Zeichen der Wertschätzung für die Bäcker, Konditoren und Confiseure: Der GAV ist allgemeinverbindlich. Bild: Fotolia*

siert sind: Sie bekommen den Berufsbeitrag zurückerstattet, wenn sie sich bei ihrem Regionalsekretariat melden.

## AVE alleine reicht nicht!

Eine AVE ist ein wichtiger und grosser Schritt in die richtige Richtung. Dennoch fordern wir mit aller Deutlichkeit, dass auch das ungelernete Personal dem GAV unterstellt werden muss. Gerade im Ver-

kauf oder in industriellen Betrieben finden sich häufig ungelernete Mitarbeitende. Auch sie haben das Recht auf faire und zeitgemässe Anstellungsbedingungen.

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

## Der neue GAV enthält zahlreiche und wichtige Regelungen

- fünf Wochen Ferien für alle ab 2016
- garantierter 13. Monatslohn für alle
- 25 Prozent Lohnzuschlag für die Nachtarbeit
- stark steigende Löhne für das Verkaufspersonal
- breite Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Branchenkonferenz Bauhauptgewerbe

# Gemeinsame Aktionen wirken

**Im Frühling 2015 liess der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) die Lohnverhandlungen wegen der Fachstelle für Risikoanalyse der Unia Zürich platzen und blockte alle weiteren Verhandlungen ab. Doch mit gemeinsamen Aktionen brachten Gewerkschaften und Bauarbeiter den SBV wieder an den Verhandlungstisch.**

Der SBV wollte auch nicht über einen neuen Landesmantelvertrag (LMV) verhandeln, sondern diktierte die Verlängerung des bestehenden Vertrages. Der flexible Altersrücktritt (FAR) muss wegen der geburtenstarken Jahrgänge, welche in den nächsten Jahren in Rente gehen, finanziell gestärkt werden. Die Baumeister wollten dies mit Leistungskürzungen erreichen.



An der Demo

Bild: Colette Kalt

An einer gemeinsamen Demo von Syna und Unia am 27. Juni in Zürich haben über 10 000 Bauarbeiter aus der ganzen Schweiz dem SBV klargemacht: So geht es nicht; wir wollen Verhandlungen, kein Arbeitgeberrdiktat und keine Verhandlungsverweigerungen.

Im Herbst willigte der SBV auf Druck der Gewerkschaften in die vertraglich vorgesehenen Lohnverhandlungen ein. Eine Umfrage unter den Bauarbeitern bestätigte die Ansicht von Syna: Es braucht Verhandlungen im Paket, nämlich über den FAR, den Lohn und den LMV.

An den eindrücklichen Bau-Aktionen Anfang November in Bellinzona, Zürich, Genf, Neuenburg und Delémont haben die Bauarbeiter gemeinsame Entschlossenheit

unterstrichen und dargelegt: Sozialpartnerschaft gibt es nicht zum Nulltarif, wir wollen faire Verhandlungen über alles.

In den folgenden Verhandlungen zwischen SBV und Gewerkschaften haben wir denn auch über den LMV, FAR und Lohn im Paket verhandelt.

## Syna-Bauarbeiter sagen Ja

Nach vier Verhandlungsrunden hat die Syna-Branchenkonferenz am 12. Dezember mit den Partnerorganisationen Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) und Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV) folgendem Resultat zugestimmt:



Ende gut, alles gut?

Illustration: Kurt Regotz

- FAR: Rentenalter 60 ohne Leistungsabbau; ab 1. Juli 2016 1,5 Prozent Prämien Arbeitnehmende und 5,5 Prozent Prämien Arbeitgeber.



Ernst Zülle, Zentralsekretär

Bild: Colette Kalt

**«Seitdem die Idee des FAR vom damaligen CHB (heute Syna)-Präsidenten Anton Salzmann eingebracht wurde, haben die Bauarbeiter sich vehement für die Rente mit 60 eingesetzt. Jetzt ist es ein Erfolg, dass wir sie ohne Leistungskürzung für die Zukunft sichern können.»**

- LMV: Der bestehende LMV wird um drei Jahre verlängert (2016–2018). Lohnbarzahlungen sind nicht mehr zulässig. Während der Vertragsdauer wird über Schlechtwetter, Massnahmen gegen Lohndumping, Schutz älterer Arbeitnehmer sowie Beschränkung der Temporärarbeit verhandelt. Regionalen Verhandlungsergebnissen wird zugestimmt, wenn sie nicht gegen den LMV verstossen.



Kurt Regotz

Bild: Colette Kalt

**«Der LMV ist ein guter Vertrag und gilt als Vorbild für viele andere Gesamtarbeitsverträge. Das öffentliche Engagement der Bauarbeiter sollte für andere arbeitende Menschen auch ein Vorbild sein, um etwas zu erreichen. Es ist wesentlich, dass wir mit diesem Abschluss den vertragslosen Zustand verhindert haben.»**

- Lohn: Für 2016 bleiben die Löhne unverändert. Die Mittagsentschädigung wird ab dem 1.1.2017 um einen Franken, auf 16 Franken erhöht.

## Gemeinsam sind wir stark

Der Einsatz, die Entschlossenheit, die Sichtbarkeit und die Gemeinsamkeit im Bauhauptgewerbe in der gesamten Schweiz haben einmal mehr aufgezeigt: Es braucht Gewerkschaften, es braucht die Stärke der Gemeinschaft der Arbeitnehmenden, um gegen die Liberalisierungstendenzen der heutigen Politik und Gesellschaft zu wirken. Nur so kann eine faire Sozialpartnerschaft entstehen.

**kurt.regotz@syna.ch, Zentralsekretär und Leiter Verhandlungen Bau**



Ordinanza sulla cittadinanza

# Margine di discrezionalità ancora troppo eccessivo

**Come previsto dalla nuova Legge federale sulla cittadinanza (LCit), i criteri di naturalizzazione dovranno essere formulati a livello di ordinanza (OCit). La Commissione federale della migrazione (CFM) si è espressa criticamente in una presa di posizione pubblicata il 12 ottobre 2015.**

La Commissione federale della migrazione (CFM) è composta da 30 rappresentanti extraparlamentari, di qui una rappresentazione adeguata di esperti di migrazione. La CFM consiglia il Consiglio federale nelle questioni inerenti alla migrazione e si esprime in merito alle conseguenze sociali, culturali, economiche, legali, demografiche e politiche della convivenza in Svizzera con cittadini stranieri. Nel quadro delle disposizioni legislative, la Commissione sostiene progetti che si occupano di questioni di partecipazione politica e sociale della popolazione migrante. Ogni anno la CFM organizza un convegno rivolto al pubblico interessato. Quest'anno l'incontro si è svolto il 22 ottobre 2015 sul controverso tema «Potenziale – Il valore aggiunto di una società di migrazione».

Nella sua presa di posizione, la CFM rileva innanzitutto che con la revisione della legge a diminuire saranno soprattutto le decisioni di naturalizzazione di singoli individui motivate politicamente. Essa auspica l'introduzione di criteri vincolanti e verificabili che siano realmente indicativi del grado di integrazione e non un semplice specchio del livello di istruzione o delle opinioni conservatrici. Nel complesso la CFM rigetta la concretizzazione dei criteri di selezione nell'avamprogetto. Anche secondo Syna, la OCit definisce i criteri di integrazione in maniera eccessivamente unilaterale.

## Criteri di valutazione

La nuova LCit adottata dalle Camere richiede un soggiorno minimo di dieci anni in Svizzera e accorda la naturalizzazione



*Un'integrazione riuscita va definita diversamente in ogni Cantone?*

Foto: Fotolia

solamente alle persone già in possesso di un permesso di domicilio (permesso C). I criteri materiali di integrazione a livello federale fissati nell'ordinanza riguardano, fra gli altri, la familiarità con le condizioni di vita svizzere, l'osservanza della sicurezza e dell'ordine pubblici, le conoscenze linguistiche, la partecipazione alla vita economica e l'acquisizione di una formazione. Oltre ai criteri minimi formulati, i Cantoni rimangono altresì liberi di definire disposizioni d'integrazione più severe. La CFM disapprova espressamente tali misure. In primo luogo, non si è colta l'occasione di definire a livello nazionale cosa sia un'integrazione efficace; d'altro canto, sussiste ancora il rischio che siano prese decisioni di naturalizzazione inique. È incomprendibile il principio secondo il quale, ad esempio, nel Cantone di San Gallo l'integrazione debba essere misurata diversamente che nel Cantone di Argovia!

Se è pur vero che ai sensi dell'articolo 9 i criteri di integrazione possono essere adattati alla situazione personale del richiedente (come una disabilità o una lunga malattia), queste disposizioni derogatorie sono insufficienti per tutelare dalla discriminazione gli individui scarsamente qualificati o meno privilegiati dal profilo socioeconomico. Inoltre, è del tutto incomprendibile il requisito secondo il quale i

richiedenti debbano preoccuparsi anche dell'integrazione degli altri componenti del nucleo familiare. I giovani di seconda generazione dovrebbero assumersi la responsabilità, ad esempio, delle scarse conoscenze linguistiche dei propri genitori.

## Punti della procedura poco chiari

La procedura e le competenze di Comuni, Cantoni e Confederazione non sono state sufficientemente chiarite. Per tale motivo, nella sua risposta la CFM formula diverse proposte atte a rafforzare l'obbligo di informazione e di vigilanza di Confederazione e Cantoni. È ritenuta positiva l'introduzione di una scadenza nella procedura di naturalizzazione agevolata. La Commissione evidenzia ripetutamente la necessità di una procedura giuridica che garantisca il rispetto delle direttive in materia di discriminazione e il principio della proporzionalità. È tempo che queste rivendicazioni delle organizzazioni specializzate in questioni migratorie vengano finalmente ascoltate.

**selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione**

Maggiori informazioni alla pagina [www.ekm.admin.ch](http://www.ekm.admin.ch)

Conferencia del sector principal de construcción

# Acciones en conjunto muestran resultados

**En primavera del 2015 la asociación suiza de maestros de la construcción (Schweizerischer Bau-  
meisterverband SBV) suspendió todo tipo de negociación echando la culpa al servicio de análisis de riesgo (Fachstelle für Risikoanalyse) de Unia Zúrich. Con acciones en conjunto los sindicatos y los obreros de la construcción lograron que el SBV vuelva a la mesa de negociación.**

El SBV no quería negociar un nuevo convenio nacional (Landesmantelvertrag LMV) sino que dictó de manera unilateral el alargamiento del contrato hoy vigente. Porque en los años que vienen habrá un aumento de jubilaciones es necesario fortalecer económicamente la flexibilización de la edad de jubilación (flexibler Altersrücktritt FAR). Los maestros de la construcción quieren solucionar el problema con recortes a las rentas.



En la manifestación

Foto: Colette Kalt

En una manifestación en común de Syna y Unia el 27 de junio en Zúrich, unos 10 000 obreros de la construcción le aclararon al SBV: Así no se puede, queremos negociar, no queremos un dictado de parte de los empleadores, ni que se nieguen a negociar.

Bajo la presión de parte de los sindicatos el SBV en otoño cedió a retomar las nego-

ciaciones de todos modos previstas por contrato. Una encuesta a los obreros de la construcción confirmó la convicción de Syna: Hay que negociar todos los puntos pendientes en conjunto, es decir la flexibilización de la edad de jubilación, el salario y el convenio nacional.

En manifestaciones simultáneas impresionantes en Bellinzona, Zúrich, Ginebra, Neuchâtel y Delémont a comienzo de noviembre los obreros de la construcción mostraron determinación y señalaron una vez más: La cooperación social no es gratis, queremos negociaciones justas.

Así que en las negociaciones entre el SBV y los sindicatos que siguieron hemos negociado el paquete entero de convenio nacional, flexibilización de la edad de jubilación y salarios.

## Obreros de la construcción de Syna dicen «sí»

Después de cuatro rondas de negociaciones la conferencia de Syna del 12 de diciembre, incluyendo sus organismos asociados Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) y Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV), aprobaron los siguientes resultados:

- Flexibilización de la edad de jubilación: Edad de jubilación a los 60 años de edad sin recortes; a partir del primero de julio 2016 los empleados pagan 1,5 por ciento de cuota y los empleadores 5,5 por ciento de cuota extra.

**«Desde que la idea de la flexibilización de la edad de jubilación (FAR) fue propuesta por Anton Salzmann, el entonces Presidente de CHB (lo que hoy es Syna), los obreros de la construcción lucharon con vehemencia para la jubilación a los 60. Es un éxito que hoy podemos asegurar la FAR sin recortes a la renta.» (Ernst Zülle, secretario central)**

- Convenio nacional: El convenio nacional vigente se prolongará por tres años (2016–2018). Se prohíbe pagar salarios en efectivo. En los próximos tres años se negociará acerca de medidas en caso de mal tiempo, medidas contra el dum-

ping salarial, protección de empleados mayores y la limitación de trabajo al trabajo temporal. Convenios regionales serán aceptados siempre que no contravengan al convenio nacional.



En la manifestación

Foto: Colette Kalt

**«El convenio nacional de la construcción es un buen contrato y sirve como ejemplo para varios convenios en otros sectores. El compromiso visible de los obreros de la construcción debería de servir como ejemplo para otros trabajadores también. Es esencial, que hemos impedido un estado sin contrato ninguno.» (Kurt Regotz)**

- Para 2016 los salarios de base quedan inalterados. La indemnización de almuerzo subirá por un franco a 16 francos a partir del primero de enero 2016.

## Unidos somos fuerte

La dedicación, la determinación, la visibilidad y la unión dentro del sector de la construcción en todo Suiza mostraron una vez más: Se necesitan sindicatos, se necesita la fuerza unida de parte de los empleados, para luchar contra las tendencias de liberalización en la política y la sociedad contemporánea. Solo así se puede construir una cooperación social justa.

**kurt.regotz@syna.ch,  
secretario central y dirigente  
de la negociación sector construcción**

Secretário regional Rogério Sampaio

## Lutar contra a injustiça

**Rogério Sampaio é um nome bem conhecido para muitos sócios da região de Zurique. Secretário da Syna desde 1997, Rogério está à beira da reforma e faz uma retrospectiva da sua rica carreira no sindicato.**

**Selina Tribbia: O que te levou a trabalhar para um sindicato?**

**Rogério Sampaio:** Desde novo que me fascina a ideia de lutar contra a injustiça. Eu nasci na Guiné-Bissau e imigrei para Portugal aos 18 anos. Aí tornei-me militante numa organização operária católica, cujo objetivo era proteger os mais desfavorecidos. Mas nunca me interessei por uma ideologia de esquerda ou de direita. Sempre achei importante formar as minhas próprias opiniões. Este pensamento autónomo deu-me também uma certa liberdade em relação aos partidos já estabelecidos na altura. Mesmo depois da abolição do regime fascista e da introdução do governo socialista em 1974, foram cometidos vários erros, principalmente no que diz respeito ao domínio dos sindicatos e à reorganização do mercado de trabalho, o que levou ao desemprego e à imigração. Eu presenciei e tomei parte em todas estas mudanças.

**Aqui na Suíça sempre estiveste envolvido em associações que lutam pelos direitos dos imigrantes. Que aspetos aprecias neste trabalho e que aspetos consideras difíceis?**

Quando cheguei à Suíça pude contar com a ajuda dos que tinham vindo antes de mim. Por isso aprecio muito o fato de poder por minha vez passar aos próximos a minha experiência e os meus conhecimentos. Também acho muito gratificante a confiança que os sócios e as suas famílias depositam em mim. Para os imigrantes, o sindicato é uma entidade conselheira em todos os aspetos da vida. Um secretário responsável pelos imigrantes tem que saber encaminhar o sócio ao sítio certo, onde este receberá ajuda, mesmo que o problema não tenha a ver com o sindicato. Entre as comunidades emigrantes as notícias espalham-se rápido. Quando um sócio é mal atendido o secretário ganha má fama. Mas



Rogério Sampaio

Foto: Colette Kalt

também ganha boa fama se souber dar informações corretas e manter a confiança do sócio.

O que eu acho muito difícil é ver como às vezes as crianças de segunda ou terceira geração renegam as suas origens. Isto é um problema muito sério para as famílias e na minha opinião é culpa de uma política de assimilação em vez de integração.

**Que necessidades têm os imigrantes e como vê o seu futuro na Syna e no mundo de trabalho na Suíça?**

Os estrangeiros e os suíços estão do mesmo lado. Todos queremos melhores condições de trabalho. Mas os imigrantes são mais discriminados, seja no trabalho ou por instituições como a polícia ou a Gemeinde. Este é um problema que temos que resolver juntos, já que racismo e discriminação dizem respeito a todos. Por isso é importante que os imigrantes sejam devidamente representados nos grêmios da Syna, para que eles possam ser ouvidos independentemente da barreira da língua. A discriminação dos imigrantes no trabalho manifesta-se por exemplo em des-

vantagem salarial e menos oportunidades de subir na carreira. Nestes aspetos seria desejável que os patrões agissem com maior transparência e dessem mais valor ao trabalho dos imigrantes.

**O que te passa pela cabeça no fim da tua longa carreira na Syna?**

Nos últimos 30 anos como sócio ativo e funcionário ocupei variadíssimos cargos na Syna. Fiz trabalhos inspiradores e com sentido e proporcionei segurança financeira é minha família. Por tudo isso estou muito grato. Principalmente como redator de artigos para o «Syna Magazin» e o «Il lavoro» tive muitas experiências interessantes e gostaria de agradecer por esta oportunidade.

**selina.tribbia@syna.ch,  
responsável pelo serviço de imigração**

A entrevista completa está em [www.zuerich-schaffhausen.syna.ch](http://www.zuerich-schaffhausen.syna.ch) > Aktuell > News aus der Region

# Kursangebote von Syna



## **Körperliche und äussere Stressanzeichen abbauen, entspannen und besser schlafen können.**

**Donnerstag, 21. Januar 2016, 9 bis 16.30 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden nehmen eine persönliche Analyse der momentanen Lebenssituation vor und definieren ihre Ziele. Sie erlernen kurze Entspannungsübungen und erfahren, wie sie ihre Wohlfühlziele unmittelbarer verfolgen können.

**Referentin:** Rita Mancini, dipl. Mentaltrainerin ILP

**Anmeldung:** bis 4. Januar 2016

## **Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/-r unbedingt wissen sollte!**

**Montag, 8. Februar 2016 (1. Kurstag), und Montag, 15. Februar 2016 (2. Kurstag), jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen und erfahren, welche Ansprüche sie geltend machen können. Anhand von Beispielen aus der Praxis erhalten sie anschauliche Informationen und wissenswerte Tipps.

**Referentin:** Bettina Michaelis, Finanzplanerin und Versicherungsfachfrau

**Anmeldung:** bis 15. Januar 2016

## **Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten**

**Freitag, 12. Februar 2016 (1. Kurstag), und Freitag, 10. Juni 2016 (2. Kurstag), Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, welche bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung. Sie erfahren, wo die Stolpersteine liegen, erhalten Tipps und Tricks.

**Referentin:** Bettina Michaelis, Finanzplanerin und Versicherungsfachfrau

**Anmeldung:** bis 15. Januar 2016



Bild: Fotolia

### **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

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Konzernverantwortungsinitiative

# Made in El Salvador

**Wie multinationale Konzerne in Niedriglohnländern Menschen ausbeuten – und was wir als Schweizerinnen und Schweizer dagegen tun können. Eine Geschichte aus El Salvador.**

Isela Beltrán's Hände ruhen selten. Wenn sie nicht putzen, waschen oder kochen, dann sticken sie. Die 38-jährige Salvadorianerin arbeitet seit 18 Jahren als Stickerin für einen grossen Textilkonzern. Da der Lohn ihres Ehemannes nicht ausreichte, musste sie sich selbst eine Arbeit suchen. Mit weiteren Bewohnerinnen ihres Dorfes wurde sie von einer sogenannten Maquila angeworben – einer exportorientierten, oft ausländischen Fabrik, die in Freihandelszonen Hunderte von Arbeitern und Arbeiterinnen unter meist unwürdigen Bedingungen beschäftigt. Ihre zwei kleinen Kinder seien kein Problem, hiess es dort, im Gegenteil; sie könne zu Hause sticken. «Das ist eine gute Arbeit», dachte sich Isela, «Kinder hüten und gleichzeitig Geld verdienen.» Für zwei bis drei Dollar stückte sie bis zu 15 Stunden am Tag äusserst konzentriert auf ihrem harten Holzstuhl. Bald machten sich Kopf- und Hand-schmerzen bemerkbar. Auch ihre Augen litten unter der Arbeit: Sie musste sich eine Brille kaufen. Ihre Kinder vernachlässigte sie immer mehr.

## Isela wehrt sich

Als die Fabrik sie immer offensichtlicher ausbeutete, begann Isela sich zu wehren. Sie trat zusammen mit anderen Heimarbeiterinnen Mujeres Transformando (MT) bei. MT ist eine vom Syna-Hilfswerk Brücke · Le pont unterstützte Organisation, die Fabrik- und Heimarbeiterinnen hilft, ihre Arbeitsrechte durchzusetzen. Als Reaktion darauf liessen sich die Zuständigen nicht mehr im Dorf blicken. Es lohnte sich nicht mehr, die Ware abzuholen. Wer zukünftig für sie arbeiten wollte, der müsse den Stoff zur Fabrik in die Hauptstadt San Salvador bringen – eine Reise, die Isela aus ihrem abgelegenen Dorf einen ganzen Tag kostet. Weder wollte die Fabrik die Fahrtkosten bezahlen, noch nahm sie Rücksicht auf Kinderbe-



*Isela Beltrán schuftet für einen Hungerlohn. Die grossen Gewinne streicht ihr ausländischer Arbeitgeber ein.  
Bild: Andreas Jahn*

treuung während dieser Zeit. Wohl oder übel fuhren die Heimarbeiterinnen von nun an zur Fabrik, doch ihre Arbeiten wurden immer öfter abgelehnt: «Sie sagten uns, dass wir zu wenig gut arbeiten würden. Manchmal brachten wir die Stücke nach acht Tagen Arbeit zur Kontrolle, und sie meinten, es sei die falsche Farbe. So arbeiteten wir noch einmal acht Tage für den gleichen Lohn weiter.» Stickereien, für die sie früher 2.25 Dollar erhalten hatte, waren plötzlich nur noch 1.75 Dollar wert. «Das ist so ungerecht, denn es ist eine schwierige Arbeit. Sie erlaubt es uns nicht, die Kinder zu erziehen. Wir verlassen unsere Häuser nicht mehr, und wir haben keine Zeit für Erholung», klagt Isela.

Heute ist Isela noch genauso arm wie vor 18 Jahren. Neu sind die rasenden Kopfschmerzen und die Arthrose an den Händen. Die Schmerzen sind so gross, dass sie kaum noch arbeiten kann. So sinkt ihr Einkommen immer mehr. Einzig ihr Engage-

ment bei MT gibt Isela noch Hoffnung, eines Tages einer Arbeit in Würde nachgehen zu können.

## Horrende Gewinne für die Firmen

Szenenwechsel. In den USA, einige Tausend Kilometer nördlich von Iselas Dorf, schlendert Patricia durch die Ethno-Abteilung eines klimatisierten Kaufhauses. Sofort fallen ihr die wunderschön bestickten Kleider aus El Salvador auf. Sie kauft eine Bluse für 80 Dollar. «Teuer, aber handgemacht», denkt sie sich. Patricia kann nicht wissen, dass Isela an der mühselig bestickten Bluse gerade einmal 1.75 Dollar verdient hat. Sie ahnt nicht, dass das amerikanische Textilunternehmen, dessen Logo am Kragen aufgenäht ist, die Rechte seiner Angestellten systematisch verletzt. Und wenn schon, was könnte sie dagegen tun?

Wäre Patricia Schweizerin, und hätte das Textilunternehmen seinen Sitz in der Schweiz, könnte sie sehr wohl etwas dagegen tun. Im letzten Frühling wurde hierzulande die sogenannte Konzernverantwortungsinitiative lanciert (siehe Kasten und beiliegender Flyer). Denn auch Schweizer Konzerne sind für unmenschliche Arbeitsbedingungen im Ausland verantwortlich. Brücke · Le pont ist Trägerorganisation der Volksinitiative. Unterschreiben Sie noch heute und zeigen Sie sich solidarisch mit den Arbeitnehmenden im globalen Süden – für eine Arbeit in Würde!

*Die von Syna unterstützte Volksinitiative fordert, dass international tätige Schweizer Unternehmen auch im Ausland Menschenrechte und Umweltschutzbestimmungen respektieren. Lies den beiliegenden Flyer, unterschreib den Talon und wirf ihn unfrankiert in den nächsten Briefkasten. Unterschriftenbogen downloaden unter [www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch), weitere Infos unter [www.konzern-initiative.ch](http://www.konzern-initiative.ch). Bitte beachten: Für jede Gemeinde muss ein separater Talon ausgefüllt werden. Vielen Dank!*

**[andreas.jahn@bruecke-lepont.ch](mailto:andreas.jahn@bruecke-lepont.ch),  
Kommunikation und  
Entwicklungspolitik**

Lohnverhandlungen Fenaco

# Die Mindestlöhne werden angehoben

**Dank Syna erhöht Fenaco für 2016 die Gesamtlohnsumme um 0,5 Prozent, zudem wird der im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgehaltene Mindestlohn für ungelerntes Personal auf 3800 Franken angehoben. Syna akzeptiert diese Lösung, wird aber die Ausführung der Lohnerhöhungen überwachen.**

Bedauerlicherweise kann Syna die Lohnverhandlungen dieses Jahr nicht mit einer generellen Lohnerhöhung abschliessen.

Fenaco will die Lohnerhöhungen erneut rein individuell vornehmen und stellt hierzu 0,5 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

Zusätzlich werden die Mindestlöhne um jeweils 100 Franken angehoben, wobei der GAV nur den Mindestlohn für das ungelernete Personal festlegt. Die Mindestlöhne für das gelernte Personal werden einseitig durch Fenaco bestimmt. Durch die diesjährige Erhöhung haben die Mindestlöhne jedoch ein akzeptables Niveau erreicht: Das gelernte Personal darf sich über dieselben Mindestlöhne wie bei Coop oder Migros freuen. Ungelerntes Personal ist mit neu 3800 Franken im Vergleich nach wie vor leicht schlechter ge-

stellt, dennoch wurde ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung unternommen.

## Keine Dauerlösung

Für Syna ist klar, dass diese Lösung zwar akzeptiert wird, jedoch nur mit genauer Überwachung der Lohnerhöhungen. Eine individuelle Lohnanpassung ist als struktureller Ausgleich für diese eine Lohnrunde akzeptabel, nicht jedoch als Dauerlösung für die Zukunft. Erfreulich ist, dass sich Fenaco trotz erschwerten wirtschaftlichem Umfeld lösungs- und verhandlungsbereit gezeigt hat.

**claudia.stoeckli@syna.ch,**  
Zentralsekretärin Agrarwirtschaft

Lohnverhandlungen Coop

# Die Lohnverhandlungen sind gescheitert

**Die diesjährigen Verhandlungen zwischen Syna und Coop sind aufgrund des viel zu tiefen Angebots von Coop gescheitert. Das Angebot ist keine Lohnerhöhung, sondern eine Imagemassnahme, von welcher die wenigsten Angestellten profitieren können.**

Syna ist sehr enttäuscht über das viel zu tiefe Angebot seitens Coop. Der Detailhändler bot an, den Mindestlohn für das ungelernete Personal um 50 Franken, von 3850 Franken auf 3900 Franken, anzuheben und somit lediglich auf den Stand der Migros des letzten Jahres zu kommen.

Einmal mehr wird auf die Bedürfnisse der Angestellten keine Rücksicht genommen: Steigende Krankenkassenprämien und steigende Mieten sind für Angestellte

in Tieflohnbranchen wie dem Detailhandel ein grosses Problem. Die magere Erkenntnis von Coop, den tiefsten Mindestlohn etwas anzuheben, ist zwar zu begrüssen, dennoch erscheint das Angebot eher als Imagemassnahme für die Öffentlichkeit anstelle einer echten Lohnerhöhung für die Angestellten.

## Mehr wäre möglich gewesen

Syna lehnt das Angebot von Coop ab; zu wenige Angestellte profitieren davon, und von einer fairen Lohnerhöhung kann nicht annähernd gesprochen werden. Syna akzeptiert die Schwarzmalerei von Coop nicht, wonach es nicht möglich sei, mehr für die Angestellten auszugeben. Schaut man sich die Konkurrenz an, so wird klar, dass eine Erhöhung der Lohnsumme um 0,5 Prozent durchaus möglich gewesen wäre. Wir werden Ende Jahr den Geschäftsbericht von Coop genau studieren. Sollte sich herausstellen, dass das Unternehmen trotz beklagtem Geschäftsjahr gute Gewinne ge-



Coop malte in den Lohnverhandlungen schwarz. Bild: Coop

schrieben hat, werden wir Druck aufsetzen, damit solche schlechten und unbegründeten Lohnrunden nicht weitergezogen werden. Coop argumentiert, dass der eigene Gesamtarbeitsvertrag (GAV) überdurchschnittlich sei und daher die Löhne nicht alleine ausschlaggebend seien. Leider, lieber Coop, hat auch hier die Konkurrenz mächtig aufgeholt. Der GAV ist zwar gut, aber nicht mehr überdurchschnittlich.

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

## Lohnergebnisse 2016

Weitere Resultate der Lohnverhandlungen stellen wir an der Medienkonferenz vom 21. Dezember vor.

Detailhandel

# Auf Bedürfnisse eingehen

**Cornelia Bickert arbeitete eineinhalb Jahre als Filialmitarbeiterin bei Lidl und ist nun Mitarbeiterin von Syna. Sie berichtet über ihre Erfahrung im Arbeitsalltag bei Lidl in der Schweiz.**

**Florian Kobler: Cornelia, wie verlief dein Arbeitsalltag bei Lidl?**

**Cornelia Bickert:** Zu Beginn jeder Schicht werden den Mitarbeitenden die Aufgabenbereiche zugeteilt. Die Aufgaben müssen bis zum Ende der vorgegebenen Zeit erledigt sein. Ist dies nicht der Fall oder gibt es durch das Tagesgeschäft andere Aufgaben, so erwartet man die Bereitschaft zu Überstunden. Aufgrund privater oder familiärer Termine ist das nicht immer machbar, was zu Konflikten führen kann. Alle Aufgaben unter zeitweise sehr hohem Druck zu erfüllen, sind die täglichen Herausforderungen der Lidl-Mitarbeitenden und auch der Führungskräfte in den Filialen. Meine Achtung an alle!

**Wie gingst du mit diesem Druck um?**

Dem Druck muss man standhalten können. Wichtig ist die gegenseitige Unterstützung in einem guten Team. Aber ohne Motivation und Freude ist die schwere Arbeit kaum zu bewältigen. Lidl sollte, wenn irgend möglich, mehr Rücksicht auf persönliche Bedürfnisse nehmen. Ein Beispiel: Viele Mitarbeiterinnen würden sich freuen, wenn der Samstag vor den Ferien als freier Tag gewährt würde.

**... Aber es kann nicht auf jeden Wunsch eingegangen werden?**

Das verstehen alle. Doch bleiben wir bei dem Samstag: Meine Erfahrung zeigt, dass es möglich ist, den Samstag vor den Ferien generell als freien Tag festzulegen, das ist ein grosser Vorteil für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

**Wie konntest du dein Familienleben mit der Arbeit im Detailhandel vereinbaren?**

Als Teilzeitmitarbeiterin und Mutter eines erwachsenen Sohnes war das für mich relativ unproblematisch. Ich hatte keine wichtigen Termine nach der Arbeit und konnte so bei Bedarf Überstunden

leisten. Die Arbeit am Samstag war natürlich nicht ideal für gemeinsame Unternehmungen mit der Familie. In Österreich ist vom Gesetzgeber festgelegt, dass Verkäuferinnen zwei Samstage im Monat frei haben. Das könnte doch auch in der Schweiz eingeführt werden.

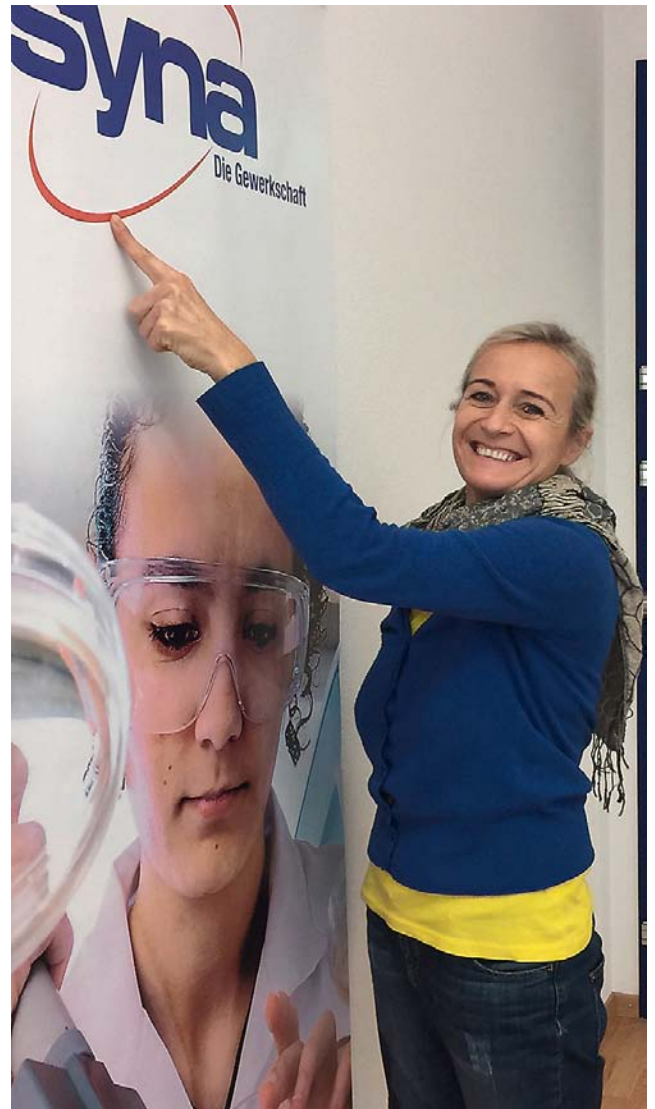
**Wie steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei jungen Müttern in der Schweiz?**

Für arbeitstätige Mütter in der Schweiz ist es eine grosse Herausforderung, den Alltag zu organisieren, da Betreuungsmöglichkeiten fehlen oder sehr teuer sind. Dementsprechend werden auch viele individuelle Wünsche an den Arbeitgeber gerichtet. Für die Filialleitenden bei Lidl ist es aufgrund der dünnen Personaldecke nicht einfach, den Wünschen der Mütter gerecht zu werden.

**Weihnachten steht vor der Tür. Wie hast du die Weihnachtszeit als Mitarbeiterin im Detailhandel erlebt?**

Während der Weihnachtszeit ist im Detailhandel Hochsaison. Es gibt viel mehr Aufgaben als im sonstigen Tagesgeschäft, der Umsatz ist deutlich höher und Überstunden sind vorprogrammiert. Es wird jedem Mitarbeitenden alles abverlangt, und in der Freizeit ist man einfach nur sehr müde. Viel Zeit für Besinnlichkeit bleibt da nicht. Diese Zeit kann man nur mit guter Motivation überstehen, ein Lob von den Führungskräften tut da sehr gut. Es gibt auch Stress wegen dem besonderen Wunsch von einzelnen Mitarbeitenden, am 24. Dezember frei zu haben, um Weihnachten in der Familie zu feiern.

**Was wünschst du dir als Syna-Mitarbeiterin für Lidl?**



Cornelia Bickert

Bild: Florian Kobler

Ich war während meiner Arbeit bei Lidl sehr froh, dass Syna die Interessen der Arbeitnehmenden vertritt. Der GAV regelt das Wichtigste: Die Mitarbeitenden bekommen ein transparentes Gehalt, der Urlaub ist geregelt, die Überstunden werden bezahlt – was nicht selbstverständlich ist! Der GAV und die Präsenz von Syna waren für mich mit ein Grund, Syna-Mitglied zu werden. Werden die Arbeitsbedingungen schwieriger, ist es gut zu wissen, wo man Unterstützung erhält. Ich bin froh, jetzt bei Syna zu arbeiten. So kann ich die Mitglieder kompetent unterstützen und ihre Interessen vertreten.

florian.kobler@syna.ch,  
Regionalsekretär

Generationen, Lohngleichheit, Berufseinstieg

# Das Young-Syna-Jahr 2015

**Wie war Young Syna 2015 unterwegs? Vor allem engagierte sie sich politisch für die Anliegen der Jungen. Wir wagen einen Rückblick auf die drei wichtigsten Anlässe.**

Das Jahr neigt sich dem Ende zu, und diese Gelegenheit möchte ich für einen kurzen Rückblick auf drei besondere Aktivitäten nutzen, bei denen Young Syna aktiv dabei war. Im Frühling stand ein wichtiges Ereignis an: die nationale Demonstration für Lohngleichheit am 7. März in Bern. Im schweizerischen Durchschnitt verdienen Frauen ganze 17 Prozent weniger als Männer. Wie lässt sich dieser Unterschied erklären? Nicht auf eine nachvollziehbare Weise: Er muss als eine geschlechterspezifische Differenz verstanden werden. Die Lohnungleichheit betrifft alle Altersgruppen – sie beginnt bereits beim Berufseinstieg. Anlässlich der Demonstration wehrte sich Syna zusammen mit Jeunesse.Suisse, Travail.Suisse, Transfair und zahlreichen weiteren Organisationen gegen die unfairen Lohnunterschiede. Malika Zouaoui (Young Syna und Jeunesse.Suisse) durfte zusammen mit Chiara Simoneschi-Cortesi (Transfair und Travail.Suisse) eine Rede auf dem Bundesplatz halten. Die beiden Frauen forderten darin Kontrollmechanismen und Sanktionen bei Lohnungleichheit und traten engagiert für gleiche Chancen im Beruf ein.

## Jung und Alt im Gespräch

Ein besonderer Anlass war auch der Generationendialog im Juni in Olten. Wenn du dich fragst, welche Bedeutung die Generation deiner Grosseltern für das Wohl der gesamten Gesellschaft hat – woran denkst du? An das unentgeltliche gesellschaftliche Engagement von Senioren, oder machst du dir kritische Gedanken über die Zukunft der Sozialwerke? Syna bot Young-Syna-Mitgliedern und Mitgliedern der Rentnerkommission im Rahmen des Syna-Generationendialogs eine Plattform, um über solche Fragen zu diskutieren. Das Projekt Generationendialog wurde von der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfeorganisationen der



Malika Zouaoui hält auf dem Bundesplatz eine engagierte Rede für Lohngleichheit.

Bild: Yanna Obert

Schweiz (Vasos) entwickelt. «Die Alten fürchten, dass die junge Generation die Solidarität mit ihnen aufgeben werde – vor allem wegen der AHV und der Krankenkasse.» Diese und ähnliche Behauptungen prüfte Vasos im Rahmen einer Studie mit jüngeren und älteren Menschen. Es stellte sich heraus, dass Junge bezüglich dieser Themen älteren Menschen gegenüber unvoreingenommener sind, als es Medienberichte oder öffentliche Diskussionen vermuten lassen. Ausgehend von dieser Studie sowie einer Jugendstudie bot die Veranstaltung Gelegenheit, zu diskutieren und verschiedene Standpunkte genauer zu beleuchten. Petra Huth (Swisscleantech) zeigte in ihrem Referat Möglichkeiten für ein nachhaltiges Wachstum auf, das nicht auf Kosten zukünftiger Generationen geht. Der Generationendialog wurde vom Organisationskomitee – Kurt Regotz und Sabine Hunger – als Erfolg gewertet, weil der Austausch zwischen den Teilnehmenden gelungen sei. Beide Generationen sind unter verschiedenen gesellschaftlichen Umständen gross geworden, und auch die Arbeitswelt sieht für die heutigen Jungen anders aus als vor einigen Jahrzehnten. Im Rahmen der Gespräche gelang es den Teilnehmenden, einige Brücken zu schlagen.

## Politisches Engagement

Im Oktober fand der Jugendrat von Jeunesse.Suisse in Morschach (SZ) statt. Jeunesse.Suisse ist eine Organisation junger Gewerkschaftsmitglieder unter Travail.Suisse, die sich vor allem auf der politischen Ebene einsetzt. Die Teilnehmenden diskutierten intensiv über die Themen Berufseinstieg, Praktika, junge Migrantinnen und Migranten sowie Diskriminierung im Berufsleben und besprachen die Möglichkeiten, sich in diesen Bereichen zu engagieren. Im Vorstand und in der Jugendkommission von Jeunesse.Suisse werden diese Themen im kommenden Jahr weiterverfolgt.

Bist du gesellig und hast Lust, auf der regionalen Ebene andere junge Gewerkschaftsmitglieder kennenzulernen, an Anlässen teilzunehmen oder an Aktionen mitzumachen? Die Regionen Freiburg, Luzern, Ob-/Nidwalden, Solothurn, Uri, Zug/Schwyz und Zürich/Schaffhausen haben eigene Young-Syna-Gruppen, die in diesem Fall deine Ansprechpersonen sind. Hast du Lust, eine eigene Syna-Young-Gruppe in einer anderen Region zu gründen? Melde dich bei [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch). Wir freuen uns, dich kennenzulernen!

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
Fachstelle junge Arbeitnehmende