

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Colette Kalt

## Baumeister an den Verhandlungstisch!

Blockierte Lohn- und ausgesetzte Vertragsverhandlungen geben den Bauarbeitern seit Herbst 2014 keinen Grund zur Freude. Während sie ihren Job machen, bringen die Baumeister nur lahme Argumente aber keine Sicherung des Rentenalters 60. Eine Besserung ist nicht in Sicht. Wir haben unsere Mitglieder befragt, und ihre Haltung ist eindeutig. Verhandlungen; jetzt! **Seite 5**

### Der schwache Euro

Einige Arbeitgeber nutzten die Euroschwäche als Ausrede für die Verlagerung ihrer Produktion ins Ausland, andere verunsicherten mit Panikreaktionen und Stellenstreichungen die Arbeitnehmenden. Doch wie dramatisch ist die Lage? **Seite 6**

### Arbeitgeber, seid fair!

Einen fairen Lohn für ihre Arbeit haben die Arbeitnehmenden verdient. Das fordern wir in diesem Lohnherbst ebenso wie gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Denn: Dass es überhaupt noch Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern gibt, ist eine Schande. **Seiten 7 und 19**

**Inhalt**

Adrian Wüthrich im Gespräch	Seite	3
Altersvorsorge 2020	Seite	4
Bauhauptgewerbe	Seite	5
Euroschwäche	Seite	6
Lohnherbst	Seite	7
Reinigungsbranche	Seite	8
Foxtown	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seiten	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Gebäudehülle	Seite	17
Kinderwagen-Rallye	Seite	18
Lohngleichheit	Seite	19
Jugendrat	Seite	20

**Impressum**

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

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

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

**Herausgeberin** Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 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** Linda Rosenkranz [rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

**Satz** 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, 9. Oktober

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 23. September, 12.00 Uhr

# Verantwortungslos?!



Ginge es nach der «Neuen Zürcher Zeitung», müssten die Arbeitnehmenden diesen Herbst mit einer Lohnnullrunde zufrieden sein. Dies sei «das Vernünftigste, was man realistischerweise erwarten kann.» Was eine solche Analyse mit Vernunft und Realität zu tun hat, bleibt mir schleierhaft. Zudem stellt der liberale Schreiberling uns als verantwortungslose Gesellen dar, indem er völlig falsch behauptet, «Gewerkschaftsfunktionäre fordern fast immer höhere Löhne (auch wenn dies Arbeitsplätze kostet).» Das war mir dann doch zu viel, sodass ich ihn mit folgendem Mail beglückte:

«Als Syna-Präsident habe ich mit Verärgerung heute Morgen Ihren Artikel zur gestrigen Pressekonferenz gelesen. Ihre amüsante Einleitung könnten Sie durch ein weiteres Stereotyp ergänzen: NZZ-Wirtschaftsredaktoren vereinfachen gewerkschaftliche Lohnforderungen (statt ihre differenzierten Aussagen zu würdigen).

Die Euroschwäche nehmen wir sehr wohl als grosse Herausforderung für die nach Europa orientierte Exportindustrie, den grenznahen Detailhandel und den Tourismus wahr. Darum haben wir unsere Forderungen für den Lohnherbst, noch stärker als in anderen Jahren, nach Branchen differenziert. Der beiliegenden gestrigen Stellungnahme von Syna können Sie entnehmen, dass wir – entgegen Ihrer Behauptung – die Arbeitsplatzsicherheit sehr hoch werten. Und weil wir dies tun, sind wir auch bereit, mit existenziell betroffenen Betrieben, zum Schutz der Arbeitsplätze, Massnahmen wie z. B. eine Nullrunde auszuhandeln.

Dass es neben von der Euroschwäche betroffenen Branchen/Firmen auch viele sehr gut laufende Branchen gibt und dass

dort Lohnerhöhungen gerechtfertigt und nötig sind, ist auch eine Realität...»

Unsere verantwortungsvollen Lohnforderungen und unseren Einsatz für sichere Arbeitsplätze findet ihr auf den Seiten sechs und sieben dieses Magazins.

## Aus Verantwortung: Jetzt verhandeln!

Seit Anfang Jahr liegen unsere Forderungen für den Ende Jahr auslaufenden Landesmantelvertrag (LMV) im Bauhauptgewerbe auf dem Tisch. Zudem müssen auch die Finanzierung und das Rentenalter 60 des flexiblen Altersrücktritts (FAR) gesichert werden. Doch die dazu notwendigen Verhandlungen verweigern uns die Arbeitgeber, weil sie im Vollzug ein Problem mit Unia haben. Dieses Verhalten ist, zusammen mit den aus demselben Grund schon letztes Jahr durch die Baumeister verweigerten Lohnverhandlungen, nur eines: verantwortungslos! Auf Seite fünf könnt ihr nachlesen, wie wir jetzt die Baumeister endlich an den Verhandlungstisch bringen möchten.

«Neues entsteht, indem man baut», steht in Beton gegossen vor dem Hauptsitz des Baumeisterverbandes. Wir brauchen einen neuen LMV, FAR und Lohnabschluss. Baumeister: Neues entsteht, indem man verhandelt.

## Unverantwortliches Ungleichgewicht!

Sie steht – seit langem – in der Verfassung: die Lohngleichheit von Frau und Mann. Und es steht schwarz auf weiss in der neuesten Medienmitteilung des Bundesamtes für Statistik: Die Frauen verdienen über einen Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Über 40 Prozent dieser Differenz sind nicht erklärbar und darum diskriminierend. Das regt mich auf! Grundsätzlich, aber auch weil es den Weg zu einem grösseren Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit versperrt! Auf Seite 19 könnt ihr mehr darüber lesen. Und auf der vorangehenden Seite, wie wir uns für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub einsetzen. Dazu braucht es auch ein arbeitnehmerfreundliches Parlament im Bundeshaus. Und das liegt auch in deiner Verantwortung: Diesen Herbst sind Wahlen. Mach mit!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**



Präsidentengespräch

# «Interessenausgleich auch in der Politik nötig»

**Ende August haben sich Arno Kerst, Syna-Präsident, und Adrian Wüthrich, designerter Präsident von Travail.Suisse und Nachfolger von Martin Flügel, zu einem Austausch entlang der Aare getroffen.**

**Arno Kerst: Als zukünftiger Präsident trittst du die Bedürfnisse von 150 000 Mitgliedern der elf Verbände von Travail.Suisse. Was sind aus deiner Sicht die grossen aktuellen Themen und langfristigen Herausforderungen für die Arbeitnehmenden?**

**Adrian Wüthrich:** Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses Anfang Jahr gefährdet Arbeitsplätze. Auch der offene Ausgang der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative sorgt für Unsicherheit. Unsere Beziehung zu Europa muss jedoch in den nächsten Monaten geklärt werden. Als drittes grosses Thema würde ich die Reform der Altersvorsorge nennen. In diese und viele andere Themen mischt Travail.Suisse sich ein und verteidigt die Interessen der Arbeitnehmenden.

**Die Euroschwäche beschäftigt auch uns mehr, als uns lieb ist. Wir sind auch bereit, Hand zu bieten für Lösungen zur Arbeitsplatzrettung. Doch wenn eine Firma Kosten sparen muss, um die Euroschwäche zu verkraften, dann verlangen wir, dass die Arbeitnehmenden für dieses Opfer auch etwas bekommen: Die Sicherheit, den Job nicht zu verlieren! Hier ist die Sozialpartnerschaft gefordert. Leider vermisse ich bei gewissen Arbeitgebern immer mehr die Bereitschaft, dieses Erfolgsmodell zu pflegen.**

Der Ausgleich der Interessen, das Geben und Nehmen, das Suchen eines Kompromisses ist auch in der Politik von entscheidender Wichtigkeit. Aber auch hier ist es zunehmend schwierig. In der Altersreform 2020 konnten wir wieder einmal den Versuch, einen Kompromiss zu finden, beobachten. Aus Sicht von Travail.Suisse muss der Kompromiss allerdings noch verbessert werden.

Darum ist es auch so wichtig, dass an den kommenden Wahlen Politikerinnen und Politiker gewählt werden, welche die Interessen der Arbeitnehmenden lösungsorientiert vertreten.

**Am Kongress veröffentlicht ihr den Barometer «Gute Arbeit». Was misst dieser Barometer, und was konntet ihr mit ihm herausfinden?**

Wir haben eine repräsentative Umfrage bei Arbeitnehmenden durchgeführt und gefragt, wie sie sich bei der Arbeit fühlen, was sie belastet. Stress und zeitliche Belastung werden von den Arbeitnehmenden negativ wahrgenommen. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden glaubt zudem, dass sie bei Arbeitsplatzverlust keine vergleichbare Stelle mehr finden oder nur zu tieferem Lohn – das lässt aufhorchen. Weitere Resultate werden wir an unserem Kongress vorstellen.

**Der Stress bei der Arbeit ist auch der Grund, warum Syna seit ihrem Kongress vom letzten Herbst das Ziel verfolgt Arbeit und Freizeit wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Erste Erfolge haben wir schon erzielt, indem wir in GAV wichtige Verbesserungen aushandeln konnten. Wo siehst du noch weitere Möglichkeiten, wie Travail.Suisse uns unterstützen kann?**

Die gemeinsame Frühlings-Pressekonferenz gegen die Verschlechterung der Arbeitszeiten ist ein guter Ansatz, den wir noch mehr pflegen können. Inhaltlich sind wir zurzeit sehr stark am Lobbyieren für die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für einen Vaterschaftsurlaub.

In unserem Kongresspapier haben wir Positionen und Forderungen für die kommenden vier Jahre vorgeschlagen. Dabei sind auch viele Forderungen aus dem Syna-Kongresspapier eingeflossen. Nach der Genehmigung durch die Delegierten wird uns das Papier die Richtung für unsere Arbeit vorgeben. Unser gemeinsames Engagement für eine Arbeitswelt, die allen Arbeitnehmenden eine Zukunft bietet, ist so wichtig und nötig wie eh und je.



Angeregt und im Fluss: Arno Kerst (links) und Adrian Wüthrich an der Aare. Bild: Colette Kalt

**Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit dir und Travail.Suisse. Denn unsere Mitglieder brauchen ein starkes Team, das die Interessen der Syna-Mitglieder einflussreich im Bundeshaus einbringt.**

Ja, dieser Auftrag ist uns klar. Travail.Suisse ist in der nationalen Politik ein gewichtiger Player. Wir vergessen dabei unsere Basis nicht: Denn es sind die Mitglieder der Travail.Suisse-Verbände, die unsere Existenzberechtigung ausmachen. Auch ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit dir und allen Syna-Mitgliedern!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident und  
Adrian Wüthrich, Präsident,  
wuethrich@travailsuisse.ch**

## In voller Länge

Das ganze Gespräch findest du unter [www.syna.ch](http://www.syna.ch).

Altersvorsorge 2020

# Neues Paket geschnürt

**Die Sozialkommission des Ständerates hat sich über die Vorschläge des Bundesrates zur Reform der Altersvorsorge 2020 gebeugt. Dabei hat sie zum Teil andere Akzente als der Bundesrat gesetzt. Noch ist nicht absehbar, wohin die Reise genau geht.**

Mit der Altersvorsorge 2020 soll die Altersvorsorge als Ganzes reformiert werden. Damit wird gleichzeitig an der AHV und an der beruflichen Vorsorge geschraubt. Ziel dieses Vorgehens ist es, eine ausgewogene Reform zu präsentieren, da sich Einzelmassnahmen wie die Erhöhung des Rentenalters oder die Senkung des Mindestumwandlungssatzes nicht als mehrheitsfähig erwiesen haben. In der Herbstsession wird der Ständerat das Projekt beraten.

## Vorschläge der Sozialkommission

Die Rente soll zwischen 62 und 70 bezogen werden können. Das Regelrentenalter ist dabei für alle 65. Innerhalb von vier Jahren soll das Frauenrentenalter auf 65 erhöht werden. Travail.Suisse kann diese Erhöhung des Frauenrentenalters nur akzeptieren, wenn beispielsweise die verbesserte Altersvorsorge bei Teilzeitarbeit oder die soziale Abfederung beim flexiblen Rentenalter an die Hand genommen wird.

Wie der Bundesrat will auch die Ständeratskommission den Mindestumwandlungssatz senken, und zwar innerhalb von vier Jahren von 6,8 auf 6,0 Prozent. Die



Travail.Suisse wird noch eingehend prüfen, ob die Vorschläge der Sozialkommission nicht zu Rentenkürzungen führen.  
Bild: Fotolia

Senkung gilt nur für die obligatorische berufliche Vorsorge. Damit würden viele Pensionskassenrenten sinken.

Auch die Ständeratskommission sieht Kompensationsmassnahmen vor: Einerseits sollen die AHV-Renten für alle Neurentnerinnen und -rentner um 70 Franken erhöht werden und Ehepaare sollen eine leicht höhere maximale Rente erhalten. Wer trotzdem eine tiefere Gesamtrente aus erster und zweiter Säule hat als vorher, erhält während einer gewissen Zeit einen Zuschuss des Sicherheitsfonds BVG ausbezahlt. Junge sollen schon mit 21 Jahren in die berufliche Vorsorge einzahlen. Der Beitrag für die 35- bis 54-Jährigen sowie ihre Arbeitgeber soll steigen.

Während der Bundesrat den zusätzlichen Finanzierungsbedarf in der AHV über eine

Erhöhung der Mehrwertsteuer decken will, sieht die Kommission eine Mischung aus einer Erhöhung der Lohnbeiträge (0,3 Prozent) und der Erhöhung der Mehrwertsteuer (1 Prozent) vor. Der Bundesanteil an der Finanzierung der AHV soll gemäss Kommission bei knapp 20 Prozent bleiben.

Älteren Arbeitnehmenden, die ihre Stelle verlieren, soll ermöglicht werden, bei der bisherigen Pensionskasse zu bleiben und damit später eine Rente beziehen zu können. Heute müssen viele ältere Arbeitslose ihr angespartes Geld in Kapitalform beziehen.

## Wichtige Punkte fallen gelassen

Der Bundesrat hatte mit der geplanten Abschaffung des Koordinationsabzugs in der beruflichen Vorsorge eine bessere Absicherung der Teilzeitarbeit angestrebt. Die Kommission hingegen konnte sich nur zu einer kleinen Senkung des Koordinationsabzugs durchringen. Sehr enttäuschend ist, dass die Ständeratskommission den gewinnorientierten Versicherungsgesellschaften weiterhin hohe Gewinne aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge zugestehen will und sich gegen eine Verschärfung der Mindestquote ausgesprochen hat.

## Es bleibt viel Verbesserungsbedarf

Travail.Suisse anerkennt den Willen der Sozialkommission des Ständerates, die Reform der Altersvorsorge mit einem Mix aus Verbesserungen und Verschlechterungen politisch mehrheitsfähig zu machen. Eine Aufbesserung der AHV-Rente nützt jedoch nur etwas, wenn diese die Senkungen bei der Pensionskassenrente ganz ausgleichen kann. Zudem muss auch bei Teilzeitarbeit eine anständige Altersvorsorge gesichert und die flexible Pensionierung auch für kleine Einkommen möglich sein.

Schlicht inakzeptabel ist, dass die Versicherungskonzerne sich weiterhin schamlos an den Versicherten bereichern können. Wenn sich die Versicherungslobbyisten im Parlament auch künftig durchsetzen, könnte dies die Vorlage gefährden. Wieso sollten die kleinen Leute eine massive Senkung des Mindestumwandlungssatzes hinnehmen, während den Versicherungskonzernen weiterhin hohe Gewinne garantiert werden?

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



Bauhauptgewerbe

# Verhandlungen jetzt!

**Der Schweizer Baumeisterverband (SBV) brach letztes Jahr die Lohnverhandlungen ab. Nun weigert er sich, den neuen Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe zu verhandeln. Syna wird jedoch nicht akzeptieren, dass die Bauarbeiter schon wieder zu kurz kommen.**

Im Herbst 2014 blockierte der SBV unter dem inakzeptablen Vorwand – die Existenz der von Unia Zürich eingerichteten Fachstelle Risikoanalyse – die Lohnverhandlungen. Die Bauarbeiter gingen leer aus. Jetzt will er die Verhandlungen über den LMV auf die lange Bank schieben, den bestehenden LMV verlängern und erst ab September 2016 verhandeln. Lohnverhandlungen für 2015/16 sind nicht zugesagt. Auch die Sicherung des Rentenalters 60 ist noch nicht auf dem Verhandlungstisch. Für Syna ist dieses Vorgehen verantwortungslos.

## Im Namen der Bauarbeiter

Als basisdemokratische Gewerkschaft haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen direkt nach ihrer Meinung gefragt. In einer breit angelegten Umfrage unter den Mitgliedern des Bauhauptgewerbes von Syna, der Christlichen Gewerkschaften Wallis

(SCIV) und der Christlich-sozialen Gewerkschaften des Tessins (OCST) wollten wir wissen, ob sie der vom SBV vorgeschlagenen LMV-Verlängerung zustimmen oder ob sie Verhandlungen im Paket wollen. Eine Grossmehrheit von über 90 Prozent sprach sich für Verhandlungen über den Ende 2015 auslaufenden LMV, den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den flexiblen Altersrücktritt (FAR) und auch über allfällige Lohnanpassungen 2016. Die Forderungen sind klar:

- Im neuen LMV wollen wir die unbezahlten Reisezeiten abschaffen. Wir wollen besseren Schutz bei Schlechtwetter und übermässiger Hitze.
- Die Sicherung der Rente ab 60 ist eines der Kernanliegen der Bauarbeiter. Die notwendigen Schritte müssen jetzt verhandelt werden, um dies finanziell auch in Zukunft zu sichern.
- Über die Löhne muss jetzt verhandelt werden. Wir fordern für alle 100 Franken mehr pro Monat. Daneben braucht es wirksamen Schutz gegen Lohndumping.



Sitzen wir erst mal an einen Tisch!

Illustration: Kurt Regotz

## Wir bleiben hartnäckig

Syna hat den SBV aufgrund dieser klaren Antworten der Bauarbeiter erneut aufgefordert, sich an den Verhandlungstisch zu setzen. Die Lösung der anstehenden Probleme in der Baubranche sind wichtiger als uneinsichtiges Verweigern von sozialpartnerschaftlichen Gesprächen. Letztendlich geht es um die betroffenen Bauarbeiter und nicht um Prestige-Geplänkel an den Verbandsspitzen. «Neues entsteht, indem man verhandelt», sagte Arno Kerst bereits im Editorial.

**Kurt Regotz, Zentralsekretär und Verhandlungsleiter Bauhauptgewerbe**

## Ein Überblick

### Gemeinsame Umsetzung der Solidarhaftung

2013 wurde die Solidarhaftung im Entsendegesetz festgelegt. Damit sind Unternehmungen haftbar, wenn die von ihnen beauftragten Subunternehmungen die im LMV festgelegten Arbeits- und Lohnbedingungen nicht einhalten. Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes versuchten deshalb, eine gemeinsame Auskunftsstelle zu schaffen, die Unternehmen über die von ihnen beauftragten Firmen informiert. Doch leider brach der SBV die Übung ab. Daraufhin schuf Unia Zürich im Alleingang die Fachstelle Risikoanalyse. Syna hat diese einseitige Aus-

kunftsstelle nicht gutgeheissen und sich immer für eine von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getragene Auskunftsstelle ausgesprochen.

### Ungerechtfertigte Verweigerung

Der SBV hat in diesem Frühling die Lohnverhandlungen einseitig abgebrochen und mit der Existenz dieser Fachstelle Risikoanalyse begründet. Auch andere Arbeitgeberverbände haben sozialpartnerschaftliche Verhandlungen mit derselben Begründung abgelehnt. Für Syna ist die Existenz dieser Fachstelle absolut kein Grund, Verhandlungen zu verweigern. Wir betrachten diese Verweigerung gar als

eine nicht gerechtfertigte Kampfmassnahme, welche LMV-widrig ist.

### Keine faulen Ausreden mehr

Inzwischen hat eine Allianz von Arbeitgeberverbänden aus dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe zur Schaffung einer Arbeitsgruppe eingeladen, um die Umsetzung dieser Solidarhaftung sozialpartnerschaftlich zu analysieren. Syna und Unia haben sich bereiterklärt, dort mitzuwirken. Für Syna ist diese Arbeitsgruppe der richtige Weg, um die Fragen zur Umsetzung der Solidarhaftung zu beantworten. Aber: Die LMV-Verhandlungen müssen weitergehen. (KR)

Euroschwäche

# Ist die Angst um Jobs berechtigt?

**Die Meldungen über den drohenden Stellenabbau und Job-Verlagerungen ins Ausland verunsichern. Ist die Angst um unsere Jobs nun berechtigt oder malen die Arbeitgeber übertrieben schwarz?**

Die Euroschwäche ist nach wie vor das brennendste Thema in der Schweizer Wirtschaft. Seit der Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank im Januar sehen wir uns mit den düstersten Prognosen und gar Panikmacherei seitens der Arbeitgeber konfrontiert. Es drohe eine Rezession und Tausende Arbeitsplätze – allein bis zu 30 000 in der Industrie – seien so gut wie verloren. Doch dem ist nicht so!

## Die Wirtschaft erholt sich

Nach der Aufhebung des Mindestkurses haben viele Firmen fast panikartig die Verlängerung der Arbeitszeit, Anstellungsstopps, Verlagerungen von Jobs ins Ausland, Restrukturierungen und sogar die Einführung von Eurolöhnen angekündigt – und teilweise auch durchgeführt. Von bürgerlichen Politikern und Arbeitgebern wurden sofort weitreichende Deregulierungen gefordert. Das Arbeitsgesetz und die Arbeitszeiterfassung gerieten unter Druck. Syna stellte sich dem vehement entgegen und differenzierte: Bei tatsächlich existenziell bedrohten Unternehmen stehen wir der Einführung von Massnahmen nicht im Weg, solange diese klar dem Arbeitsplatzzerhalt dienen und zeitlich befristet sind. Dass gemäss dem Slogan «Lasse keine Krise ungenutzt» die Euroschwäche zur Gewinnoptimierung und Durchsetzung von ultrawirtschaftsliberalen Anliegen missbraucht wird – dem widersetzen wir uns.

Die neuesten Wirtschaftskennzahlen geben uns Recht: Wider Erwarten stieg das Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal um 0,2 Prozent. Eine Rezession ist also nicht in Sicht. Gemäss Seco hat die Wertschöpfung auch in der verarbeitenden Industrie wieder etwas zugenommen. Ebenso der Konsum der Privathaushalte. Der Euro erholt sich langsam, aber stetig, was vor allem die in den Euroraum exportie-



*Statt Stellen abzubauen, sollten Arbeitgeber attraktive Arbeitsbedingungen schaffen und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken.*  
Bild: Fotolia

rende Industrie entlastet. Auch die Beschäftigungszahl ist gestiegen: gegenüber dem ersten Quartal um 0,4 Prozent, gegenüber dem Vorjahr sogar um 1,2 Prozent. Primär der Dienstleistungssektor hat zugelegt (+50 000 Stellen). Im Detailhandel wurden nach einem Stellenabbau im ersten Quartal bereits wieder mehr Leute eingestellt als entlassen. Entgegen den sehr pessimistischen Prognosen hat sogar die Industrie nur leicht an Stellen eingebüsst (–2000 Stellen). Es steht also fest, dass eine branchenübergreifende und undifferenzierte Panikmache vor drohendem Stellenabbau nicht gerechtfertigt war und ist.

## Nicht allen geht es schlecht

Nach wie vor tangiert die Euroschwäche die Branchen sehr unterschiedlich. Während die Finanz-, Pharma-, Chemie- und Baubranche wenig bis gar nicht betroffen sind, ächzen Detailhandel, Tourismus und Industrie. Doch auch hier gilt es klar zu unterscheiden: Beispielsweise in der Industrie sind Firmen, die stark nach Asien oder Nordamerika exportieren, nicht betroffen. Sie können nun günstiger im Euroraum einkaufen und wegen des erstarkten Dollars sogar zu besseren Konditionen in die USA verkaufen. Einige Unternehmen, deren Hauptmarkt die EU ist, bleiben aber auch trotz der sich verbessernden Umstände stark und teilweise existenziell betroffen. Syna bietet diesen Unternehmen nach

wie vor Hand, sozialpartnerschaftlich Lösungen für vertretbare Massnahmen zu finden.

## Arbeitsbedingungen verbessern

Der unter dem Deckmantel der Euroschwäche laufende Angriff von Arbeitgebern und Politikern auf die Arbeitsbedingungen ist klar fehl am Platz. Schlechtere Arbeitsbedingungen bewirken überdies nichts anderes als die steigende Unattraktivität der betroffenen Branchen, womit wiederum der andauernde Fachkräftemangel gefördert wird. Trotz der verlangsamten Wirtschaft hatte nämlich Mitte August jedes zweite Schweizer Unternehmen grosse Mühe, passende Mitarbeitende zu finden! Attraktive Arbeitszeitregelungen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf motivieren Arbeitnehmende zu produktivem und innovativem Arbeiten. Auch ein klares Bekenntnis zum Werkplatz Schweiz und damit ein Verzicht auf gewinnmaximierende Auslagerungen ins Ausland ist notwendig, um die Attraktivität der Arbeit in der Schweiz aufrechtzuerhalten und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Denn wer will schon in Branchen einsteigen, die unter dem Damoklesschwert des Stellenabbaus stehen?

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



Lohnrunde 2016

# Mehr Lohn liegt drin!

**Syna präsentierte zusammen mit ihrem Dachverband Travail.Suisse die Lohnforderungen für 2016. Die Erwartung der Arbeitnehmenden, mehr zu verdienen, ist gerechtfertigt, und in den allermeisten Branchen ist der Spielraum für Lohnerhöhungen vorhanden.**

Wenn ich an Verschwörungstheorien glauben würde, könnte ich mich bestätigt fühlen. Pünktlich zum Lohnherbst und zu meiner neunten Lohnpressekonferenz lädt ein oberflächlicher wirtschaftlicher Ausblick die Arbeitgeber erneut dazu ein, die Zukunft dunkelschwarz zu malen. Doch ich glaube nicht an Verschwörungstheorien, und die besseren Argumente, warum für die allermeisten Arbeitnehmenden 100 Franken mehr Lohn pro Monat gerechtfertigt und möglich sind, hatten wir vor den versammelten Medien auch. Jetzt muss die Botschaft noch bei unseren Verhandlungspartnern ankommen! Auf jeden Fall ist dagegenzuhalten, wenn die Arbeitgeber mit sinkenden Preisen oder der Frankenstärke gegen verdiente Lohnerhöhungen argumentieren.

## 350 Franken oder 1200 Franken?

Das Bundesamt für Statistik rechnet dieses Jahr mit einer Minussteuerung von einem Prozent. Warum fordert Syna dennoch deutliche Lohnerhöhungen, wenn das Leben ja billiger wird? Die Preise für Verkehr, Energie oder Nahrungsmittel sollen tatsächlich sinken, wie das Konjunkturforschungsinstitut BAK Basel am 11. August in der Sendung «10 vor 10» vorrechnete. Der Wissenschaftler schenkte aber auch unserem immer wieder vorgebrachten Argument Gehör, dass die

### Die Lohnforderungen in Kürze

- 100 Franken mehr Lohn pro Monat
- Arbeitsplatzgarantie in kriselnden Betrieben
- Lohnleichheit von Frau und Mann
- Beibehaltung der Arbeitszeiterfassung, um Gratisarbeit zu verhindern



*Der Wirtschaft geht es gut genug, dass in vielen Branchen Lohnerhöhungen möglich sind.*

Bild: Colette Kalt

Krankenkassenprämien steigen werden (in diesem Jahr drei bis vier Prozent). In seiner Gesamtrechnung relativierte er darum die Ersparnisse durch die negative Teuerung deutlich: Für eine vierköpfige Familie mit durchschnittlichem Einkommen wird das Leben gerade mal 350 Franken pro Jahr (!) billiger. Unsere Forderungen von 100 Franken pro Monat sind damit bei Weitem nicht abgedeckt!

## Frankenstärke? Euroschwäche!

Auch die auf den ersten Blick schwierige wirtschaftliche Situation ist zu relativieren. So geht das Seco von einem Wirtschaftswachstum von 0,8 Prozent, für nächstes Jahr sogar von 1,6 Prozent aus. Der langjährige Durchschnittswert des Konjunkturbarometers ist auch schon wieder erreicht – trotz der Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank. Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, unterstrich an der Medienkonferenz mit aller Deutlichkeit: «Es handelt sich nicht um eine Frankenstärke, sondern vielmehr um eine Euroschwäche.» Diese Sicht verkleinert den Kreis der negativ betroffenen Branchen massiv: Gewisse Industriefirmen, die vorwiegend in den Euroraum exportieren, Tourismusregionen, die vor allem bis jetzt auf Gäste aus Europa gesetzt haben, und zum Teil der grenznahe Detailhandel.

In allen anderen Branchen kann nicht über eine Krise gejammert werden – es besteht Raum für mehr Lohn.

## Nachholbedarf

Vielmehr besteht ein massiver Nachholbedarf bei den Löhnen: In neun Branchen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes gab es für 2015 keine Lohnerhöhungen. Und der Bau ist immer noch robust unterwegs. Darum fordern wir für 2016 bis zu 100 Franken mehr.

20 Prozent der Tieflohnstellen finden sich im Detailhandel. Darum fordern wir 100 Franken mehr für alle, die weniger als 5000 Franken im Monat verdienen.

Im Gesundheitswesen steigen die Löhne kaum, und die Verweildauer in dieser körperlich wie psychisch anspruchsvollen Branche ist kurz. Darum würde die schwere Arbeit mit einer kräftigen Lohnerhöhung fairer entschädigt und ein deutliches Zeichen gegen den Fachkräftemangel gesetzt.

Letzteres ist auch für die Industrie ein viel grösseres Problem als der Euro. Darum sind verbindliche Bekenntnisse zum Werkplatz Schweiz und/oder mehr Lohn angesagt, anstatt die Branche mit Stellenverlagerungen ins Ausland und wiederholten Nullrunden noch unattraktiver für die Arbeitnehmenden zu machen.

arno.kerst@syna.ch,  
Präsident

Reinigungsbranche Deutschschweiz

# Angemessene Arbeitsbedingungen

**Trotz der schwierigen Situation im Arbeitsmarkt, die auch die Arbeitnehmenden der Reinigungsbranche zu spüren bekommen, konnte der Ende Jahr auslaufende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bis 2017 erneuert werden.**

Seit elf Jahren bildet der GAV der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz die Basis für faire Arbeitsbedingungen und treibt die kontinuierliche Professionalisierung der Branche voran. Rund 53 000 Arbeitnehmende und 1850 Betriebe sind ihm derzeit unterstellt. So setzte Syna zusammen mit den anderen Sozialpartnern alles daran, dass die Arbeitnehmenden auch weiterhin von den Errungenschaften profitieren können. Die Währungssituation und politische Entwicklung in Europa sorgen derzeit für Unsicherheit. Auch die Reinigungsbranche ist davon betroffen. Denn durch die Auslagerung von Produktionsstätten fallen Flächen, die gereinigt und unterhalten werden müssen, weg.

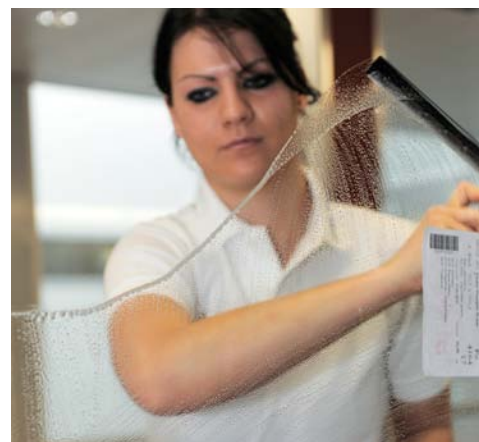
Weniger Arbeit verteilt sich auf mehr Arbeitnehmende und verstärkt den Preisdruck in der Branche.

## Bildung zahlt sich aus

Die Erneuerung des GAV für die Jahre 2016/17 sichert die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber und verbessert die Arbeits- und Lebensqualität der Angestellten. Diese positive Entwicklung wollen die Sozialpartner künftig um ein wichtiges Kapitel ergänzen: Das Lohnsystem soll stärker mit dem Bildungsstand der Arbeitnehmenden verknüpft werden.

## Der GAV im Überblick

Die Rahmenbedingungen des GAV 2011–2015 bleiben insgesamt bestehen. Neu sind die Arbeitgeber jedoch verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Damit sollte es im Vollzug und bei Lohnbuchkontrollen einfacher werden, die geschuldeten Weg- und Mittagessenspesen nachzuvollziehen sowie die geleisteten Arbeitsstunden, Überstunden und Pausen nachweisen zu können. Die Arbeitnehmenden



Der GAV wurde verlängert.

Bild: Allpura

dürfen jederzeit Einblick in ihre Arbeitszeitkontrolle verlangen.

2016 gibt es keine Erhöhung der Mindestlöhne. Ab 2017 werden sie jedoch in allen Berufskategorien zwischen 20 und 50 Rappen pro Stunde erhöht. Das entspricht beim tiefsten Mindestlohn einer Erhöhung von 1,62 Prozent.

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

Foxtown Factory Stores, Mendrisio

## Detailhandel im Ausverkauf?

**Mit dem Entscheid, dass das Einkaufszentrum Foxtown in Mendrisio (TI) bewilligungsfrei an Sonntagen geöffnet werden kann, hat der Bundesrat eine weitere Tür für die Liberalisierung im Detailhandel geöffnet. Geht der Arbeitnehmerschutz vor die Hunde?**

Ein Wursträdli hier, ein Wursträdli dort: Das politische Umfeld des Detailhandels wirkt wie eine schmackhafte Berner Platte. Eine gesetzliche Deregulierung jagt die nächste; Tankstellenshops dürfen bereits die ganze Nacht geöffnet haben, und nun sind auch ganze Einkaufszentren vor der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit nicht

mehr sicher. Bundesrat Schneider-Ammann macht es per Verordnung möglich, dass Einkaufszentren, die den Bedürfnissen des internationalen Fremdenverkehrs dienen, ihre Angestellten regelmässig an Sonntagen beschäftigen können. Einige wenige Kriterien zum Angebot, zur Kundschaft und zur Lage müssen jene Einkaufszentren zwar erfüllen, jedoch sind diese derart schwammig formuliert, dass mit genügend politischem Druck wohl so einige Einkaufszentren von der neuen Bestimmung Gebrauch machen werden können.

## Kommen Angestellte zu kurz?

Syna spricht sich nicht grundsätzlich gegen Wirtschaftsförderung aus. Diese muss aber in einem sinnvollen Rahmen geschehen und darf auf keinen Fall den Arbeitnehmerschutz untergraben. Die

neue Verordnung sieht lediglich vor, dass Arbeitnehmende für die Sonntagsarbeit Kompensationen erhalten sollen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Diese Bestimmung ist praktisch nutzlos, denn das Gesetz kennt bei regelmässiger Sonntagsarbeit überhaupt keine geldwerte Leistungen, da diese bereits im Grundlohn abgebildet seien. Die Forderungen stehen deshalb fest: Ein griffiger Gesamtarbeitsvertrag ist Pflicht! Dieser muss nicht nur Schutzbestimmungen zu genügend zusammenhängenden Freitagen enthalten, sondern auch eine angemessene finanzielle Entschädigung für die Bereitschaft der Angestellten, an eigentlich freien Sonntagen zu arbeiten.

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



Edilizia principale

## Trattative immediate!

**L'anno scorso la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ha interrotto le trattative salariali. Ora si rifiuta di negoziare il nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). Ma Syna non accetta che a pagare il prezzo siano ancora una volta i lavoratori edili.**

Nell'autunno del 2014, adducendo motivazioni inaccettabili – l'esistenza di un «Servizio di analisi del rischio» istituito da Unia Zurigo – la SSIC ha interrotto le trattative salariali, e i lavoratori edili ne sono usciti a mani vuote. Ora la stessa SSIC cerca di rimandare alle calende greche i negoziati per il rinnovo dell'attuale CNM, chiedendo di sedere al tavolo delle trattative solamente a settembre 2016. Nessuna negoziazione salariale 2015/2016 è stata confer-

mata, e non è stata intavolata nemmeno la garanzia di pensionamento a partire dai 60 anni d'età. Syna lo ritiene un atteggiamento irresponsabile.

### Nel nome degli edili

Essendo un sindacato a base democratica, abbiamo chiesto direttamente alle nostre colleghe e ai nostri colleghi di esprimere il loro parere. In un sondaggio condotto su ampia scala abbiamo voluto sapere dagli affiliati dell'edilizia principale di Syna, Sindacati Cristiani del Vallese (SCIV) e Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST) se approvano la proposta della SSIC di prorogare il CNM o se preferiscono intavolare la discussione sul pacchetto di rivendicazioni. La stragrande maggioranza degli interrogati (oltre il 90 per cento) auspica l'avvio di trattative. I nostri lavoratori edili



Syna attende dagli imprenditori la ripresa immediata delle trattative.  
Foto: Colette Kalt

chiedono dunque negoziazioni simultanee per il CNM, che giungerà a scadenza a fine 2015, il contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato (CCL PEAN) ed eventuali adeguamenti salariali 2016. Le richieste sono chiare:

- con il CNM i tempi di spostamento non remunerati dovranno essere aboliti, ed esigiamo una protezione migliore in caso di intemperie e di canicola;
- la garanzia di una rendita di vecchiaia a partire da 60 anni è una delle esigenze fondamentali dei lavoratori edili. Occorre negoziare subito i passi necessari per assicurare un futuro al pensionamento flessibile;
- occorre negoziare immediatamente sui salari; esigiamo un aumento di 100 franchi al mese per tutti e una protezione efficace contro il dumping salariale.

### Noi non molliamo

Sulla base di queste chiare risposte dei lavoratori edili, Syna ha rinnovato l'invito alla SSIC a sedere al tavolo delle trattative. Trovare una soluzione ai problemi ancora insoluti nel settore dell'edilizia è più importante che rifiutare ostinatamente colloqui fra le parti sociali. L'attenzione va rivolta agli interessi dei lavoratori edili, non alle frivole scaramucce per il prestigio ai vertici confederali. «Ci si rinnova negoziando», ha scritto Arno Kerst nell'editoriale.

**Kurt Regotz, Segretario centrale,  
Capo della delegazione  
alle trattative per l'edilizia principale**

### In sintesi

#### Esecuzione congiunta della responsabilità solidale

Nel 2013, nella legge sui lavoratori distaccati è stata introdotta la nozione di responsabilità solidale. Secondo tale nozione, l'appaltatore primario risponde civilmente del mancato rispetto da parte dei subappaltatori dei salari minimi e delle condizioni lavorative previsti dal CNM. I partner sociali dell'edilizia principale prevedevano di istituire un punto d'informazione congiunto in grado di ragguagliare le imprese in merito alle ditte da loro ingaggiate, ma la SSIC ha interrotto il progetto. Con un'azione individuale, Unia Zurigo ha allora istituito un «Servizio di analisi del rischio». Syna non ha approvato questo ufficio informazioni unilaterale e si è sempre espresso per un punto d'informazione sostenuto congiuntamente dalle unioni patronali e sindacali.

#### Rifiuto ingiustificato

Questa primavera la SSIC ha interrotto unilateralmente le trattative salariali, adducendo come giustificazione l'istituzione del citato Servizio di analisi del rischio. Anche altre associazioni di imprenditori hanno rifiutato con la stessa motivazione le trattative previste dal partenariato sociale. Per Syna l'esistenza di questo servizio non è assolutamente un motivo valido per rifiutare ogni negoziazione. Al contrario, riteniamo un simile rifiuto un'ingiustificata misura di lotta contraria alle disposizioni del CNM.

#### Solo futili pretesti

Frattanto un'alleanza tra associazioni degli imprenditori dell'edilizia principale e dei rami accessori dell'edilizia ha invitato a istituire un gruppo di lavoro per analizzare con tutte le parti sociali l'esecuzione della responsabilità solidale. Syna e Unia hanno dichiarato la loro disponibilità ad aderire a tale iniziativa. Syna considera il gruppo di lavoro la via giusta per trovare una soluzione alla questione dell'esecuzione della responsabilità solidale. Ma c'è un ma: le trattative per il CNM devono proseguire. (KR)

Sector industrial

# Paso a paso hacia la jubilación

**Flexibilidad es algo importante en la rutina de trabajo. Por lo tanto es natural, que la jubilación también sea flexible. Eso proporciona nuevas oportunidades a los empleados y a las empresas. El sector de cubiertas y tejados y el Syna han desarrollado un modelo que ya ha beneficiado el 100° trabajador.**

Hoy es lunes. Para Marco Braunwalder el lunes hace parte del fin de semana desde Junio de 2015. Él puede desayunar con calma, leer el periódico, ayudar a su mujer en casa y por la tarde hacer un tour en bicicleta: Marco tiene más tiempo para su familia y para disfrutar de la vida. Además, el fin de semana largo le permite descansar del esfuerzo físico, lo que es bueno para su salud.

Marco Braunwalder es el 100° beneficiario del modelo de jubilación anticipada del sector de cubiertas y tejados (VRM). La fundación VRM fue establecida en Enero de 2010. Más de 900 empresas y 4500 empleados toman parte en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) establecido por la fundación. Los empleados y las empresas del sec-

tor pagan un pequeño porcentaje salarial para mantener el CCT. Estas son las condiciones para poder beneficiar del modelo de jubilación anticipada VRM:

- le faltan un máximo de 5 años para la jubilación
- en los últimos 25 años ha trabajado por lo menos 15 en el sector de cubiertas y tejados
- en estos 15 años ha trabajado por lo menos 7 en la misma empresa de cubiertas y tejados

## Mantener los conocimientos en la empresa

La empresa Schwizer Spenglerei und Dach AG en Gossau SG, en la que trabaja Marco Braunwalder, informa sus empleados en detalle sobre el modelo de jubilación anticipada, en particular los que reúnen las condiciones necesarias. René Müggler, gerente y propietario, opina sobre el tema: «Los trabajadores de la construcción con más de 60 años tienen una condición física más limitada, pero sus conocimientos y su experiencia son recursos valiosos para nuestra empresa.»

Después de varias conversaciones, la empresa y Marco decidieron que él iría trabajar un 80 por ciento después de cumplir 60 años, un 60 por ciento a partir de otoño de 2015 y un 50 por ciento a partir de la primavera de 2016. El tejador trabaja desde



Marco Braunwalder está satisfecho. Cinco años antes de jubilarse, ha logrado equilibrar el trabajo y el tiempo libre.

Foto: VRM sector de cubiertas y tejados

1990 en la misma empresa, reúne todas las condiciones y gracias a los pagos de compensación de la VRM casi no tuvo reducción salarial.

## Mejor calidad de vida

El modelo de jubilación anticipada da una nueva calidad de vida a los trabajadores y permite prepararse calmadamente para la jubilación. Syna cree que más trabajadores, también de otros sectores, deberían tener acceso a un plan de jubilación flexible. Para esto es necesario asegurar la financiación pero también la disposición de las empresas a tomar parte en estos modelos. Syna va a hacer todo lo posible para que más trabajadores de varios sectores puedan retirarse de la vida de trabajo con dignidad y flexibilidad.

**hans.maissen@syna.ch,**  
**director sector industrial,**  
**miembro de la dirección de la**  
**fundación VRM cubiertas y tejados**

## Sector de la construcción

En una encuesta dirigida a los trabajadores de la construcción miembros del Syna, del sindicato cristiano del Wallis (SCIV) y del sindicato cristiano-social del Ticino (OCST), preguntamos lo siguiente: ¿Están ustedes de acuerdo con la prórroga del Contrato Nacional de Trabajo (CNT) de la Construcción, como propuso la asociación de empresas constructoras? ¿O quieren ustedes nuevas negociaciones del contrato? Los resultados de la encuesta revelaron que más del 90 por ciento de los interrogados quieren nuevas negociaciones. Estas son sus demandas:

- En el nuevo CNT queremos pago por gastos de viaje y más protección en caso de malas condiciones meteorológicas.
- La garantía de la pensión de jubilación a los 60 años es esencial para los trabajadores de la construcción. Hay que empezar las negociaciones ahora, para garantizar la pensión en el futuro.
- Hay que negociar los salarios ahora! Exigimos un aumento de 100 francos al mes. También necesitamos más protección contra el dumping salarial.



Construção civil

## Negociações, agora!

**O ano passado, a associação de empreiteiros (SBV) interrompeu as negociações salariais. Agora recusa-se a negociar um novo Contrato Nacional de Trabalho (CNT). A Syna não vai deixar que os trabalhadores da construção civil sejam outra vez prejudicados.**

Em outono de 2014 a SBV bloqueou as negociações salariais sob o pretexto da fundação do centro de análise de risco pela UNIA Zurique. Os funcionários da construção civil saíram a perder. Agora os empreiteiros querem adiar as negociações do CNT, prolongar o contrato existente e só voltar a negociar em Setembro de 2016. Continuam também sem garantir negociações salariais para 2015/16 nem a reforma aos 60 anos. A Syna acha este comportamento irresponsável.

### Em nome dos trabalhadores da construção

Como somos um sindicato democraticamente organizado, pedimos a opinião diretamente os nossos colegas. Fizemos um grande inquérito entre funcionários da construção civil, sócios da Syna, do sindicato cristão de Wallis (SCIV) e do sindicato cristão-social do Ticino (OCST). Perguntamos se eles aceitariam o prolongamento do Contrato Nacional de Trabalho existente,



*A Syna espera da associação de empreiteiros, que as negociações sejam imediatamente retomadas. Foto: Colette Kalt*

como querem os construtores, ou se queriam novas negociações. Mais de 90 por cento dos interrogados querem novas negociações.

Resumindo, os funcionários querem renegociar o Contrato Nacional de Trabalho que cessa no fim de 2015, a reforma flexível, e um eventual ajuste salarial em 2016. As exigências são as seguintes:

- Queremos pagamento de despesas de viagem e mais proteção em caso de mau tempo ou muito calor.
- A reforma flexível a partir dos 60 anos tem que ser garantida. Temos que começar a negociar agora, para assegurar o financiamento da reforma.
- Queremos negociações salariais agora! Exigimos um aumento de 100 francos

por mês. Precisamos também de mais proteção contra dumping salarial.

### Continuaremos persistentes

Depois deste inquérito a decisão dos trabalhadores ficou bem clara, por isso a Syna exigiu uma vez mais dos empreiteiros a continuação das negociações. É mais importante resolver os problemas no setor da construção do que guerras inúteis entre as associações. Como o nosso presidente Arno Kerst disse no editorial: «Novas soluções só surgem negociando.»

**Kurt Regotz,**  
secretário central e diretor de negociações na construção civil

### Perspetiva geral

#### Responsabilidade solidária em conjunto

Em 2013 saiu a lei de destacamento dos trabalhadores que inclui o artigo de responsabilidade solidária. Este artigo faz com que os empreiteiros tenham que assumir a responsabilidade, se as firmas por eles contratadas não cumprirem as condições estipuladas pelo Contrato Nacional de Trabalho. Os parceiros sociais da construção civil queriam criar um centro de informação comum para informar os empreiteiros. Mas a associação de empreiteiros (SBV) não aceitou a proposta. Isto fez com que a UNIA criasse o centro de análise

de risco sozinha. A Syna não aprovou este projeto e sempre tentou criar um centro de informação juntamente com associações de empregadores e sindicais.

#### Recusa sem justificação

Em outono de 2014, a SBV interrompeu as negociações salariais por conta própria, dando como razão a criação do centro de análise de risco. Outras associações de empresas também interromperam negociações com o mesmo pretexto. Para a Syna, a existência do centro não é razão para estagnar as negociações. Para nós, esta

recusa é um ataque que viola o Contrato Nacional de Trabalho.

#### Chega de desculpas

Entretanto, várias associações de empregadores do setor da construção civil formaram uma mesa redonda para analisar a implementação da responsabilidade solidária. A Syna e a UNIA concordaram em participar neste debate. Para a Syna, esta mesa redonda é o caminho certo para discutir estas questões. Mas de todos os modos, as negociações do Contrato Nacional de Trabalho têm que continuar. (KR)

# Kursangebote von Syna



## Wirkungsvoll schreiben – moderne Briefe und E-Mails.

**Donnerstag, 22. Oktober 2015, bis Freitag, 23. Oktober, je 9.00 bis 17.00 Uhr, Seminar- und Bildungshaus Mattli Antoniushaus, Morschach.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen die Möglichkeiten einer guten und wirkungsvollen Darstellung kennen. Sie erfahren, was ein guter Textaufbau ist. Sie lernen, wie stilistische Unarten vermieden werden können und welche Alternativen es zu den häufigsten Phrasen gibt.

**Referentin:** Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

**Anmeldung:** bis Freitag, 25. September 2015

## Protokolle schreiben.

**Montag, 2. November 2015 (1. Kurstag), und Montag, 9. November 2015 (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Travail.Suisse, Bern.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen die Bausteine eines zweckmässigen Protokolls kennen. Sie erfahren, wie sie effiziente Techniken, die ihre Arbeit erleichtern, nutzen können. Sie üben das Zuhören und Notizen-Machen. Sie beschäftigen sich mit Protokollsprache und Protokollstil.

**Referentin:** Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

**Anmeldung:** bis Freitag, 9. Oktober 2015

## 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!

## ARC-Kurs Mitarbeitergespräch

# Ich weiss mich zu verkaufen

**Gespräch der Abrechnung? Würdigung der Leistung und des Verhaltens? Die meisten Gespräche bewegen sich irgendwo zwischen diesen beiden Extremen. Wie können sich Mitarbeitende auf ein solches Gespräch vorbereiten? Lohnt sich dies überhaupt?**

Die Bedeutung und die Wichtigkeit dieses Führungsinstrumentes kann nicht hoch genug angesiedelt werden. Führung heisst unter anderem auch, umsichtig Einfluss zu nehmen und nicht einfach machtvoll anzuordnen. Führung kann primär auch als Beziehungsarbeit angesehen werden. Die Kommunikation ist dabei ihr stärkstes Hilfsmittel. Hierzu gehören

die täglichen Gespräche, aber auch das Mitarbeitergespräch mit möglichen Standortbestimmungen. In Unternehmen, die sich dieser Art der Führung bewusst sind, sind Mitarbeitergespräche sehr wirksam und gewinnbringend für beide Seiten.

### Beide Seiten gefordert

Ob ein Mitarbeitergespräch gelingt oder nicht, dafür sind immer beide Seiten mitverantwortlich. Doch was braucht es zu einem erfolgreichen Gespräch? Von Seiten des Arbeitgebers eine sorgfältige Vorbereitung und Einstimmung auf den Angestellten. Es ist eine grosse Chance, das Feuer bei Mitarbeitenden am Brennen zu halten. Sich gemeinsam an den Computer zu setzen und ein Formular auszufüllen, reicht nicht. Die meisten Angestellten erwarten Feedback, um eine Standortbe-

stimmung vorzunehmen und um sich weiterentwickeln zu können. Wenn ihr es nicht erhält, fordert es ein!

### Wir zeigen euch wie

Im zweitägigen ARC-Kurs erfahrt ihr, wie ihr euch auf ein solches Gespräch vorbereiten und in schwierigen Gesprächssituationen verhalten könnt. Ihr lernt, ein Gespräch auf der sachlichen Ebene zu führen und es notfalls auch wieder auf diese Ebene zurückzuführen. Ihr erkennt den Sinn und die Wichtigkeit der Standortbestimmungen während des Jahres und erfahrt Hintergründe rund um das Mitarbeitergespräch. Ein Ziel dieses Kurses ist, dass ihr künftig selbstsicher auftrittet und eure eigene Leistung zu würdigen wisst.

[rolf.summermatter@transfair.ch](mailto:rolf.summermatter@transfair.ch),  
Referent

**Donnerstag, 12. November 2015, 9.15 Uhr, bis Freitag, 13. November 2015, 16.30 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten.**

**Referent:** Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder

**Anmeldung:** bis Montag, 12. Oktober 2015, 031 370 21 11 oder [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)



Gebäudehülle

# Schritt für Schritt in den Ruhestand

**Flexibilität im Arbeitsleben ist an der Tagesordnung. Was also liegt näher, als auch den Zeitpunkt der Pensionierung flexibel zu gestalten? Das eröffnet den Arbeitnehmenden neue Möglichkeiten, von denen auch die Arbeitgeber profitieren können. Zusammen mit Syna hat das schweizerische Gebäudehüllengewerbe ein Modell entwickelt, von dem nun bereits der 100. Bezüger profitiert.**

Es ist Montag. Für den Spengler Marco Braunwalder ist dieser Tag seit Anfang Juni 2015 ein Teil des Wochenendes. Gemütlich frühstücken, in aller Ruhe die Zeitung lesen, zusammen mit der Partnerin den Haushalt und Besorgungen erledigen und am Nachmittag eine gemeinsame Velotour unternehmen: Die beiden geniessen es, mehr Zeit füreinander, die Familie und die schönen Seiten des Lebens zu haben. Und ganz nebenbei wirkt sich die verlängerte Regenerationsphase spürbar positiv auf Braunwalders Gesundheit aus.

Marco Braunwalder profitiert als 100. Leistungsbezüger von den Vorteilen des Vorruhestandsmodells (VRM) im schweizerischen Gebäudehüllengewerbe. Die Stiftung VRM Dach und Wand wurde per

1. Januar 2010 realisiert. Dem entsprechenden, für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag VRM sind aktuell gut 900 Betriebe mit rund 4500 Mitarbeitenden unterstellt. Arbeitgeber und Arbeitnehmende der Branche zahlen einen kleinen Lohnbestandteil ein. Leistungsberechtigt sind Mitarbeitende, die maximal fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung stehen, innerhalb der letzten 25 Jahre vor dem Leistungsbezug während mindestens 15 Jahren in der Branche und davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen in einem Betrieb des Gebäudehüllengewerbes tätig waren.

## Ressourcen im Unternehmen behalten

Von Beginn an hat der Arbeitgeber von Marco Braunwalder, die Firma Schwizer Spenglerei und Dach AG in Gossau (SG), seine Mitarbeitenden transparent über das Modell informiert und geht seither frühzeitig und aktiv auf diejenigen Angestellten zu, die für das Modell in Frage kommen. Für René Müggler, Geschäftsführer und Inhaber, ist das selbstverständlich: «Tatsache ist doch, dass Arbeitnehmende im Baugewerbe ab dem 60. Altersjahr den enormen physischen Belastungen nur noch bedingt gewachsen sind. Aber mit ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung sind sie wertvolle Ressourcen für unser Unternehmen.»

So haben denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer frühzeitig das Gespräch gesucht, und man hat sich gemeinsam darauf geeinigt, Braunwalders Arbeitspensum ab dem 60. Geburtstag auf 80, im Herbst 2015 dann auf 60 und schliesslich im Frühling 2016 auf 50 Prozent zu reduzieren. Der Spengler, der seit 1990 für dieselbe Firma arbeitet, erfüllt alle Bedingungen für den Leistungsbezug und muss dank den Ausgleichszahlungen aus dem VRM nur eine minimale Einkommensreduktion in Kauf nehmen.

## Mehr Lebensqualität

Das Vorruhestandsmodell macht es möglich, eine neue Lebensqualität zu entdecken und sich ausserdem entspannt auf den Ruhestand vorzubereiten. Für Syna ist klar, dass mehr Arbeitnehmende, gerade auch aus anderen Branchen, die Möglich-



Marco Braunwalder hat gut lachen. Fünf Jahre vor seiner Pensionierung sind Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht. Bild: VRM Gebäudehülle

keit haben sollten, flexibel über ihren Altersrücktritt zu bestimmen. Um das zu ermöglichen, braucht es einerseits die finanzielle Absicherung und andererseits die Bereitschaft der Arbeitgeber, solche VRM mitzutragen. Syna setzt alles daran, dass sich in Zukunft Arbeitnehmende aus den unterschiedlichsten Branchen genau wie Marco Braunwalder würdig und flexibel aus dem Arbeitsleben zurückziehen können.

Bist auch du, wie Marco Braunwalder, in der Gebäudehülle tätig und trägst dich mit dem Gedanken, dich vorzeitig und stufenweise aus dem Arbeitsleben zurückzuziehen? Erfüllst du zudem die Voraussetzungen? Sprich mit deinem Arbeitgeber darüber oder melde dich bei deinem Regionalsekretariat. Wir informieren dich gerne und helfen dir weiter!

**hans.maissen@syna.ch,**  
**Leiter Sektor Gewerbe,**  
**Vorstandsmitglied Stiftung**  
**VRM Gebäudehülle**

## 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!**

Kinderwagen-Rallye

# Papizeit-Aktion in Bern

**Syna und Travail.Suisse fordern eine Auszeit für frischgebackene Väter. Um dem Nachdruck zu verleihen, haben sich am 30. August über 150 Personen zur bunten und fröhlichen Papizeit-Aktion in Bern versammelt.**

80 Prozent der Bevölkerung fordern endlich die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Heute erhalten Väter nur einen bezahlten Tag. Die Kampagne [www.papizeit.ch](http://www.papizeit.ch), die von Travail.Suisse in Zusammenarbeit mit Männer.ch, Avanti Papi, Operation Libero und Profamilia geführt wird, will den öffentlichen Druck auf das Parlament für die Einführung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs erhöhen. Dass die Zeit jetzt reif ist, haben die über



Am 30. August in Bern. Bild: Mathias Regotz

150 Personen auf dem Waisenhausplatz in Bern eindrücklich unterstrichen.

## Ball beim Ständerat

Die ständerätliche Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) wurde aufgefordert, endlich konkrete Schritte in Richtung Einführung eines Vaterschaftsurlaubs zu machen. Denn dieser dient auch der besseren Vereinbarkeit von

Familie und Beruf, wie es Syna mit ihrem Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» fordert. Eine doppelte Erwerbstätigkeit wird so für Familien leichter, dadurch wird auch dem akuten Fachkräftemangel entgegengewirkt. Finanziert werden könnte der Urlaub ohne Probleme über die Erwerbsersatzordnung (EO), die wegen der geringeren Armeestärke prall gefüllt ist. Doch nun erfolgt ein Rückschuss durch den Schweizerischen Gewerkschaftsbund: Um die Arbeitgeber bei der Altersreform 2020 zu besänftigen, wollen die SGB-Bosse Rudolf Rechsteiner und Daniel Lampart den EO-Satz nun doch senken. Damit wird einem bezahlten Vaterschaftsurlaub die finanzielle Grundlage entzogen. Eindeutig der falsche Weg!

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



## Mit Reka-Geld werden Ferien in der Schweiz günstiger.

Beziehen Sie Reka-Geld mit Rabatt und bezahlen Sie damit bei vielen Hotels, im ÖV und bei vielen Bergbahnen in der ganzen Schweiz. Insgesamt akzeptieren über 9'000 Annahmestellen Reka-Geld. [reka.ch](http://reka.ch)

**Bei Syna  
mit Rabatt**

Mit Reka liegt mehr drin.

**reka**

## Reka-Geld: bei Syna mit Rabatt

Syna-Mitglieder erhalten Reka-Checks mit Rabatt. Wenden Sie sich an Ihr Regionalsekretariat.



Lohnungleichheit

# Diskriminierung hält an

**Das Bundesamt für Statistik (BFS) präsentierte am 21. August 2015 die neuesten Zahlen zur Lohnentwicklung, die aufs Jahr 2012 zurückgehen. Enttäuschend – doch wenig überraschend – sind auch dieses Jahr die nicht erklärten Anteile der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.**

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) hält in Artikel 3 unter Diskriminierungsverbot fest: «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt werden [...]» Dennoch belaufen sich die sogenannten nicht erklärten Lohnunterschiede auf 40,9 Prozent. In Zahlen sind das 678 Franken, die Frauen im Schnitt monatlich weniger verdienen. Unerklärt sind die Lohnunterschiede dann, wenn sie weder auf Alter, Ausbildung noch Dienstjahre zurückzuführen sind. Die Schlussfolgerung: Hat der tiefere Lohn einzig und allein damit zu tun, dass die Lohnempfängerin eine Frau ist, dann, hält man sich ans GIG, kann von Diskriminierung gesprochen werden.

## Die Polemik der Arbeitgeber

Aufhorchen liess, wie der Arbeitgeberverband (AGV) sich zu den veröffentlichten Zahlen äusserte. Er hat zum Begriff der Diskriminierung in Bezug auf die Lohnungleichheit seine ganz eigene Meinung. Die Verantwortlichen bezweifeln nämlich grundsätzlich, dass der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern tatsächlich eine Lohndiskriminierung darstellt. Laut ihnen seien Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit nicht dasselbe. Eine Vermischung sei mithin irreführend und polemisch. So zieht es der AGV vor, den real existierenden Lohnunterschied, den er zwar nicht in Abrede stellt, als «nicht erklärbar» zu bezeichnen. Die Frage sei erlaubt: Sind die festgestellten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, wenn sie nicht mehr diskriminierend, dafür nicht erklärbar genannt werden müssen, leichter zu schlucken? Denn das BFS präzisiert: Die 40,9 Prozent



*Auch wenn wir schon mehr als drei Jahrzehnte darauf warten: Syna wird nicht aufhören, gleiche Löhne für gleiche Arbeit zu fordern.*  
Bild: Yanna Obert

Lohnungleichheit entsprächen demjenigen Anteil am gesamten Lohnunterschied, der sich durch keinen anderen Faktor als durch das Geschlecht erklären liesse. Damit entgehen den Frauen über ein Jahr gesehen 7,7 Milliarden Franken an Lohneinnahmen.

Für Syna ist schon lange klar, und das haben wir an der Lohngleichheitsdemo vom 7. März mit dem grossen Aufmarsch an Mitgliedern in aller Deutlichkeit unterstrichen: Nur durch Transparenz, das bedeutet durch die Offenlegung der betrieblichen Lohnpolitik, kann Diskriminierung verhindert werden. Doch auch hier stellt der AGV sich quer. Beharrt er doch darauf, dass hoheitliche Interventionen keinen Sinn machen, und fordert zudem in seiner Medienmitteilung zu den vom BFS veröffentlichten Zahlen einen generellen Verzicht auf standardisierte Lohnkontrollen.

## Widerstand überwinden

Doch standardisierte Lohnkontrollen, das müssen auch die Arbeitgeber endlich begreifen, sind aufschlussreich und das einzige probate Mittel, um der nach wie vor weit verbreiteten Lohndiskriminierung aktiv entgegenzuwirken. Noch immer wissen zu viele Vorgesetzte, aber auch HR-Verantwortliche nicht, wie die Löhne in ihren Betrieben überhaupt zustande

kommen. Wie also sollte sich unter diesen Umständen überhaupt etwas ändern?

Doch Syna konnte in jüngster Zeit die Verantwortlichen bei Lidl, und aktuell auch bei Fenaco, anregen, eine Regressionsanalyse durchzuführen. So erhalten sie Klarheit darüber, wie sich die Löhne in ihren Betrieben zusammensetzen und wo Mitarbeitende finanziell benachteiligt oder diskriminiert werden. Auch dieser Vorschlag des Bundesrates ist ein Schritt in die richtige Richtung: Künftig sollen Arbeitgeber mit 50 und mehr Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichtet werden, alle drei Jahre eine interne Lohnanalyse durchzuführen und ihre Lohnpraxis zu überprüfen. Die Kontrolle sollen die Arbeitgeber wahlweise den Sozialpartnern, einer Revisionsstelle oder einer staatlich anerkannten Prüfungsorganisation übertragen. Damit wir nicht weitere 65 Jahre\* warten müssen, bis die vor 34 Jahren in der Verfassung verankerte Gleichberechtigung von den Arbeitgebern endlich umgesetzt wird.

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

*\* So lange dauert es nämlich noch, wenn die Lohnentwicklung im selben gemächlichen Tempo weitergeht.*

Jeunesse.Suisse

# Was liegt euch am Herzen?

**Zum dritten Mal in Folge findet der nationale Jugendrat statt. Vom 10. bis 11. Oktober treffen sich Gleichgesinnte in Morschach und beschäftigen sich mit Themen, die uns direkt betreffen. Komm auch und bring deine Meinung ein! Bist du nicht älter als 25, dann nimm teil!**

Jeunesse.Suisse ist die Jugendkommission des Dachverbandes Travail.Suisse, dem unter anderen auch Syna angehört. Gemeinsam kämpfen wir für die Rechte der Arbeitnehmenden. Jeunesse.Suisse bietet Jugendlichen eine Plattform für ihre politischen Anliegen.

Einmal jährlich treffen wir uns zum nationalen Jugendrat. Es wird eine Jugendkommission von 20 Personen gewählt, die sich viermal jährlich trifft. Aus dieser Kommission entstehen ausserdem der Vorstand und das Präsidium. So sind wir auch im Vorstand von Travail.Suisse vertreten.

## Mach mit im Jugendrat

Im Jugendrat diskutieren wir über verschiedene Themen, die uns wichtig sind. Dieses Jahr beschäftigen wir uns hauptsächlich mit dem Arbeitsmarkt. Dazu finden verschiedene Workshops statt, bei denen wir über diese spannenden Themen informiert werden, wo wir mitdiskutieren

### Interesse?

Anmelden kannst du dich unter [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch) oder [meyer@travail-suisse.ch](mailto:meyer@travail-suisse.ch). Bei Fragen stehen dir Jordan Kestle, [jordan.kestle@hotelgastro-union.ch](mailto:jordan.kestle@hotelgastro-union.ch), auf Deutsch und Roman Helfer, [romanhelfer@yahoo.com](mailto:romanhelfer@yahoo.com), auf Französisch zur Verfügung. Weitere Informationen findest du ausserdem auf [www.jeunessesuisse.ch](http://www.jeunessesuisse.ch) oder auf Facebook. Die Teilnahme ist für Mitglieder von Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, SCIV und OCST kostenlos, die Anreise wird rückvergütet. Wir freuen uns auf dich!



Eine tolle Erfahrung; der Jugendrat 2014.

Bild: Jeunesse.Suisse

und Lösungen und Vorschläge ausarbeiten. So spielen auch wir eine grosse Rolle im gewerkschaftlichen Geschehen. Zusätzlich werden in diesem Jahr Alexander Della Valle und Andreas Jahn je ein Referat halten, über das wir im Anschluss diskutieren werden.

Jedes Jahr werden die Jugendkommission, der Vorstand und das Präsidium neu gewählt. Und wir entscheiden über die Themen und Stossrichtungen für das kommende Jahr. Hier kannst du deine persönlichen Anliegen besonders gut vorbringen.

Nach dem Abendessen haben wir noch lange Zeit, um uns besser kennenzulernen und Kontakte mit den Teilnehmenden aus der ganzen Schweiz zu pflegen. Übernachten werden wir im Mattli Antoniushaus in Morschach. Am Sonntag gehen wir mit Geotracking auf Schatzsuche und entdecken dabei die atemberaubende Landschaft rund um den Vierwaldstättersee.

Jordan Kestle, Präsident von Jeunesse.Suisse, ist überzeugt, dass die Jungen aus den verschiedenen Mitgliedsverbänden von Travail.Suisse zusammen mehr erreichen können. Die Arbeit der Jugend erachtet er als sehr wichtig und empfindet ihr Engagement auch als persönlichen Vorteil für alle. Die Jugendlichen können ihre Meinung einbringen, sich ein persönliches Netzwerk schaffen und sogar ihre Sprachkompetenz verbessern. Er freut sich auf das bevorstehende Wochenende.

## Persönliche Erfahrung

Für mich war der erste Besuch am nationalen Jugendrat eine tolle und einzigartige Erfahrung. Letztes Jahr nahm ich das erste Mal teil, obwohl ich noch niemanden kannte und eigentlich ein bisschen scheu bin. Der Empfang war überaus herzlich – ich fühlte mich sofort wohl. Als noch einfacher empfand ich es nach der Vorstellungsrunde.

Die Gestaltung der Kurse am Samstag war informativ und spannend, ich konnte meine Meinung einbringen und wurde ernst genommen. Nach dem Abendessen sassen wir noch lange zusammen und plauderten, tanzten und machten Spiele. Spannend fand ich auch die Gespräche mit Teilnehmenden aus der Romandie. Obwohl mein Französisch bruchstückhaft ist, fand ich es sehr schön, Kontakte in einer anderen Sprache zu knüpfen. Am nächsten Tag fanden noch eine Podiumsdiskussion und die Wahlen statt, wo ich mit 19 anderen in den Jugendrat gewählt wurde. Das ganze Wochenende hat grossen Spass gemacht, wobei die Bildung trotzdem nicht zu kurz kam. Ich kann dieses Wochenende allen nur empfehlen; komm auch, und mach dir selbst ein Bild!

**Nadine Walker,**  
[young@syna.ch](mailto:young@syna.ch)