

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mittelland



Bild: Pascal Kemper

Meilenstein mit Wermutstropfen

Ab sofort gilt der neue Gesamtarbeitsvertrag für Tankstellenshops. Allgemeinverbindlich erklärt, muss er von der gesamten Branche eingehalten werden. Er sichert den Angestellten, die oft rund um die Uhr arbeiten, faire Arbeitsbedingungen mit garantiertem Mindestlohn. Leider gilt der Mindestlohn aber nicht im Tessin – Syna bleibt dran. Seite 3

Lohn: noch Luft nach oben

Obwohl die Schweizer Wirtschaft wieder wächst, fallen die Lohnanpassungen insgesamt noch zu schwach aus. Im Vergleich der letzten zehn Jahre zeigt sich allerdings: In Branchen mit Gesamtarbeitsvertrag steigen die Löhne verhältnismässig stärker. Seite 4

Digitalisierung auch als Chance

Rockwell verlagert Jobs ins Ausland, General Electric plant den Stellenabbau im grossen Stil – und unter dem Strich geht es nur um mehr Gewinn für die Aktionäre. Dabei kann sich die Produktion in der Schweiz durchaus lohnen – mit entsprechenden Massnahmen. Seite 7

Inhalt

GAV Tankstellenshops	Seite	3
Lohnverhandlungen 2018	Seite	4
Nein zu «No Billag»	Seite	5
GAV Reinigung Westschweiz	Seite	6
MEM-Industrie – wie weiter?	Seite	7
In Kürze	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
Behinderung und Arbeit	Seite	17
Aus der Rechtsberatung	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

20 Jahre starke Arbeit



Vor zwanzig Jahren wurde mit Syna die erste grosse Allbranchengewerkschaft der Schweiz gegründet. Die drei Branchen-Gewerkschaften CHB, CMV und SGG sowie der LFSA (welche Gewerkschaften sich hinter den Kürzeln verbergen, löst der Artikel auf Seite 19 auf) beschlossen 1998 mit ihrer Fusion, die Arbeitnehmenden in der Schweiz unabhängig ihrer Branche zu verteidigen. Nicht nur im Gewerbe und in der Industrie – mit einer langjährigen Gewerkschaftstradition –, sondern auch im Dienstleistungssektor vertritt Syna ihre Mitglieder seither mit einer engagierten und konstruktiven Sozialpartnerschaft. Mit und für unsere Basis und mit klaren sozialemischen Werten, wie der Verteidigung der Menschenwürde, stellen wir uns der Macht der Vermögenden, der Gier wie auch der Ökonomisierung des gesamten Lebens entgegen.

Stark im Dienstleistungssektor

Drei Viertel der Arbeitnehmenden arbeiten im Dienstleistungssektor. Ob im Gesundheitswesen, in der Coiffeurbranche, in der Reinigung, im Gastgewerbe oder in der Hotellerie können sie mit Syna auf eine Sozialpartnerin zählen, die sich erfolgreich für faire Löhne und gesunde Arbeitsverhältnisse stark macht. Unser konstantes Engagement im Detailhandel konnten wir mit einem weiteren Meilenstein krönen: Dank dem ersten nationalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Detailhandel profitieren die Angestellten in Tankstellenshops von geregelten Arbeitsverhältnissen. Der neue – für alle Shops der Tankstellen obligatorische – GAV wurde jedoch im letzten Moment durch

den Bundesrat geschwächt, indem er die Mindestlohnregelung für die Angestellten im Kanton Tessin strich. Doch Syna wäre nicht Syna, wenn wir uns nicht unbeirrt dafür einsetzen würden, auch diesen GAV schrittweise zu verbessern. Mehr dazu im gleich nachfolgenden Artikel.

Für starke und unabhängige Medien

Tu Gutes und sprich darüber: Ob bei der Einreichung unserer Volksinitiative für einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub, unserer Analyse der Mindestlöhne im Detailhandel oder unserem Kampf gegen Gratisarbeit und Burnout: Die Medien sind für Syna ein wichtiges Sprachrohr. Und gerade die Medien des Service public sind dabei besonders wichtig. Denn sie müssen zur freien Meinungsbildung beitragen und die verschiedenen Ansichten sachlich darstellen. Lokalradios und -fernsehen, in der Deutschschweiz das «Rendez-vous am Nachmittag», die Sendung «Infrarouge» in der Romandie, «la Telegiornale» im Tessin oder «Telesguard» für die Rätoromanen – sie alle berichten darum auch über Themen der Arbeitswelt und befragen Syna zur Situation der Arbeitnehmenden. Auch wir sind mit der SRG nicht immer zufrieden und wünschen uns, dass unsere differenzierte Stimme mehr zu Wort komme. Für eine unabhängig und ausgewogen berichtende SRG gibt es aber keine Alternative und auch keinen seriösen Plan B! Mit einem klaren NEIN an der Urne zur destruktiven No-Billag-Initiative stellen wir sicher, dass auch noch in 20 Jahren über die starke Arbeit von Syna berichtet wird!

Starke Syna – auch dank dir!

In der Beilage zu diesem – erstmals folierten – Syna Magazin (mehr dazu auf Seite 8) werben wir nicht nur gegen die No-Billag-Initiative, sondern machen auch auf unsere Jubiläumsaktion aufmerksam. Dass Syna die zweitgrösste Gewerkschaft ist, verdankt sie auch den vielen Mitgliedern, die immer wieder neue Mitglieder werben. Zusätzlich zur bekannten Unterstützung von mindestens 100 Franken pro geworbenem Neumitglied erhalten die besonders erfolgreich Werbenden dieses Jahr weitere 500 Franken in Form von Reka-Checks. Mach auch du mit!

arno.kerst@syna.ch, Präsident



Impressum

Syna Magazin, offizielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr
Auflage: 28 702 Exemplare (WEMF 2017)
Herausgeberin: Syna – die Gewerkschaft,
Zentralsekretariat, Postfach 1668,
4601 Olten, www.syna.ch
Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch
Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch
Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen: info@syna.ch
Nächste Ausgabe: 9. März
Redaktionsschluss: 21. Februar, 12.00 Uhr

Tankstellenshops

Endlich sichere Arbeitsbedingungen

Angestellte in den Tankstellenshops können sich über gute und gesicherte Arbeitsbedingungen freuen. Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist als erster nationaler Vertrag für den Detailhandel ein Meilenstein in der Branche. Dass aber die Angestellten im Tessin keine Mindestlöhne erhalten, ist nicht akzeptabel.

Der Bundesrat hat den rund 13 000 Angestellten in den Tankstellenshops auf Weihnachten hin die wichtige Zusage gemacht: Der neue GAV der Tankstellenshops ist ab Februar allgemeinverbindlich erklärt, er muss somit von der gesamten Branche eingehalten werden. Ausgenommen davon ist der Kanton Luzern, dort wird der kantonale GAV bis Ende Jahr weitergeführt. Die bisherigen kantonalen GAV in St. Gallen und Fribourg werden durch den neuen nationalen Vertrag abgelöst. Jetzt können die Angestellten in den zahlreichen Tankstellenshops in der ganzen Schweiz zu guten und sicheren Bedingungen arbeiten: Mit 13. Monatslohn, garantierten Mindestlöhnen und Sonntagszuschlag gibt es endlich faire Regelungen zur Entlohnung.

Ziel: GAV Detailhandel

Unliebsamen «Kinderkrankheiten» zum Trotz ist der GAV Tankstellenshop ein überaus erfreulicher Meilenstein im Detailhandel – einer Branche mit schwierigen Arbeitsbedingungen, wo Arbeitnehmende zu Tiefstlöhnen und mit überlangen Arbeitstagen ihr Geld verdienen. Syna fordert daher seit Langem einen nationalen GAV für den gesamten Detailhandel, analog zu anderen Branchen wie beispielsweise dem Gastgewerbe oder dem Baugewerbe. Bis dahin ist es noch ein langer Weg. Vorerst engagiert sich Syna für neue GAV in weiteren Bereichen des Detailhandels – aktuell zum Beispiel für Pharma-Assistentinnen. Denn diese ausgewiesenen Fachkräfte in Apotheken sind trotz hohem Anforderungsprofil in ihrer Arbeit nach wie vor mit sehr tiefen Löhnen konfrontiert.



In Tankstellenshops wird teilweise rund um die Uhr gearbeitet. Deshalb sind faire Arbeits- und Lohnbedingungen besonders wichtig.
Bild: Coop

Ebenso reguliert der GAV die Arbeitszeiten – das ist zentral in einem Gewerbe, in dem teilweise rund um die Uhr gearbeitet wird. Auch Sozialleistungen wie Vaterschaftsurlaub, Mutterschaftsurlaub und Krankentaggeldversicherung sind garantiert.

Bundesrat verkennt die Realität

Bis zum neuen GAV war es aber ein langer Weg. Syna hatte zusammen mit weiteren Gewerkschaften die Verhandlungen zum neuen GAV mit dem Verband der Arbeitgeber bereits im November 2015 abschliessen können. Nach Einreichen des Gesuchs um Allgemeinverbindlichkeit im Januar 2016 gab es etliche Schriftwechsel zwischen den Behörden und einzelnen Arbeitgebern, die den GAV verhindern wollten. Vor allem aus dem Kanton Tessin waren die Einsprachen von Tankstellenshop-Betreibern heftig. Und der Bundesrat entschied unverständlicherweise, dass der GAV im Tessin zwar

gelten, aber keine Mindestlöhne vorsehen soll. Dass sich die Regierung dabei auf den ausgehandelten Tessiner Mindestlohn von 3600 Franken bezog, ist noch unverständlicher: So meint sie tatsächlich, dass ein Lohn von 3600 Franken für eine Vollzeitbeschäftigung zu hoch sei! Das ist nicht nachvollziehbar. Die wichtigen GAV im Detailhandel sehen Mindestlöhne von mindestens 3900 Franken vor, auch im Tessin. Ohne Mindestlohn bringen Zusicherungen wie der 13. Monatslohn oder die Sonntagszuschläge nicht viel. Offenbar ist sich der Bundesrat nicht darüber im Klaren, dass er mit diesem Entscheid Tankstellenshops im Tessin aktiv zum Lohndumping einlädt. Für Syna ist die Sache deshalb nicht abgeschlossen. Wir kämpfen weiter für eine faire Lösung, auch für die Arbeitnehmenden im Tessin!

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

	GAV TANKSTELLENSHOP	GESETZLICHE VORGABEN
Mindestlohn	garantiert, abgestuft nach Ausbildung und Region	–
13. Monatslohn	garantiert	–
Ferien	bis 20 Jahre: 25 Tage ab 21 Jahren: 22 Tage ab 50 Jahren: 25 Tage	20 Tage
Lohnzuschlag für regelmässige Sonntagsarbeit	5%	–
Krankentaggeldversicherung	720 Tage 80% des Lohns	ab 3 Wochen, aber gemäss Dauer Arbeitsverhältnis
Anstellung im Monatslohn	ab einem 50%-Pensum Anrecht auf Anstellung im Monatslohn	–
Mutterschaftsurlaub	16 Wochen 80% des Lohns	14 Wochen 80% des Lohns
Vaterschaftsurlaub	4 Tage	–

Gewinner und Verliererinnen der Lohnabschlüsse

Verhandlungen: erfolgreich und nötig

Kurz vor Weihnachten präsentierte Syna ihre Bilanz des Lohnherbstes. Das Fazit: Höherungen ungenügend, generelle Verteilung freut. Und was fällt auf, wenn wir auf die Lohnabschlüsse der letzten Jahre zurückschauen?

Im letzten Sommer forderte Syna 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn. Dies mit gutem Grund: Steigende Krankenkassenprämien und seit längerem wieder eine Teuerung von 0,5 Prozent belasten die Haushaltsbudgets. Auf der anderen Seite läuft die Wirtschaft in allen Branchen rund: Das Bruttoinlandsprodukt soll um über 2 Prozent wachsen. Selbst die langjährigen Sorgenkinder Maschinenindustrie und Tourismus blicken zuversichtlich in die Zukunft.

Aufschwung noch nicht angekommen

Die bis jetzt vorliegenden Abschlüsse (Details siehe www.syna.ch/lohnverhandlungen) überzeugen in der Höhe nur teilweise. Insbesondere, weil viele Mitarbeitende in der Vergangenheit auf substanzielle Lohnanpassungen verzichten mussten. Die Arbeitnehmenden, die wesentlich den Unternehmenserfolg erarbeiten, müssten dafür auch finanziell belohnt werden. Lohn erhöhungen zwischen 0,5 und 1 Prozent sind darum nicht zufriedenstellend. Positiv sticht aber heraus, dass es in Gewerbe und Industrie vermehrt generelle Lohnanpassungen gibt und dass dort die Nullrunden auf dem Rückgang sind.

Es lohnt sich!

Überblicken wir die Lohnabschlüsse der letzten zehn Jahre, dann fällt auf: Die Löhne in Branchen mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sind zwischen 2008 und 2016 um 1,6 Prozentpunkte stärker gestiegen als die Löhne über alle Branchen hinweg. Zudem sorgt das in den allermeisten GAV festgeschriebene Recht auf kollektive Lohnverhandlungen für eine konstruktivere Kultur in den betroffenen Betrieben und Branchen. Die Lohnfrage wird nicht einseitig durch den Arbeitgeber bestimmt, sondern am Tisch zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt.



Auch im Jahr 2018 ist die Lohndiskriminierung der Frauen noch Realität.

Bild: Fotolia

So werden nicht nur die Löhne und deren Verteilung kollektiv ausgemacht, sondern auch Mindestlöhne entwickelt oder Lohnsysteme vereinbart.

Weniger generelle Lohnabschlüsse

Während sich über lange Jahre die generelle wie individuelle Verteilung der Lohnerhöhungen in den GAV oft die Waage hielten, nahmen die individuellen Abschlüsse in den letzten Jahren zu. Von 2013 bis 2016 wurden nur noch 39 Prozent der Lohnerhöhungen generell gewährt. Verlierer sind alle Arbeitnehmenden, die bei der individuellen Verteilung nicht berücksichtigt werden. Dabei sind die Verteilungskriterien von individuellen Erhöhungen oft intransparent und nicht nachvollziehbar – und sorgen so für Missstimmung. Individuelle Erhöhungen mit klaren Kriterien (z. B. Anhebung der Frauen- oder Tieflohne) stossen eher auf Verständnis.

Frauen verdienen weniger als Männer

Beschämend, aber wahr: 2018 ist die Lohndiskriminierung der Frauen noch immer Realität. Frauen verdienen 18 Prozent weniger als Männer. Knapp die Hälfte des Unterschieds ist nicht erklärbar und darum diskriminierend. Zwar haben die Frauenlöhne – auch dank Syna – in den letzten Jahren etwas aufgeholt, sie sind aber noch immer zu tief. Die individuelle Verteilung birgt zudem die Gefahr, dass die Lohnungleichheit verstärkt wird. Darum ist die regelmässige Überprüfung der

Löhne so wichtig. Die Durchsetzung der in Verfassung und Gesetz festgeschriebenen Lohngleichheit muss mit regelmässigen Kontrollen, mehr Transparenz und einfacheren Klagemöglichkeiten vorangetrieben werden.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Lohnrunde 2018: Freude und Ärger



- Wieder mehr generelle Abschlüsse im Gewerbe: Elektro- und Telekommunikations-Installation, Gebäudehülle, Gebäudetechnik, Marmor und Granit, Metallbau
- Scintilla, St. Niklaus VS: 1,0 Prozent generell und 0,3 Prozent individuell
- Glasi Hergiswil NW: 2,0 Prozent generell
- Reinigung Westschweiz: deutliche Erhöhung der Mindestlöhne
- Hôpital Neuchâtel, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile: 1,5–1,75 Prozent individuell gemäss Lohnsystem



- Zum vierten Mal in Folge Nullrunde im Bauhauptgewerbe
- Nullrunde im Ausbaugewerbe Westschweiz
- Valora: keine Erhöhung der Effektivlöhne
- Kantonsspital Zug: erstmals Nullrunde

Nein zu «No Billag»

Ein zu gefährliches Experiment

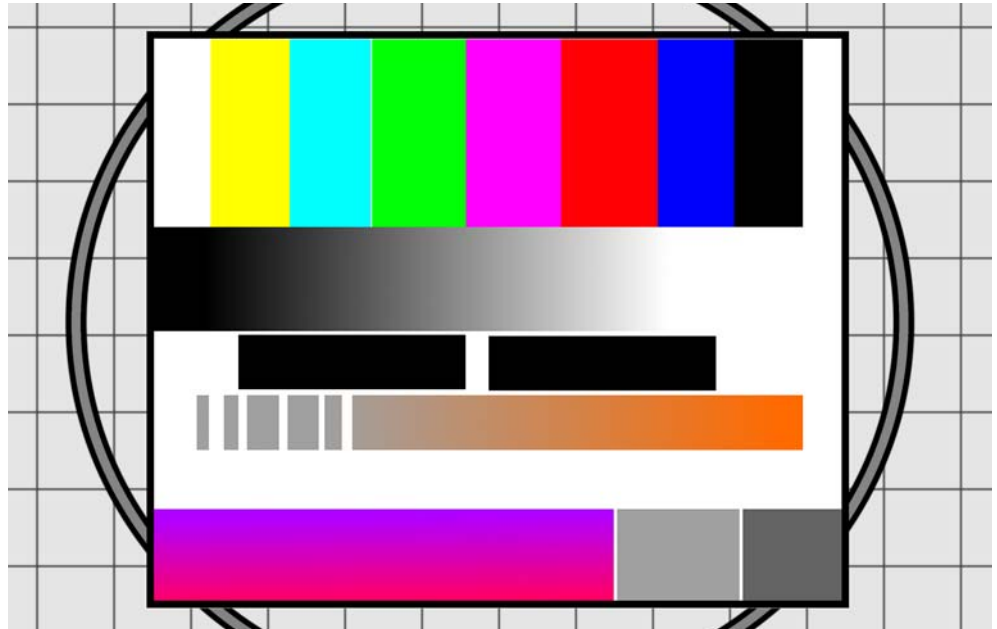
Am 4. März stimmen wir über die No-Billag-Initiative ab und damit über die Abschaffung der Radio- und Fernsehgebühren. Diese radikale Initiative müssen wir klar ablehnen: Ohne Gebühren können finanzstarke Unternehmen die Berichterstattung beeinflussen und die Stimme der Arbeitnehmenden ausschalten.

Die No-Billag-Initiative will dem Bund verbieten, Empfangsgebühren zu erheben. Damit würde ab 2019 für alle die Pflicht, die Radio- und Fernsehgebühren von 365 Franken pro Jahr zu bezahlen, wegfallen – auf den ersten Blick ein durchaus verlockendes Angebot. Die Folgen davon wären für die Schweiz allerdings fatal: Der audiovisuelle Service public wäre in der heutigen Form nicht mehr möglich, da die Angebote der SRG für alle Landesteile nicht mehr finanziert werden könnten. Auch 13 regionale Fernsehstationen und 21 regionale Radiosender von privaten Anbietern, die einen Teil der Gebühren erhalten, könnten nicht überleben.

Angebot würde teurer

Bei einem Ja würden über 6000 Arbeitsplätze wegfallen, da die Schaffung eines Bezahlensystems für die heutigen Leistungen der Anbieter in dieser kurzen Zeit kaum möglich ist. Einnahmen aus dem Verkauf der Abos für einzelne Sendungen wie die «Tagesschau» oder für Sportsendungen würden nicht ausreichen, um das bisherige Angebot zu erhalten. Die Kosten für die einzelnen Konsumentinnen und Konsumenten würden letztlich viel höher ausfallen als heute 365 Franken pro Jahr oder rund 31 Franken pro Monat. Was die Bezahl-Angebote kosten, können wir nicht nur im Ausland beobachten: So kostet der Sportsender Mysports, der ausschliesslich die Eishockey-Spiele der Schweizer Liga ausstrahlt, 25 Franken pro Monat!

Die Initianten fordern, wir sollten nur für das bezahlen müssen, was wir auch konsumieren wollen. Das ist nicht umsetzbar. Ohne Gebühren produziert in der Schweiz niemand ein ähnliches



Sendeschluss: So könnte es beim SRF bald aussehen, wenn die No-Billag-Initiative angenommen werden sollte.
Bild: pixabay

Medienangebot wie heute, das via Fernsehkanal oder Internet konsumiert werden kann. Selbst wenn es noch ein kleines Gratis-Angebot geben würde, würde dieses von so viel Werbung begleitet, dass niemand mehr zuschauen würde. Es gäbe auch kein werbefreies Radio mehr. Ein nationales Radio ohne Gebühren kann nur mit viel Werbung finanziert werden – und mit gleichzeitig kleinerem Informationsangebot.

Objektive Information in Gefahr

Ohne Gebühren wären die audiovisuellen Medien also auf Werbeeinnahmen angewiesen. Wer so abhängig ist, kann nicht mehr objektiv berichten. Bei kleinen Zeitungen ist es schon heute gang und gäbe: Wer ein Inserat schaltet, erhält einen Artikel im redaktionellen Teil. Die Gefahr ist gross, dass grosse Unternehmen und die Wohlhabenden im Land bestimmen könnten, worüber berichtet wird. Über die Anliegen der Arbeitnehmenden würde kaum mehr informiert. Die Berichterstattung über GAV-Verhandlungen könnte einseitig zugunsten der Arbeitgeberseite erfolgen. Das ist für unser Zusammenleben, für unsere Demokratie gefährlich.

In unserem politischen System ist es wichtig, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleich und objektiv informiert werden. Bei

einer Annahme der No-Billag-Initiative würden zwei wichtige Vorgaben entfallen: die sachgerechte Darstellung und die Pflicht, die Vielfalt der Meinungen angemessen zum Ausdruck zu bringen. Es gäbe somit wohl kein elektronisches Medium mehr, das Basisinformation liefert und neutral über die Schweiz berichtet. Wer viel Geld hat, könnte sich noch einfacher die Meinung des Volkes kaufen. Minderheiten hätten keinen Platz mehr. Wollen wir das wirklich?

Kein Sport, keine Kultur mehr

Auch für den Sport und die Kultur wären die Folgen krass. Der Sport hätte keine Plattform im Fernsehen mehr und erhielte somit bedeutend weniger Gelder von Sponsoren. Auch Musik, Film und Volkskultur könnten kaum mehr überleben.

Die No-Billag-Initiative ist radikal und gefährdet den nationalen Zusammenhalt in der Schweiz mit unseren vier Landessprachen. Ein öffentlich-rechtliches Medium gibt in einer Demokratie allen eine Stimme und ermöglicht ein verständnisvolleres Zusammenleben. Lehnen wir deshalb das Experiment «No Billag» ab!

Adrian Wüthrich,
Präsident Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse.ch

Reinigungsbranche Westschweiz

Höhere Mindestlöhne

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Gebäudereinigung der Westschweiz ist seit dem 1. Januar 2018 in Kraft. Er gilt für vier Jahre und bringt den Arbeitnehmenden wesentliche Vorteile, insbesondere im Bereich der Weiterbildung. Zudem gewährleistet er eine beachtliche Anhebung der Mindestlöhne bis 2021.

Die Unterscheidung zwischen einer Arbeitszeit von mehr oder weniger als 18 Stunden pro Woche und damit einhergehende Lohnunterschiede und Nachteile bei Beförderungen sind abgeschafft. Das ist der erste bedeutende Fortschritt im neuen Gesamtarbeitsvertrag. Mit dieser Änderung können Arbeitnehmende, die weniger als 18 Stunden arbeiten, ihre Arbeitszeit und folglich ihren Lohn nun einfacher erhöhen.

Bis zu 6 Prozent Lohnerhöhung

Syna freut sich über einen weiteren grossen Erfolg: die Lohnerhöhung und

-entwicklung der niedrigsten Kategorien (E3 und E2) für die nächsten vier Jahre. Dies betrifft rund 80 Prozent des Westschweizer Reinigungspersonals. Für 2018 beträgt der Anstieg 0,8 und 2,8 Prozent in der Westschweiz sowie 3,15 und 4 Prozent im Kanton Genf. Bis 2021 wird die Steigerung 3,7 und 5,6 Prozent in der Westschweiz sowie 5,5 und 6,3 Prozent in Genf ausmachen. Auch der Lohn für die Lehrlinge wird in den Jahren 2019 und 2021 angehoben (zwischen 3,1 und 5,6 Prozent).

Mehr Weiterbildung

Ebenfalls erzielter Gewinn: Ab 2018 erhalten die Arbeitnehmenden pro Jahr fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub statt bisher nur einem. Die Weiterbildung kann an beiden anerkannten Schulen (EGP und MRP) gemacht werden. Verweigert ein Arbeitgeber einer/einem Angestellten wiederholt die Gewährung eines Bildungsurlaubs, kann diese/-r bei der kantonalen paritätischen Berufskommission eine Beschwerde einreichen.

Verbesserungen gibt es auch für die Weiterbildung von Mitarbeitenden der Kategorie E2. Das Recht auf Weiterbildung beginnt nach sechs Monaten Beschäftigung im Unternehmen statt wie bisher nach zwei Jahren. Ausserdem



Der neue GAV Gebäudereinigung Westschweiz bringt zahlreiche Vorteile. Bild: iStock

wurde die Bedingung, 80 Unterrichtsstunden über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten zu absolvieren, gestrichen. Es ist jetzt möglich, die Weiterbildung schneller abzuschliessen. Auch in diesem Fall können Arbeitnehmende, wenn der Arbeitgeber die Weiterbildung ablehnt, bei der kantonalen paritätischen Berufskommission Einsprache erheben.

juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Dienstleistung

Mindestlöhne pro Stunde ab 1. Januar 2018

KAT.	FUNKTION/AUSBILDUNG	WESTSCHWEIZ	GENF
CE	Teamchef/-in	Fr. 28.90	
N20	EFZ mehr als 2 Jahre	Fr. 27.20	
N21	EFZ weniger als 2 Jahre	Fr. 25.85	
N30	EBA	Fr. 24.45	
N4	Gebäudereinigung ohne Qualifikation, mehr als 4 Jahre	Fr. 23.60	
N3	Gebäudereinigung ohne Qualifikation, mehr als 3 Jahre	Fr. 21.70	
N2	Gebäudereinigung ohne Qualifikation, mehr als 2 Jahre	Fr. 21.70	
N1	Gebäudereinigung ohne Qualifikation, mehr als 1 Jahr	Fr. 21.70	
N0	Gebäudereinigung ohne Qualifikation bei der Anstellung	Fr. 21.70	
E2	Unterhaltsreinigung mit Diplom EGP/MRP	Fr. 19.95	Fr. 20.60
E3	Unterhaltsreinigung ohne Diplom EGP/MRP	Fr. 18.95	Fr. 19.60

Dies sind Bruttolöhne. Der 13. Monatslohn und die Ferien sind zusätzlich geschuldet. Lehrlingen wird der Monatslohn 13-mal ausbezahlt.

Seid aufmerksam!

Die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Wochenarbeitszeiten von mehr oder weniger als 18 Stunden führt zu einer Umgestaltung der Berufskategorien im Bereich der Unterhaltsreinigung. Die alten Kategorien E0 und E1 existieren nicht mehr. Das Personal in der Unterhaltsreinigung wird neu in E3 (ohne Diplom) und E2 (mit Diplom) eingestuft. Diese Änderungen haben jedoch keinen Einfluss auf die Löhne. Aufgrund der sozialen Errungenschaften (Artikel 32 des neuen GAV) behalten die Reinigungskräfte E0 und E1, die im Jahr 2017 einen höheren Lohn als E3 und E2 gemäss der Skala 2018 hatten, ihren Lohn. Es ist sehr wichtig, aufmerksam zu sein und dies vom Arbeitgeber zu verlangen. Zögert nicht, euch bei allfälligen Fragen mit eurem Syna-Regionalsekretariat in Verbindung zu setzen!

Stellenabbau bei General Electric (GE) und Rockwell

Wie geht es weiter?

GE will bis zu 1400 Stellen abbauen, Rockwell mindestens 250. Wie geht es jetzt weiter? Und was hat das mit Digitalisierung zu tun und mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-GAV), der verhandelt wird?

Bei Rockwell werden Stellen, die keine hohe Qualifikation erfordern, aus Kostengründen einfach ins Ausland verlagert. Bei GE geht es ebenfalls nur um die Finanzen: Um die Gewinne zu verbessern und vor den Aktionären besser dazustehen, wird der Energiebereich radikal umgekrempelt – auf Kosten des Personals an den Standorten im Aargau.

Wie geht es bei GE weiter?

Gleich nach der Ankündigung der Stellenstreichung im Dezember hat sich Syna mit Regierungsvertretern des Kantons Aargau getroffen und das weitere Vorgehen beraten. Dabei wurde rasch klar: Es wird aus rein finanziellen Interessen zusammengestrichen, ohne an eine tragfähige Struktur für die Zukunft zu denken. An und für sich ist beruhigend, dass die Produktion nicht übermässig betroffen ist. Doch wie soll in Zukunft konkurrenzfähig produziert werden ohne Innovationen aus den



Die Digitalisierung bietet Chancen für Industrie und Arbeitnehmende – dazu braucht es aber mehr Aus- und Weiterbildung. Bild: Fotolia

Entwicklungsabteilungen? Solche Ungereimtheiten wird Syna zusammen mit der Arbeitnehmervertretung im seit Jahresbeginn laufenden Konsultationsverfahren aufdecken und zukunftsfähige Gegenvorschläge einbringen. Dafür bleibt genügend Zeit: Da die Konsultation auch auf europäischer Ebene erfolgt, dauert sie wohl bis zu sechs Monate.

Was macht Syna bei Rockwell?

Bei Rockwell weisen viele Betroffene keine besonderen oder seit Langem nicht mehr aufgefrischten Qualifikationen auf. Daher fordert Syna von Rockwell umfangreiche Schulungen und Weiterbildungen. Rockwell will den Stellenabbau über rund 3,5 Jahre verteilt durchführen. So bleibt Zeit, betroffene Arbeitnehmende so zu qualifizieren, dass sie eine echte Chance

auf eine neue Stelle haben. Dazu hat Syna ein Konzept eingegeben.

Verhandlungen zum MEM-GAV

Was hat das alles mit Digitalisierung und dem neu zu verhandelnden MEM-GAV zu tun? Durch den Kostendruck verschwanden und verschwinden laufend Industriejobs, für die keine besonderen Qualifikationen notwendig sind, ins Ausland. Wegen der Digitalisierung kann sich aber die Produktion auch in der Schweiz wieder lohnen – mit neuen Stellen, für die jedoch neue Qualifikationen notwendig sind. Dafür braucht es fundierte Aus- und Weiterbildung. Syna wird entsprechende Forderungen in die Verhandlungen einbringen.

mathias.regotz@syna,
Leiter Sektor Industrie

Drei Fragen an Mathias Regotz, Syna-Verhandlungsleiter MEM-GAV

Syna Magazin: Ist die Digitalisierung ein Fluch oder ein Segen?



Mathias Regotz: Digitalisierung findet statt, ob wir wollen oder nicht. Syna geht es darum, sicherzustellen, dass es dabei keine Verlierer gibt. Alle sollen die Chance erhalten, sich dem

geänderten Umfeld anzupassen. Und wir setzen uns dafür ein, dass die Digitalisierung nicht für die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

missbraucht wird, zum Beispiel mit Angriffen auf Arbeitsgesetz und Arbeitszeiterfassung.

Wie können wir die Veränderungen meistern?

Wir gehen davon aus, dass durch die Digitalisierung nicht mehr Stellen verschwinden als neu geschaffen werden. Nur werden die meisten der neuen Jobs anspruchsvoller sein. Es braucht also umfassende Aus- und Weiterbildungen. Dazu müssen aber alle Arbeitnehmenden die Chance erhalten.

Was fordert Syna?

Während der Aus- und Weiterbildung haben Arbeitnehmende kein Lohn Einkommen. Deswegen fordern wir

eine starke finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber und der öffentlichen Hand. Schliesslich profitieren vor allem die Arbeitgeber, wenn genügend Fachkräfte vorhanden sind. Wir verlangen, dass ein nationaler branchenübergreifender Fonds für Aus- und Weiterbildung eingerichtet und das Stipendienwesen auch um Zweitausbildungen erweitert wird. Es braucht Konzepte, mit denen bestehende Erfahrungen und Kompetenzen von Arbeitnehmenden anerkannt werden. Aus- und Weiterbildungen werden so verkürzt und damit günstiger gemacht. Das Projekt «Informa», mit dem Syna eng zusammenarbeitet, zielt genau darauf ab. Diese Themen bringen wir in die GAV-Verhandlungen ein.

Meine Arbeit – meine Zukunft



Alle vier Jahre findet der Syna-Kongress mit Delegierten aus allen Regionen und Fachstellen statt. Er bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung unserer Gewerkschaft mit. Am Kongress werden zudem Aktionsprogramme beschlossen, wie zum Beispiel 2014 die Kampagne «Meine Arbeit – meine Zeit». In diesem Jahr ist es wieder so weit: **Der Syna-Kongress findet am 19./20. Oktober in Lausanne statt.** Das Thema

ist der Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung. Dieser Wandel bringt Unsicherheit – aber auch Chancen. Wir setzen uns ein, dass nicht nur die Arbeitgeber von diesen Chancen profitieren können, und dass den Arbeitnehmenden nicht nur die Unsicherheit bleibt! Die Forderungen für den Kongress werden momentan in den regionalen Gremien diskutiert. Willst du mitdiskutieren? Dann melde dich bei deinem Regionalsekretariat! Weitere Informationen zum Kongress folgen.

Gut geschützt

Das Syna Magazin wird ab sofort in einer Folie versendet. So kann es nicht mehr zu Schäden beim Versand kommen. Zudem gibt es uns die Möglichkeit, wichtige Beilagen mitzuschicken.

Keine Angst: Die Folie ist ökologisch unbedenklich. Sie besteht aus Polyethylen (PE), das aus Kohlenstoff und Wasserstoff besteht. Beim Verbrennen entstehen keine giftigen Gase, die unsere Umwelt belasten würden. Und die Mehrkosten halten sich in Grenzen: Pro Magazin macht die Folie nur einen Bruchteil eines Rappens aus.

Ziegelindustrie

Syna setzt sich im Rahmen der Lohnabschlüsse immer wieder für generelle Lohnerhöhungen ein, die nicht nur einzelnen, sondern allen Angestellten zugutekommen. Denn alle arbeiten am Erfolg der Betriebe und der Branche mit. Im Lohnabschluss der Ziegelindustrie ist dies gelungen: **Die Angestellten erhalten ab 2018 generell monatlich 25 Franken mehr Lohn.** Zudem erhöht sich der Mindestlohn für über 23-jährige Mitarbeitende monatlich um 20 Franken auf 4220 Franken.

Carrosseriegewerbe

Nach langen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner im Carrosseriegewerbe auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geeinigt. Für die gegen 15 000 Arbeitnehmenden in der Branche, die vorwiegend als Carrossiers und Autolackierer arbeiten, gibt es einige Neuerungen. So profitieren sie neu von jährlich zwei Weiterbildungstagen anstatt bisher einem Tag. Arbeitnehmende mit einem Monatslohn bis 5000 Franken erhalten zudem 50 Franken mehr pro Monat. Bezüglich der Arbeitszeiten gibt es keine grundsätzlichen Änderungen. Allerdings können sich Arbeitgeber und Angestellte zusammen in jedem Betrieb für ein Modell zu Wochenarbeitszeit und Ferien entscheiden: 41 Wochenstunden bei 4 Wochen Ferien oder 42 Wochenstunden bei 5 Wochen Ferien.

Bei der Forderung nach Frühpensionierungsmöglichkeiten hat Syna zusammen mit den anderen Sozialpartnern einen Meilenstein erreicht: Für die Branche wird nun ein Modell für den flexiblen Altersrücktritt erarbeitet.

Zahl des Monats

2,3

Prozent soll das Bruttoinlandprodukt im Jahr 2018 gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft SECO steigen. Das SECO erwartet, dass sich die Wirtschaft im Land und der Aussenhandel weiter positiv entwickeln. Ob dieser guten Nachricht erwarten wir, dass die Schweizer Unternehmen Stellen erhalten und ihre Mitarbeitenden mit höheren Löhnen am Erfolg beteiligen – und nicht zur Gewinnmaximierung die Produktion ins billige Ausland verschieben, wie es im letzten Jahr reihenweise geschehen ist. Wir bleiben dran!

Altersvorsorge: wie weiter?

Im September wurde die Reform der Altersvorsorge abgelehnt. **Nun hat der Bundesrat die Stossrichtung einer neuen Reform bis 2021 festgelegt.** Das Ziel bleibt, die Renten zu erhalten und gleichzeitig die Finanzierung der Altersvorsorge zu sichern. Neu sollen aber die AHV und die berufliche Vorsorge separat reformiert werden.

Syna begrüsst, dass der Bundesrat die Finanzierungslücke in der AHV rasch füllen will. Es braucht mindestens ein Baby-Boomer-Mehrwertsteuerprozent, wie wir es immer gefordert haben. Weiter will die Regierung den Pensionierungszeitpunkt flexibilisieren – allerdings ausgehend vom Rentenalter 65 für Mann und Frau. Hier muss nachgebessert werden. Denn es müssen alle Einwände gegen die letzte Reform berücksichtigt werden. Die Anhebung des Frauenrentenalters wäre ein falsches Zeichen.

Bei der Reform der beruflichen Vorsorge ist noch vieles offen. Syna fordert, dass auch dort das Leistungsniveau erhalten bleiben muss. Zusammen mit Travail.Suisse kämpfen wir weiter für eine faire Altersvorsorge!

Stazioni di servizio

Finalmente condizioni di lavoro sicure!

Le dipendenti e i dipendenti dei negozi delle stazioni di servizio possono rallegrarsi di condizioni di lavoro buone e sicure. Il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL), il primo contratto nazionale per la vendita al dettaglio, è un'autentica pietra miliare in questo settore. Non è tuttavia accettabile che il personale impiegato in Ticino non abbia un salario minimo.



Nei negozi delle stazioni di servizio si lavora anche 24 ore su 24. Questo rende particolarmente importanti condizioni d'impiego e salariali eque.
Foto: Patricia Schoch

Per Natale il Consiglio federale ha fatto un'importante promessa ai 13000 dipendenti dei negozi delle stazioni di servizio: da febbraio il nuovo CCL per i negozi delle stazioni di servizio sarà di obbligatorietà generale, e dovrà pertanto essere applicato da tutto il settore. Fa eccezione il Cantone di Lucerna, dove il CCL cantonale rimarrà in vigore sino a fine anno. Il nuovo CCL nazionale sostituisce, invece, gli attuali CCL cantonali di San Gallo e Friburgo. Finalmente i dipendenti delle numerose stazioni di servizio della Svizzera potranno lavorare in condizioni buone e sicure: tredicesima mensilità, salari minimi garantiti e supplemento per lavoro domenicale regolano

ormai equamente le remunerazioni. Il CCL disciplina altresì gli orari di lavoro, fattore centrale in un settore dove si lavora anche 24 ore su 24, e garantisce prestazioni sociali come un congedo di paternità e di maternità e un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia.

Il Consiglio federale non guarda in faccia alla realtà

Il cammino per l'ottenimento del nuovo CCL è stato tutt'altro che semplice. Già a novembre 2015 Syna, con altri sindacati, era riuscito a concludere le trattative per il nuovo CCL con l'associazione padronale di categoria. All'inoltro della richiesta di obbligatorietà generale a gennaio 2016 sono seguiti interminabili scambi tra le autorità e singoli datori di lavoro desiderosi di affossare il CCL. Soprattutto in Ticino i ricorsi contro il CCL da parte di alcuni titolari di negozi di stazioni di servizio sono stati particolarmente veementi. E inspiegabilmente il Consiglio federale ha dato loro

un po' troppo corda, decidendo che il CCL avrebbe avuto validità in Ticino, ma senza salari minimi. Ancor meno comprensibile il fatto che il Governo si sia basato sul salario minimo contrattato in Ticino di 3600 franchi: è davvero convinto che per un impiego a tempo pieno un salario di 3600 franchi sia eccessivo! È incomprensibile. I principali CCL della vendita prevedono salari minimi di almeno 3900 franchi, anche in Ticino. Inoltre, senza salario minimo anche le altre componenti salariali garantite – quali la tredicesima o i supplementi domenicali – servono a ben poco. Ma soprattutto: apparentemente il Consiglio federale non è in chiaro sul fatto che questa decisione è un invito ai negozi delle stazioni di servizio a praticare il dumping salariale. Per Syna la questione non è chiusa. Continueremo a batterci per una soluzione equa anche per i dipendenti ticinesi!

claudia.stoeckli@syna.ch,
segretaria centrale Vendita al dettaglio

L'obiettivo: un CCL per la vendita al dettaglio

Nonostante qualche spiacevole «malattia infantile», il CCL per i negozi delle stazioni di servizio rappresenta un'assai lodevole pietra miliare nella vendita al dettaglio, un ramo professionale dove le condizioni di lavoro sono difficili e il personale è impiegato con salari bassissimi e si guadagna da vivere in interminabili giornate di lavoro. Syna esige da molto tempo ormai un CCL nazionale per l'intero settore della vendita al dettaglio, in analogia ad altri rami professionali come il la ristorazione-albergheria o l'edilizia. Ma il cammino è ancora lungo. Nel frattempo Syna persevera nel suo impegno per nuovi CCL in altri rami professionali della vendita, ad esempio per le assistenti di farmacia. Infatti, nonostante l'elevato profilo formativo, questa categoria professionale impiegata nelle farmacie guadagna ancora troppo poco.

	CCL DELLE STAZIONI DI SERVIZIO	PRESCRIZIONI DI LEGGE
Salario minimo	garantito, secondo la regione e la formazione	–
Tredicesima mensilità	garantita	–
Vacanze	fino a 20 anni: 25 giorni dai 21 anni: 22 giorni dai 50 anni: 25 giorni	20 giorni
Supplemento salariale per lavoro domenicale regolare	5%	–
Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia	720 giorni, 80% del salario	a partire da settimane, ma secondo la durata del rapporto d'impiego
Assunzione con salario mensile	da un grado d'occupazione del 50% sussiste il diritto a un contratto con salario mensile	–
Congedo di maternità	16 settimane, 80% del salario	14 settimane, 80% del salario
Congedo di paternità	4 giorni	–

Limpieza de edificios Suiza romanda

Aumento del salario mínimo

El nuevo CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) de limpieza de edificios para la Suiza romanda está en vigencia desde el 1 de enero de 2018. Con una validez de cuatro años, el texto aporta beneficios significativos para los trabajadores, especialmente en el ámbito de la capacitación, y garantiza un aumento significativo en los salarios mínimos hasta 2021.

El término de la distinción entre tiempo de trabajo superior o inferior a 18 horas semanales y, por consiguiente, las diferencias de retribución y los obstáculos a la promoción que las acompañaban, son el primer paso significativo de este nuevo acuerdo. Esta modificación facilita a los empleados que trabajen menos de 18 horas aumentar sus horas de trabajo y por lo tanto sus salarios, más fácilmente.

Hasta un 6 por ciento de aumento

Syna está satisfecha de otro logro importante: el aumento y la progresión salarial de las categorías más bajas (E3 y E2) para

los próximos cuatro años. Esto afecta a un 80 por ciento del personal de limpieza de la Suiza romanda. Para 2018, el aumento es del 0,8 por ciento y el 2,8 por ciento en la Romandía y del 3,15 por ciento y el 4 por ciento en el cantón de Ginebra. En 2021, el incremento será del 3,7 por ciento y del 5,6 por ciento en la Romandía y del 5,5 por ciento y del 6,3 por ciento en Ginebra. Los aprendices también verán aumentados sus salarios en 2019 y 2021 (entre el 3,1 y el 5,6 por ciento)

Más capacitación

Otra ventaja adicional: a partir de 2018, los trabajadores se beneficiarán de cinco días de licencia por formación remunerada al año en lugar de uno solo hasta la fecha. La formación se puede seguir en las dos escuelas acreditadas (EGP y MRP). Si un empleador rehúsa repetidamente a conceder una licencia de capacitación a un empleado, este puede apelar ante la comisión profesional paritaria del cantón.

También se han obtenido mejoras en la formación del personal de la categoría E2. El derecho a la formación comienza después de seis meses de estancia en la empresa en lugar de los dos años de antes. Además, se ha suprimido el requisito de que las 80 unidades lectivas se hayan



El nuevo CCT de limpieza de edificios para la Suiza romanda ofrece numerosas ventajas.

Imagen: Shutterstock

completado durante un período mínimo de 12 meses. Ahora es posible completar la capacitación de forma más rápida. Al igual que el caso anterior, si el empleador se niega a conceder la licencia de capacitación, el empleado puede apelar ante la comisión profesional paritaria del cantón.

juan.barahona@syna.ch,
secretario central sector servicios

Salarios mínimos a partir del 1 de enero de 2018

CAT.	FUNCIÓN/FORMACIÓN	ROMANDÍA	GINEBRA
CE	Jefe de Equipo		Fr. 28.90
N20	CFC mas de dos años		Fr. 27.20
N21	CFC menos de 2 años		Fr. 25.85
N30	AFP		Fr. 24.45
N4	Limpieza sin cualificación, más de 4 años		Fr. 23.60
N3	Limpieza sin cualificación, más de 3 años		Fr. 21.70
N2	Limpieza sin cualificación, más de 2 años		Fr. 21.70
N1	Limpieza sin cualificación, más de 1 año		Fr. 21.70
N0	Limpieza sin cualificación, de compromiso		Fr. 21.70
E2	Limpieza de mantenimiento, con certificado EGP/MRP	Fr. 19.95	Fr. 20.60
E3	Limpieza de mantenimiento, sin certificado EGP/MRP	Fr. 18.95	Fr. 19.60

Los salarios son brutos. La 13ª paga y vacaciones también se debe pagar.

Para los aprendices, el salario mensual se paga 13 veces.

¡Atención!

La supresión de la distinción entre el tiempo de trabajo semanal superior o inferior a 18 horas da lugar a una reconfiguración de las categorías profesionales en el ámbito de la limpieza de mantenimiento. Las antiguas categorías E0 y E1 ya no existen. Los limpiadores de mantenimiento se clasifican ahora como E3 (sin diploma) y E2 (con diploma). Pero estos cambios no tendrán ningún impacto sobre los salarios. En virtud del acervo social (artículo 32 de la nueva CCT), los limpiadores E0 y E1 que tenían un salario superior al E3 y E2 en la escala salarial del 2017 durante el 2018 conservarán su sueldo. Es muy importante poner atención a esto para luego hacer una reclamación al empleador. Si tienes alguna pregunta o duda, no dudes en ponerte en contacto con tu oficina regional de Syna.

A imigração cai 12 por cento

Êxodo de Portugueses?

Desde 2014 que o saldo migratório de Portugueses na Suíça tem decrescido fortemente. Em 2016 mal chegou às 1400 pessoas. Nos anos 2012 e 2013, o balanço migratório atingia os quase 12 000 Portugueses e Portuguesas anualmente. Será esta uma tendência a longo prazo? E o que aguarda quem regressa à sua terra-natal?

As trabalhadoras e os trabalhadores portugueses são muito queridos na Suíça: são considerados discretos, diligentes e dedicados à família. Valores que muitos Suíços tomam para si mesmos. Só na indústria de construção civil estão empregados 32 000 Portugueses com, pelo menos, o visto B. Nos ramos da restauração e hotelaria, 17 000 Portugueses trabalham com um visto de residência inicial ou um visto de residência permanente – a nacionalidade com mais representantes no sector. Por outro lado, milhares de Portuguesas e Portugueses trabalham na restauração e na indústria de construção civil com um visto de curto prazo. Também nas indústrias transformadoras (p. ex. na indústria alimentar, nas indústrias



Devido à recuperação económica moderada, os Portugueses na Suíça perguntam-se se vale a pena regressar à terra-natal.
Imagem: Fotolia

mecânica e engenharia eletrónica) e nos comércios a retalho e grossista trabalham muitos Portugueses: contabilizavam-se 24 000 empregados nas estatísticas em 2016.

A economia suíça tem, portanto, interesse em manter os Portugueses já residentes e integrados no mercado de trabalho. Que razões podem existir então para o decréscimo na migração?

A recuperação económica na zona euro

Não é apenas a Suíça que atravessa um bom momento económico! A economia alemã está em franco crescimento há já alguns anos e expande através das suas empresas aos países vizinhos a leste. Também Espanha e Portugal recuperam lentamente da sua grave crise financeira de 2008. Os destinos turísticos no sudoeste europeu beneficiam da prosperidade europeia. Este é também o ramo que mais cresce em Portugal, ao lado do ramo da construção civil, que cresce graças a investidores imobiliários estrangeiros.

A taxa de desemprego diminuiu continuamente desde 2012: no começo de 2017 alcançava quase os 10 por cento. No pico de 2012, a taxa atingia os 17 por cento em Portugal e em Espanha chegava mesmo aos 26 por cento! O governo português conseguiu que, em 2016, o défice orçamental descesse para os 2 por cento do PIB.

Coloca-se, portanto, a questão de quão sustentáveis são estes desenvolvimentos: o turismo está fortemente dependente das flutuações económicas. Especialistas defendem assim a descida da tributação às empresas para fortalecer a competitividade a nível internacional. Agora se esta liberalização é do agrado dos Portugueses após as concessões já feitas, já é outra questão.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável do Departamento de Migração

Imigração em massa?!?

Quem não se lembra da iniciativa contra a imigração em massa aprovada pelo eleitorado suíço em fevereiro de 2014? Em 2017, a imigração desceu 12 por cento relativamente ao ano anterior. Ao mesmo tempo, a emigração subiu 2 por cento. Não se pode falar, portanto, de «imigrantes em massa»! De acordo com um estudo da Fundação Suíça para o Trabalho e para a Formação, até 2030 faltarão cerca de 300 000 trabalhadores a tempo inteiro na Suíça devido ao desenvolvimento demográfico (mais pensionistas que pessoas em idade ativa). Como a Alemanha e a Áustria também estão a lutar contra uma escassez de pessoal qualificado entraremos numa batalha competitiva por mão-de-obra qualificada e que fala alemão.

Tendo em vista este facto, a Suíça faria bem em investir na formação e em cursos de línguas para imigrantes!

Juntos somos mais fortes

Para o Syna, os funcionários portugueses são o maior grupo de imigrantes: quase 17 por cento dos nossos membros são Portugueses! Estão empregados sobretudo na indústria da construção civil. Contudo, são igualmente representativos na indústria hoteleira, da limpeza, bem como nos contratos a curto-prazo. O Syna gostaria de garantir boas condições de trabalho e de vida a todos os funcionários na Suíça. Estamos por isso dependentes do teu apoio ativo. Juntamente contigo, estamos empenhados na formação profissional e contínua e na compatibilidade entre trabalho e família!

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Verstehen und verstanden werden – gewaltfreie Kommunikation

1. Kurstag: Montag, 12. März 2018, 9.30–16 Uhr, 2. Kurstag: Dienstag, 13. März 2018, 9.30–16 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Oft sind Streit und schlechte Stimmung am Arbeitsplatz nicht das Resultat tief greifender Konflikte, sondern fehlender oder falscher Kommunikation. Zumeist sind sich die Beteiligten über ihre eigenen Interessen nicht im Klaren und können diese nicht kommunizieren. Solche Situationen kann man vermeiden, indem man sich der eigenen Interessen und Gefühle bewusst wird und diese formuliert. Die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg ist ein Gesprächsführungsmodell, das Hilfe bietet, um sich über die Bedürfnisse klarzuwerden und sie dann verständlich auszudrücken.

Fachreferentin: Andrea Dönni, Diplompädagogin und Mediatorin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 9. März 2018

Essen und Arbeit im Gleichgewicht

Dienstag, 13. März 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Sie achten auf gesunde Ernährung, aber in Ihrem beruflichen Alltag werden Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und eine hohe Präsenz verlangt. Zeit fürs Essen bleibt kaum. Gibt es ein Rezept, all diesen Anforderungen gerecht zu werden?

Fachreferentin: Ruth Marty-Locher, Diätköchin, Angestellte Réseau Santé Valais (Sierre)

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 9. März 2018

Sein, wer ich bin – Lasten abbauen

Freitag, 23. März 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Sedartis, Thalwil

Inhalt: Schultern, Nacken und Brust sind oft verspannte, gedrückte und gehaltene Bereiche unseres Körpers, wenn wir unter Druck sind. Diese Spannungen verharren als unbewusste Anstrengung, selbst im Schlaf und in Momenten, wo wir denken, dass wir uns entspannen. Wir lernen, unnötige und unbewusste Anstrengung in diesen Bereichen zu reduzieren, «Gewicht abzuladen», den Bereich von Brust und Herz zu öffnen und unsere Ausdrucksfähigkeit zu fördern. Dies erlaubt mehr Freiheit und Flexibilität in diesen Bereichen und hilft gegen Schmerzen und Spannungen auch in den angrenzenden Bereichen des Körpers (Kopf, Arme, Brust). Wir sind entspannter, finden Zugang zu mehr Kraft, lösen steife Verhaltensmuster und erfahren mehr Freiheit und Echtheit in unseren Ausdrucksweisen.

Fachreferentin: Rita Rüttsche, diplomierte Praktikerin der Grinberg Methode®, MLC® (Méthode de Libération des Cuirasses) und Yoga Shivananda

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 20. Februar 2018

Corso in italiano

Integrazione – problematiche, tentativi di definizione e realtà

Sabato, 21 aprile 2018, 9.00–17.00, Hotel Arte, Olten

Contenuti: Per chi vive l'esperienza migratoria in Svizzera. Per un'autentica comprensione del concetto di integrazione. Per riflettere su se stessi e sulla propria condizione di migranti. Essere integrati o sentirsi integrati? Per una cultura dell'integrazione partecipativa. Riflessioni sul concetto d'integrazione, tentativi di definizione, la storia, la legge, l'integrazione oggi, essere integrati o sentirsi integrati?

Referente: Francesco Cosentino, segretario regionale Syna, lic. teol., interprete e mediatore interculturale APF, specialista dell'emigrazione APF

Iscrizioni: Al più tardi entro venerdì, 30 marzo 2018



Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt

Handlungsbedarf bei der Integration

Im Dezember 2017 fand die dritte Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen unter der Leitung von Bundespräsident Alain Berset statt. Auch Syna und Travail.Suisse nahmen teil. Travail.Suisse stellte dabei eine Studie vor, die sich mit der Rolle der Gesamtarbeitsverträge bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt auseinandersetzt.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist zu einer wichtigen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Frage geworden. Welche Rolle spielen dabei die Gesamtarbeitsverträge (GAV)? Können sie einen Beitrag dazu leisten? Oder sind sie im Gegenteil ein Hindernis für die Integration von Menschen mit Behinderungen?

Aktuelle Regelungen

Im Rahmen des Projektes «Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern» hat Travail.Suisse nachgefragt, welche Regelungen diesbezüglich bereits vorhanden sind. Gemäss Gesprächen mit Fachleuten und eigenen Analysen lassen sich diese auf vier Themenfelder begrenzen:

- Entlohnung von Mitarbeitenden mit eingeschränkter Produktivität
- Arbeitsplatzertretung für erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende
- Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- «Neu-Integration» von Menschen mit Behinderungen in eine Branche oder einen Betrieb

Der Bericht ist zu finden unter: www.travail-suisse.ch/themen/arbeitsmarkt/gav_und_mmb
Das Projekt wird finanziell unterstützt durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB).



Je nach Behinderung sind unterschiedliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz nötig.
Bild: Fotolia

Lücken bei der Integration

Insgesamt fristet aber das Thema in den Gesamtarbeitsverträgen ein Schatten-dasein. Auf die Frage nach Lücken, die ein GAV allenfalls schliessen könnte, nannten Fachleute Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

- Coaching und Weiterbildung
- Sensibilisierung der Belegschaft
- Regelungen bezüglich Krankentaggeldversicherung
- Löhne in Sozialfirmen

Die in der Studie geführten Interviews machten eines deutlich: Die Ausgangssituationen von Menschen mit Behinderungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt sind sehr unterschiedlich. Für GAV-Verhandlungen ist es daher wichtig, zu bedenken, für welche Menschen mit Behinderungen Regelungen getroffen werden sollen: für Jugendliche in Ausbildung, für Behinderte in Rente, für körperlich, geistig, psychisch oder mehrfachbehinderte Menschen usw.

Vorschläge an die Sozialpartner

Eine besondere Stärke des GAV ist es, dass er branchenspezifische Regelungen treffen kann. Diese vermögen die Situation einer Branche besser zu berücksichtigen als gesetzliche Vorgaben, die alle Branchen betreffen. Das gilt natürlich auch im

Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration: Branchen, die ihren Beitrag dazu leisten wollen, haben viele Möglichkeiten. Von diesem Potenzial machen sie allerdings gegenwärtig noch wenig Gebrauch.

Die von Travail.Suisse verfasste Studie enthält Vorschläge an die Sozialpartner, wie sich Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in einem GAV umsetzen lassen: Sinnvoll ist beispielsweise eine verbesserte Regelung der Lohnfrage bei eingeschränkter Produktivität. Zudem ist es wertvoll, Strukturen in der Branche aufzubauen, die sowohl Betriebe als auch Menschen mit Behinderungen bei der Integration unterstützen. Handlungsmöglichkeiten gibt es viele. Deshalb gilt es, Prioritäten zu setzen: Sei es im Bereich der Informationen, der Sensibilisierung, des Coachings, der Weiterbildung oder der Digitalisierung – welche übrigens neue Chancen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen bietet. Und schliesslich muss auch die Frage nach der Finanzierbarkeit von geplanten Massnahmen gestellt werden – und es gilt, Lösungen dafür zu suchen.

Bruno Weber-Gobet,
Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse,
weber@travailsuisse.ch

Ferienplanung

Muss ich wirklich Ferien nehmen?

Ferien sind doch immer noch das Schönste an der Arbeit. Doch wenn es um ihre Planung geht, kann es am Arbeitsplatz schnell mal zu Diskussionen kommen.

«Darf mein Chef eigentlich vorgeben, wann ich Ferien nehmen muss?» – «Habe ich Anrecht auf Ferien während der Schulferien, wenn ich schulpflichtige Kinder habe?» – Diese und ähnliche Fragen stellen sich viele bei der jährlichen Planung ihrer Ferien.

Der Syna-Rechtsdienst zeigt an dieser Stelle einige rechtliche Grundlagen auf:

Wie viel Ferien stehen mir zu?

Jedem Arbeitnehmenden müssen bis zum Beenden des 20. Lebensjahres jährlich wenigstens fünf Wochen und danach wenigstens vier Wochen Ferien gewährt werden. Etliche Gesamtarbeits- und Einzelarbeitsverträge geben sogar verbesserte Bedingungen vor (zum Beispiel fünf Wochen Ferien für alle Arbeitnehmenden, sechs Wochen Ferien für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr usw.)

Wird der Lohn auch in meinen Ferien bezahlt?

Der Arbeitgeber hat während der Ferien den vollen Lohn zu bezahlen. Dazu gehören der Grundlohn sowie dauerhafte Zulagen und Beteiligungen.

Dürfen mir Ferien verwehrt werden?

Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu gewähren; davon müssen mindestens zwei Wochen zusammenhängen. Sie dürfen während des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgegolten werden.

Wer bestimmt, wann meine Ferien sind?

Der Zeitpunkt der Ferien kann grundsätzlich vom Arbeitgeber bestimmt werden. Dieser muss allerdings auf die Wünsche des Arbeitnehmenden Rücksicht nehmen, soweit diese mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind. Eine einseitige Anordnung des Ferienbezugs sollte mindestens zwei bis drei Monate im Voraus erfolgen.



Ferien sollen der Erholung des Arbeitnehmenden dienen – dies ist sogar gesetzlich vorgeschrieben.

Bild: Pixabay

Eine Familie mit schulpflichtigen Kindern kann sich demnach nicht darauf verlassen, dass der Wunsch, die Ferien während der Schulferien zu beziehen, in jedem Fall erfüllt wird. Idealerweise wird die Ferienplanung bereits Anfang Jahr vorgenommen und schriftlich festgehalten.

Sind Brückentage Ferientage?

Um Brückentage beziehen zu können, ist in vielen Betrieben eine Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorgesehen. Die fehlenden Arbeitszeiten werden somit während des ganzen Jahres vor- oder nachgeholt. Bei Firmen, die keine erhöhte Wochenarbeitszeit eingeführt haben, sind die Brückentage als einzelne Ferientage zu beziehen oder als Überstundenkompensation zu gewähren.

Was passiert mit meinem Ferienanspruch, wenn ich krank bin?

Wenn ein/-e Arbeitnehmende/-r mehr als einen Monat abwesend ist, können die Ferien um einen Zwölftel pro vollen Monat gekürzt werden (beispielsweise bei unbezahltem Urlaub oder bei mehr als einmonatiger Abwesenheit durch Krankheit, Unfall, Militärdienst). Wer während der Ferien nachweisbar derart krank wird, dass keine Erholung möglich ist, kann die Anzahl der Krankheitstage nachträglich beziehen.

Ferien in der Kündigungsfrist?

Der Ferienbezug darf in der Kündigungszeit nur angeordnet werden, wenn die Dauer der Kündigungsfrist den Ferienanspruch erheblich übersteigt.

Was passiert mit nicht bezogenen Ferien?

Der Ferienanspruch verjährt nach fünf Jahren. Zu wenig bezogene Ferien können demnach fünf Jahre nach der Entstehung ihres Anspruches eingefordert werden.

leander.zemp@syna.ch,
juristischer Mitarbeiter

Mit Rat und Tat an deiner Seite

Syna bietet ihren Mitgliedern eine professionelle Rechtsberatung: Im Rechtsdienst von Syna ist ein Team von Juristinnen und Juristen beschäftigt. Sie kennen sich aus bei Problemen rund um das Arbeitsverhältnis und die Sozialversicherungen. Und sie können helfen bei Streitigkeiten betreffend

- Kündigung
- Arbeitszeit und Überstunden
- Lohnfortzahlung
- Arbeitszeugnis
- Sozialversicherungen (IV, SUVA, Krankentaggeld, Unfall, ALV usw.)

Brauchst du unsere Hilfe? Dann wende dich direkt an dein Regionalsekretariat.

Ein Rückblick – aber nicht nur

20 Jahre starke Arbeit

In einer Zeit, in der das wirtschaftspolitische Umfeld sich primär am Markt pur orientiert, muss sich Syna klar und engagiert für ihre Grundsätze einsetzen: Solidarität und Integration.

Diese Aussage könnte aktueller nicht sein. Gemacht wurde sie aber im Jahr 1998 von Syna-Gründungs-Co-Präsident Hugo Fasel. Hat sich also nichts geändert seit damals? Auf den ersten Blick nicht, das wirtschaftliche Umfeld hat sich eher noch verschärft. Für die Arbeitnehmenden konnte Syna seit ihrer Gründung aber viele Verbesserungen erkämpfen.

Kräfte bündeln für klare Ziele

Einen ersten Versuch, alle christlichen Gewerkschaften der Schweiz zusammenzubringen, scheiterte 1995 noch an den spezifischen Eigeninteressen der Verbände.

Sie gründeten 1998 Syna

CHB – Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz

CMV – Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe

SGG – Schweizerische Grafische Gewerkschaft

LFSA – Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmender



Syna wurde am 12. September 1998 in Biel gegründet.

Bild: Syna

Der zweite Anlauf kam 1997 von den beiden Gewerkschaften CHB und CMV. Sie holten den LFSA und die SGG ins Boot – und im September 1998, nach neun Monaten Verhandlung, fusionierten in Biel die vier Verbände zu Syna. Sie bündelten so Kräfte, um neue Ziele zu erreichen:

- Mitglieder gewinnen in Bau, Gewerbe und Industrie;
- Fuss fassen im Dienstleistungssektor, wo man bisher weniger aktiv war.

Sozial und unabhängig

Die Grundlagen der neuen Gewerkschaft waren – und sind nach wie vor – christliche Sozialethik und demokratische Grundordnung: Syna setzt der Aktionärsmacht den Wert der Menschenwürde gegenüber. Instrument dazu sind die Gesamtarbeitsverträge. Syna ist konfessionell und

parteipolitisch unabhängig – nicht aber neutral wie ihre Vorgängerorganisationen: Syna kann je nach Anliegen Partnerschaften mit unterschiedlichen Parteien und Gruppierungen suchen.

Zusammen stark

Im Namen Syna steckt die griechische Silbe «syn», was «zusammen, miteinander» bedeutet. Der Name ist heute noch Devise für die tägliche Gewerkschaftsarbeit: zusammenwirken, den Arbeitnehmenden beistehen. Und er beschreibt, wie wir die Interessen und Rechte der Arbeitnehmenden verteidigen und ausbauen: in sachlichen, harten, aber immer fairen Verhandlungen innerhalb der Sozialpartnerschaft.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Gestern – heute – morgen



Trix Kuchen erlebte die Fusion zu Syna als Mitglied der SGG. Im Jahr 2009 wurde sie Mitglied des Syna-Zentralvorstands. Seit August 2016 ist sie Regionalverantwortliche der Region Oberer Zürichsee.

Syna Magazin: Was änderte sich für dich als Gewerkschaftsmitglied mit Syna?

Ich erlebte die fundamentalen strukturellen Veränderungen in der Druckindustrie. Sie zwangen die Branche, sich auf neue Bedingungen einzu-

stellen. Vom Zusammenschluss erhoffte ich mir mehr Professionalität. Es ging darum, sich neu aufzustellen, neue Wege zu suchen, sich der veränderten Zeit anzupassen – ohne die moralischen Ansprüche einer Gewerkschaft – Wert der Arbeit und soziale Gerechtigkeit – aufzugeben.

Hat Syna die Ziele von 1998 erreicht?

Mittlerweile sind wir die zweitgrösste Arbeitnehmerorganisation und auf gutem Weg – obwohl wir mit Faktoren konfrontiert wurden, die 1998 noch nicht voraussehbar waren: all die strukturellen Veränderungen, der Frankenschock, die fortschreitende Globalisierung und Digitalisierung. Im Dienstleistungssektor hat man sich sicher gewichtigere Erfolge versprochen, aber die vielen in Teilzeit beschäftigten Frauen standen den

Gewerkschaften und der Mitgliederwerbung schon seit jeher distanziert gegenüber. Hingegen wurden im Bauhauptgewerbe wegweisende Erfolge erzielt: Die Realisierung des flexiblen Altersrücktritts war ein Meilenstein in der Gewerkschaftsgeschichte.

Wie soll sich Syna in Zukunft entwickeln?

Potenzial haben wir noch bei Präsenz und Wahrnehmbarkeit in Gesellschaft und Politik. Daran müssen wir konstant arbeiten. Gewerkschaftsarbeit brauchte schon immer viel Zeit, Ausdauer und Geduld. Ich wünsche mir viele motivierte Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen, die mit Überzeugung und viel Herzblut die gewerkschaftlichen Anliegen vertreten. Syna soll auch in Zukunft für ihre Mitglieder eine starke und zuverlässige Partnerin sein!

Life Coaching

Papierkram – unsexy, aber wichtig!

**Willst du zum Jahresbeginn einmal gründlich ausmisten? Oder wirfst du öfter Briefe ungeöffnet und Quittungen direkt weg? Wieso dich das im Konfliktfall Tausende von Franken kosten kann, erklärt unsere Rechts-
expertin Corinne Bachmann.**

Wieso sollte ich Dokumente aufbewahren?

Corinne: Es ist enorm wichtig, dass du Dokumente aufbewahrst! Denn wenn es mit deinem Vorgesetzten Probleme oder Uneinigkeiten gibt, musst du deine Forderung beweisen können. Wenn dir die Beweise aber fehlen, weil du die Unterlagen nicht aufbewahrt hast, dann hast du vor Gericht ein Problem. Mündliche Aussagen reichen in der Regel nicht: Dann wären zusätzlich Aussagen von Zeugen nötig. Doch diese sind erfahrungsgemäss zu allgemein und unpräzise.

Wer ist besonders davon betroffen?

Bei Jungen kommt es generell häufiger vor, dass sie die nötigen Unterlagen

nicht mehr haben. Wir hatten zum Beispiel mehrere Mitglieder, besonders unter den Maler-Gipsern, die Probleme mit der Mittagsentschädigung hatten. Deren Arbeitgeber hatten die Spesen nicht pauschal abgerechnet. In diesem Fall mussten die Arbeitnehmenden jede einzelne Quittung vom Mittagessen behalten. Hatten sie diese nicht aufbewahrt, kriegten sie das Geld nicht. Das machte jährlich bis zu 5000 Franken aus!

Aber was ist, wenn mein Vorgesetzter keine Zeiterfassung macht?

Die schlaunen Arbeitgeber machen eine, weil dies im Arbeitsgesetz vorgesehen ist. Falls dem nicht so ist, empfiehlt es sich, selber eine zu erstellen. Diese gilt dann vor Gericht als Beweis. Natürlich solltest du sie ehrlich ausfüllen und am besten von deinem Vorgesetzten unterschreiben lassen. Es ist zudem immer gut, eine Kopie davon zu machen, damit du im Streitfall etwas in der Hand hast.

sabri.schumacher@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Jugend
und Gleichstellung

Checkliste

Folgende Unterlagen solltest du aufbewahren:

Beruf

- Arbeits- oder Lehrvertrag
- Lohnabrechnungen
- Zeiterfassungen
- Quittungen
- Bewerbungsunterlagen

Versicherung

- Pensionskassen-Unterlagen
- Krankenkassen-Policen
- Hausrat- und Privathaftpflicht-Unterlagen
- Unterlagen zur 3. Säule
- Krankentaggeld- und Unfallversicherungsabrechnungen

Steuern

- Bundes-, Staats- und Gemeindesteuer
- Militärpflichtersatz

Tipp: Fotografiere alle wichtigen Dokumente mit dem Handy und speichere sie lokal ab. So kannst du uns die Unterlagen einfach per E-Mail schicken, wenn du ein Problem hast und unsere Unterstützung brauchst.

#NoBillag

«No Billag» oder «Yo Billag?»



Drei Fragen an den Schauspieler Julian Koechlin:

Syna Magazin: Du bist häufig auf der Leinwand zu sehen, erst gerade kürzlich bei der

SRF-Krimiserie «Wilder». Wie soll es für dich weitergehen?

Julian Koechlin: Mit «Wilder» hatte ich super Glück. Ich werde versuchen, beim Theater eine Festanstellung zu bekommen, sobald ich im Frühling meine Theaterausbildung abgeschlossen habe. Daneben will ich unbedingt weiter Filme drehen. Am liebsten hätte ich die Hauptrolle in einer Serie wie «Breaking Bad». Oder auch in

einer Fernsehserie wie «Wilder»; die ist qualitativ echt stark. Mein Traum ist es, den Schritt als Schauspieler zuerst nach Deutschland und dann irgendwann bis nach England und Amerika zu wagen.

Apropos Fernsehserie: Hast du Respekt vor «No Billag»?

Ja, davor habe ich extrem Respekt. Vor ein paar Jahren hatte ich wenig Ahnung davon. Aber mittlerweile bin ich drin in diesem Geschäft und weiss besser, wies funktioniert. Von «Wilder» zum Beispiel würde es keine zweite Staffel mehr geben. Und es ist ja nicht nur «Wilder» davon betroffen, sondern auch die «Tagesschau» und weiteres. Das wäre verdammt schade, denn das SRF ist ein Teil unserer Kultur und gehört zum Schweizervolk dazu. Ich hoffe schwer, dass diese

Initiative nicht angenommen wird. Sonst werden in Zukunft reiche Privatpersonen darüber entscheiden, was wir sehen sollen.

Wird die Initiative deiner Meinung nach durchkommen?

Wenn die 20- bis 30-Jährigen abstimmen werden – was sie grundsätzlich nicht tun – dann würde sie angenommen werden, denn die streamen lieber Netflix. Der Grossteil des SRF-Publikums ist über 40-jährig. Dies sind meiner Meinung nach auch eher diejenigen Personen, die häufiger zur Wahlurne treten. Leider. Deshalb bin ich zuversichtlich, dass die Initiative nicht durchkommt. Den Jungen sind die Konsequenzen halt auch zu wenig bewusst. Deshalb werde ich mich auf Social Media dagegen starkmachen.