

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Fotolia

## Schöne Bescherung!

Vor Weihnachten, dem Fest der Familie, zeigt sich: Eine grossangelegte Aushöhlung des Arbeitsgesetzes ist geplant. Sie gefährdet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Längere Arbeits- und kürzere Ruhezeiten, keine Arbeitszeiterfassung mehr – das ist ein Angriff auf Gesundheit und Portemonnaie der Arbeitnehmenden. Dieses «Geschenk» lehnen wir entschieden ab! **Seite 3**

### Wir handeln Lösungen aus

Die Bauarbeiter haben in diesem Jahr mutig und lautstark gekämpft – auch auf der Strasse. Und der Kampf hat sich gelohnt: Ein neuer Landesmantelvertrag ab 2019 ist ausgehandelt. Damit ist auch die Rente mit 60 gesichert. **Seite 5**

### Wir bieten Weiterbildung

Mit der Digitalisierung wandelt sich die Arbeitswelt. Um darin zu bestehen, müssen sich Arbeitnehmende laufend weiterbilden. Unser Bildungsinstitut ARC bietet dazu viele attraktive Angebote – von denen Syna-Mitglieder kostenlos profitieren! **Seite 6**

**Inhalt**

Arbeitsgesetz	Seite	3
Aktionsplan Vereinbarkeit	Seite	4
Baugewerbe	Seite	5
Weiterbildung	Seite	6
Reinigung	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
Migrationskonferenz	Seite	16
Gewerbe/Dienstleistung	Seite	17
Recht / Brücke · Le pont	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20



Syna wünscht frohe Festtage!

**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: 8. Februar 2019  
 Redaktionsschluss: 23. Januar 2019, 12.00 Uhr

# Gesunde Grenzen!



Die Bilder ähneln sich: Meist ist es eine junge Frau oder ein junger Mann. Kinderlos, dafür mit Hund und neusten elektronischen Geräten ausgestattet. Gefilmt wird sie beim Gassigehen mitten am Tag. Oder er sitzt mit einem Latte macchiato hinter dem Laptop in einem hippen Lokal, gerne auch bei einer Besprechung in einer coolen Location. Es sind die immer gleichen Berichte über die heile neue digitalisierte und hyperflexible Arbeitswelt. Glückselig machende Verschmelzung von Privatleben und Arbeit, sorgenlos, stressfrei und mit prallem Konto. Arbeitszeiterfassung – wozu? Ruhe- und Höchstarbeitszeiten – who cares? Nur: Mit der Realität haben solche schönfärberischen Berichte wenig zu tun!

**Burnout inklusive**

Sie sollen aber den Boden für den grössten Angriff auf Gesundheit und Portemonnaie der Arbeitnehmenden bereiten: CVP-Ständerat Graber will 80-Stunden-Wochen oder Sonntagsarbeit in immer noch mehr Berufen möglich machen – Burnout inbegriffen. Und Neo-Bundesrätin Karin Keller-Sutter ignoriert den sozialpartnerschaftlichen Kompromiss über Ausnahmen zum Aufschreiben der Arbeitszeiten. Mit der von ihr angestrebten Abschaffung der Arbeitszeiterfassung für etwa 40 Prozent der Arbeitnehmenden hebt sie das Grundprinzip des Arbeitsvertrages – Arbeitszeit gegen Entlohnung – aus und öffnet Tür und Tor für Gratisarbeit.

Syna lehnt die Revision des Arbeitsgesetzes mit aller Deutlichkeit ab. Und wenn das Parlament unsere Vernehm-

lassungsantwort nicht ernst nimmt, sind wir bereit, das am Syna-Kongress angekündigte Referendum zu ergreifen. Gesunde und faire Arbeitsverhältnisse respektieren Grenzen. Mehr dazu auf den Seiten 3, 4 und 20.

**Rote Linie**

Als ich dieses Editorial schrieb, war noch nicht klar, ob und vor allem zu welchem Preis die Landesregierung ein Rahmenabkommen mit der EU abschliessen möchte. Wagt eine Mehrheit im Bundesrat, den Lohnschutz für die Werkstätigen in der Schweiz zu opfern? Oder nimmt er die rote Linie ernst und beharrt er auf den eigenständigen und nicht diskriminierenden flankierenden Massnahmen (FlaM), wie wir dies fordern? Jetzt da ihr diese Zeilen lest, wissen wir, ob unser entschiedenes Einstehen gegen Lohndumping und ein grenzenlos neoliberales Europa einen Zwischensieg errungen hat, oder ob unser Kampf für Lohnschutz und ein soziales Europa noch vehementer ausgetragen werden muss.

Jedenfalls kann ich euch versichern, dass auch ich beim Spitzentreffen der Sozialpartner und Kantone mit den drei Bundesräten Berset, Cassis und Schneider-Ammann Ende November unsere Position nochmals klipp und klar vertreten habe: Der bilaterale Weg, die Personenfreizügigkeit und auch ein Rahmenabkommen finden nur mit wirksamen FlaM eine Mehrheit im Volk. Wir beharren auf dem wirksamen und eigenständigen Schutz der Löhne. Auch weil der von der Digitalisierung verursachte Wandel der Arbeitswelt zusätzlich verunsichert.

**Frohe Festtage!**

In Zeiten, in denen das hohe Lied auf die Flexibilisierung gesungen wird und das klare Ziehen von Grenzen schnell einmal als ewiggestrig verteufelt wird, gewinnen wir als Gewerkschaften nicht nur Sympathiepreise. Doch das entschiedene Einstehen für gesunde Arbeitszeiten und geschützte Löhne ist es uns wert. Ich wünsche euch allen von Herzen frohe und arbeitsfreie Festtage und freue mich auf unseren gemeinsamen starken Einsatz für faire und gesunde Arbeitsbedingungen im Jahr 2019!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**



Revision des Arbeitsgesetzes

# Kahlschlag beim Arbeitnehmerschutz

**Die Vernehmlassung zur Revision des Arbeitsgesetzes macht deutlich: Es ist ein massiver Abbau des Arbeitnehmerschutzes geplant – ohne Arbeitszeiterfassung, mit höheren wöchentlichen Arbeitszeiten und kürzeren Ruhezeiten. Dagegen wehren wir uns!**

Die beiden parlamentarischen Initiativen der bürgerlichen Ständeräte Karin Keller-Sutter (FDP) und Konrad Graber (CVP) unter dem Deckmantel der Flexibilisierung sind ein grossangelegter Angriff auf den Arbeitnehmerschutz. Sie wollen für bestimmte Arbeitnehmerkategorien die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten aufheben, mit einem Jahresarbeitszeitmodell die wöchentliche Höchstarbeitszeit ausdehnen, die Ruhezeit verkürzen und das Verbot der Sonntagsarbeit abschaffen.

## Grossteil der Arbeitnehmenden betroffen

Es handelt sich nicht einfach um eine weitere Ausnahmebestimmung im Arbeitsgesetz, sondern um einen grossflächigen Abbau des Arbeitnehmerschutzes. Dies beweist der sehr schwammige Geltungsbereich: Von den neuen Regelungen betroffen sein sollen Vorgesetzte und Fachpersonen mit «wesentlichen Entscheidbefugnissen» und «grosser Autonomie bei der Arbeit». Die Begriffe wurden bewusst so schwammig gewählt, um möglichst viele Angestellte den neuen Regelungen unterstellen zu können. Potenziell sind so bis zu 40 Prozent der Arbeitnehmenden betroffen.

## Auf dem Weg zur 80-Stunden-Woche

Die geplante Revision zielt in erster Linie auf eine Erhöhung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten. Mit einem Jahresarbeitszeitmodell würden die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45 beziehungsweise 50 Stunden nicht mehr gelten. Ebenfalls geplant sind eine Verlängerung des zulässigen täglichen Beschäftigungszeitraums und eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit. So könnte die zu leistende Arbeitszeit pro Woche



Bereits heute klagen 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft über Stress bei der Arbeit. Bild: pixabay

massiv ausgedehnt werden. Mit Arbeitszeiten von bis zu 13,5 Stunden täglich und ohne ein Verbot der Sonntagsarbeit wären im Extremfall Arbeitswochen mit bis zu 80 Stunden legal!

## Unfares Vorgehen

Geradezu unverschämt ist die Forderung nach einem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. Vor nicht einmal drei Jahren hat ein sozialpartnerschaftlicher Kompromiss einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich gemacht – nämlich dann, wenn es in einem GAV geregelt ist und für Arbeitnehmende mit Einkommen über 120 000 Franken pro Jahr. Eine Evaluation dieser angepassten Regelung wird erst Mitte 2019 vorliegen. Trotzdem soll jetzt mit der Arbeitsgesetzrevision die Arbeitszeiterfassung auf breiter Front abgeschafft werden. So wird die Sozialpartnerschaft mit Füssen getreten!

## Gesundheitsrisiken und Gratisarbeit

Längere Wochenarbeitszeiten erhöhen die gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmenden – und zwar in unvernünftiger Weise: Bereits heute klagen 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft über Stress bei der Arbeit. Und der Krankenversicherer CSS hat über die letzten fünf Jahre eine Zunahme der psychischen Erkrankungen um 35 Prozent festgestellt. Mit ausufernden Arbeitszeiten wird es auch immer schwieriger, die Arbeitszeiten

zu planen – den Beruf mit anderen Lebensbereichen wie Familienpflichten, Freizeit, (Weiter-)Bildung oder Miliztätigkeiten zu vereinbaren. Zudem führt der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten zu einer Ausdehnung der Gratisarbeit: 191 Millionen geleistete Überstunden, die das Bundesamt für Statistik in der Arbeitsvolumenstatistik für 2017 ausweist, würden sich ganz einfach in Luft auflösen!

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

## Unsere Position

*Im Arbeitsgesetz braucht es mehr Gesundheitsschutz, nicht mehr Deregulierung! Den Kahlschlag bei den Arbeitszeitregelungen, das flächendeckende Aufs-Spiel-Setzen der Gesundheit von Arbeitnehmenden, viel mehr Gratisarbeit ohne Arbeitszeiterfassung und die Opferung des arbeitsfreien Sonntags werden wir mit allen Mitteln bekämpfen.*

## So geht es weiter

*In der Vernehmlassung haben Verbände und Parteien zum Revisionsentwurf Stellung genommen. Diese ist nun abgeschlossen, und der überarbeitete Entwurf wird zur Beratung ins Parlament kommen. Der Zeitpunkt ist allerdings noch offen.*

Aktionsplan Vereinbarkeit

# «Jetzt sind Wirtschaft und Politik gefordert»

**Erwerbsarbeit, Familie und andere Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren, ist in der Schweiz schwierig. Diese Thematik ist einer der Schwerpunkte von Valérie Borioli Sandoz' Arbeit als Leiterin Gleichstellung bei Travail.Suisse. Mit dem «Aktionsplan Vereinbarkeit» hat Borioli Sandoz nun eine Gesamtschau erarbeitet. Sie zeigt: Zehn Jahre lang müssen mindestens 500 Millionen Franken für die Vereinbarkeit aufgewendet werden.**

**Warum ist Vereinbarkeit in der Schweiz ein so schwieriges Thema?**

**Valérie Borioli Sandoz:** Weil die Rahmenbedingungen fehlen. Und wenn wir nicht bald etwas verändern, wird es noch schlimmer: Die demografische Alterung der Bevölkerung, die niedrige Geburtenrate und steigende Anforderungen im Arbeitsmarkt wie die Flexibilisierung oder der Druck auf die Arbeitszeiterfassung werden die Situation nicht verbessern. Klar ist: Der Preis für Arbeitnehmende ist schon hoch und wird noch steigen.

**Was sind die Folgen?**

Die Arbeitnehmenden kommen immer stärker unter Druck. Sie haben einen stressigen Joballtag, holen danach Kinder aus der Kita oder der Tagesschule und erledigen abends neben Haushalt noch anfallende Aufgaben für ihre Eltern, die auf Unterstützung angewiesen sind. Soziales oder politisches Engagement, Freunde und Hobbys, aber auch die Erholung bleiben auf der Strecke. Das gefährdet auch die Gesundheit dieser Arbeitnehmenden. Der Bund hat es berechnet: Stress kostet uns jährlich acht Milliarden Franken.

**Können Betroffene nicht Arbeiten auslagern? Zum Beispiel Waschen, Putzen, Einkaufen?**

Wir dürfen nicht vergessen, dass in der Schweiz immer mehr Leute mit immer weniger Geld auskommen müssen. 600 000 Personen sind heute in der Schweiz



Für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie muss dringend in Krippenplätze und Betreuungsstrukturen für Kleinkinder investiert werden.  
Bild: Fotolia

von Armut betroffen, Tendenz steigend. Viele Familien, in denen beide Elternteile arbeiten, sind auf beide Einkommen angewiesen. Sie können es sich schlicht nicht leisten, Arbeiten für Geld auszulagern.

**Was bedeutet das für die Zukunft unserer Gesellschaft und unserer Arbeit?**

Das ist genau der Punkt: Arbeit und Leben müssen zwingend besser vereinbar werden. Die Schweiz hinkt anderen europäischen Ländern diesbezüglich massiv hinterher. Es ist jetzt an der Zeit, dass die Politik dies begreift und entsprechend Massnahmen und Mittel ergreift. Passiert das nicht, geraten immer mehr Arbeitnehmende immer stärker unter Druck. Als eines der reichsten Länder der Welt sollten wir mindestens so viel ausgeben wie die anderen OECD-Länder, da jeder in die Vereinbarkeit investierte Franken sich doppelt und dreifach auszahlt.

**Was muss die Wirtschaft tun?**

Die Wirtschaft ist dafür verantwortlich, dass Arbeit sich nicht negativ auf die Arbeitnehmenden auswirkt. Das bedeutet, dass Arbeitszeit weiter erfasst werden muss, dass Flexibilität nicht nur von den Arbeitnehmenden gefordert wird, sondern auch von den Arbeitgebern und selbstverständlich, dass die Arbeit vereinbar ist mit dem Privatleben. Durch den Fachkräftemangel wird immer klarer: Wollen die Firmen gute Leute, so müssen sie auch etwas bieten. Wirtschaft und Politik sind jetzt gefordert, in eine bessere Vereinbarkeit zu investieren. Mit dem «Aktionsplan Vereinbarkeit» zeigt Travail.Suisse, was in welchem Zeitraum nötig ist.

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

## Resolution für einen «Aktionsplan Vereinbarkeit»

Der Vorstand von Travail.Suisse hat eine Resolution für einen «Aktionsplan Vereinbarkeit» verabschiedet. Darin fordert er, dass die Schweiz massiv in die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit allen anderen Lebensbereichen investiert. Die Schweiz soll mindestens zehn Jahre lang jährlich rund 500 Millionen Franken dafür einsetzen, insgesamt also fünf Milliarden Franken. So viel würde die Umsetzung der wichtigsten Massnahmen kosten. Dazu gehören Krippenplätze, Betreuungsstrukturen für Kleinkinder, Finanzhilfen im Hinblick auf die Senkung der Kosten für die Eltern, Vaterschaftsurlaub und andere Elternurlaube, Urlaube für betreuende und pflegende Angehörige usw.

→ Die Resolution ist nachzulesen auf der Website [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)



LMV-Verhandlungen abgeschlossen

# Der Kampf hat sich gelohnt

**Vor wenigen Tagen sind sich die Verhandlungspartner einig geworden: Es zeichnet sich ab, dass der neue Landesmantelvertrag (LMV) zustande kommen wird. Wir zeigen, wie die Bauarbeiter über ein Jahr dafür kämpften – und warum unsere Lohnforderung nichts weiter als gerecht war.**

Den Schweizer Baufirmen geht es grundsätzlich gut. Eine Erhebung im Jahr 2016 zeigte, dass sie mit einem Bauarbeiter durchschnittlich 13 000 Franken Gewinn erzielen. Und der Bau boomt nach wie vor; diese Summe dürfte bis heute mindestens gleich geblieben sein. Die Löhne aber stagnieren seit 2014, obwohl die Produktivität steigt – und damit auch Stress und Unfallgefahr für die Bauarbeiter zunehmen.

Die Forderung nach 150 Franken mehr Lohn pro Monat, für die wir im Herbst 2017 erstmals auf die Strasse gingen, war also gerecht und angemessen. Als



Die Bauarbeiter gingen für ihre Forderungen wiederholt auf die Strasse.

Bild: Syna

Entschädigung für die erarbeiteten Gewinne und die ständige Gefahr, sich unter den schwierigen Arbeitsbedingungen die Gesundheit zu ruinieren. Dies hat nun endlich auch der Baumeisterverband erkannt. Nach vier Jahren ist er bereit für eine Lohnerhöhung, welche die Teuerung und die Erhöhung der FAR-Beiträge fast

vollständig ausgleicht. Diese wird in zwei Tranchen gewährt: Vorgesehen sind eine Erhöhung der Monatslöhne von 80 Franken für 2019 sowie eine weitere Erhöhung um 80 Franken für das Jahr 2020.

**guido.schluep@syna.ch,**  
Branchenleiter Bauhauptgewerbe

## Auf dem Weg zum LMV

**Am 21. Oktober 2017** gingen die Bauarbeiter erstmals für die Zukunft der Baubranche auf die Strasse: 5500 forderten in Olten und Lausanne 150 Franken mehr Lohn und den Erhalt der Rente mit 60. Ein kraftvolles Zeichen im Hinblick auf die Verhandlungen für einen neuen LMV ab 2019!

Seitens der Baumeister passierte darauf – erst einmal nichts. Nicht so bei den Bauarbeitern, die erneut auf die Strasse gingen – und **am 23. Juni dieses Jahres** noch einmal eindrücklich ihre Forderungen beim Schweizerischen Baumeisterverband in Zürich deponierten.

**Im August** unterbreiteten uns die Baumeister dann endlich ein Angebot. Dieses zeigte: 150 Franken mehr Lohn sind für die Firmen offenbar möglich. Allerdings wurde die «grosszügige» Lohnerhöhung an absolut inakzeptable Bedingungen geknüpft. Der Preis dafür wäre unter anderem die totale Flexibilisierung der Arbeitszeit gewesen: Im Sommer 15 Stunden pro Tag schufteten und im Winter ohne Lohn zu Hause bleiben. Ohne uns!

Es brauchte noch einmal ein starkes Zeichen, um die Verhandlungen weiterzubringen: **Im Oktober und November** legten viele Tausend Arbeiter auf Baustellen in der ganzen Schweiz jeweils für einen Tag ihre Arbeit nieder. Was in Bellinzona und Genf begann, endete mit einem Bau-Mittagessen auf der Bahnhofbrücke in Zürich.

Die letzte Verhandlung **am 3. Dezember** brachte nun endlich die erhoffte Einigung. Unter der Voraussetzung, dass die zuständigen Gremien der Sozialpartner ihr Einverständnis geben, dürfen die Bauarbeiter also mit einem neuen LMV ins kommende Jahr starten.

Informiere dich über den aktuellen Stand auf [www.syna.ch/bauhauptgewerbe](http://www.syna.ch/bauhauptgewerbe)

## Rente mit 60 gesichert

Die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanzierte Stiftung FAR ermöglicht den Bauarbeitern eine Rente mit 60 – und damit ein Arbeitsende in Würde. Denn die harten Bedingungen schlagen mit zunehmendem Alter vielen auf die Gesundheit.

Anfang September 2017 wurde bekannt, dass der Stiftung wegen den zu erwartenden geburtenstarken Jahrgängen vorübergehend eine Unterdeckung droht. Dass es eine Sanierung braucht, ist beiden Seiten klar. Aber auch hier waren die Vorschläge der Baumeister zunächst ungeniessbar: Sie forderten einen Leistungsabbau – also länger arbeiten und weniger Rente! Im Oktober konnte ein Sanierungspaket für den FAR vereinbart werden. Es sieht für eine beschränkte Dauer höhere Beiträge vor und sichert so die Rente ab 60.

Dabei sind die Bauarbeiter bereit, die Sanierungsmassnahmen vollumfänglich selbst zu tragen. Auch deshalb ist die ausgehandelte Lohnerhöhung gerechtfertigt und unbedingt notwendig!



formation-ARC.Suisse

# Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

**Bildung ist ein kostbares Gut. Sie prägt unser Berufsleben. Wir alle müssen lernen, uns immer wieder neue Kompetenzen anzueignen. Denn wer den Zugang zu neuen Kompetenzen nicht findet, kann früher oder später seine Arbeitsmarktfähigkeit verlieren.**

Selbstverständlich kann es aber nicht nur Aufgabe der Arbeitnehmenden sein, sich um die Weiterbildung zu kümmern. Es ist definitiv auch im Interesse der Arbeitgeber, gut ausgebildete Fachkräfte zu haben. Dafür setzt sich Travail.Suisse, der Dachverband von Syna, in der Bildungspolitik ein. Über unser Bildungsinstitut ARC haben Sie als Syna-Mitglied die Möglichkeit, unentgeltlich von unserem Weiterbildungsangebot zu profitieren.

Unser Kursangebot ist auf die vielschichtige Welt der Arbeit ausgerichtet und unterstützt Sie auf dem Arbeitsmarkt: Sie erwerben sich damit Kompetenzen, die Ihnen helfen, sich auf dem Arbeitsmarkt sicher zu bewegen. Sie lernen die gültigen rechtlichen Regelungen kennen – und lernen, wie man sie einfordert. So können Sie die Arbeitswelt aktiv mitgestalten!

Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Studieren des neuen ARC-Programmes, das diesem Magazin beiliegt. Und wir freuen uns, wenn Ihnen der eine oder andere Kurs zusagt.

Online finden Sie das Programm unter: [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)

Ihr ARC-Team

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

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

**18. Februar und 6. Mai 2019 in Olten**

Wenige mögen sich schon ab Mitte vierzig mit dem Thema Pensionierung auseinandersetzen. Informieren Sie sich darum früh genug, um wertvolle Chancen rechtzeitig zu erkennen und Ihre finanzielle Zukunft zielgerichtet anzugehen.

**Wirksame und erfolgreiche Kundengespräche führen (NEU im Kursprogramm)**

**28. Februar 2019 in Olten**

Was bei Begegnungen mit Menschen zählt, gilt genauso auch bei Kundenkontakten: Der erste Eindruck zählt. Das Seminar zeigt auf, wie Sie Ihr Unternehmen bei Kundengesprächen erfolgreicher vertreten und effizient Ihr Ziel erreichen.

**Schlagfertig und spontan reagieren**

**6. März 2019 in Aarau**

Sie sind mit einer Bemerkung oder einer Situation konfrontiert, die Sie augenblicklich sprachlos macht. Die erlösende Antwort fällt Ihnen zu spät ein, der Moment ist verpasst. In diesem Training lernen Sie Regeln und Techniken kennen und anwenden, die Ihnen helfen, in jeder Situation spontan, schlagfertig und selbstbewusst zu reagieren.

Reinigung: neuer GAV in Kraft

# Ein Meilenstein ist erreicht

**Der neue GAV der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz hat es in sich: Neben deutlichen Verbesserungen bringt er der Branche auch ein innovatives Ausbildungsmodell.**

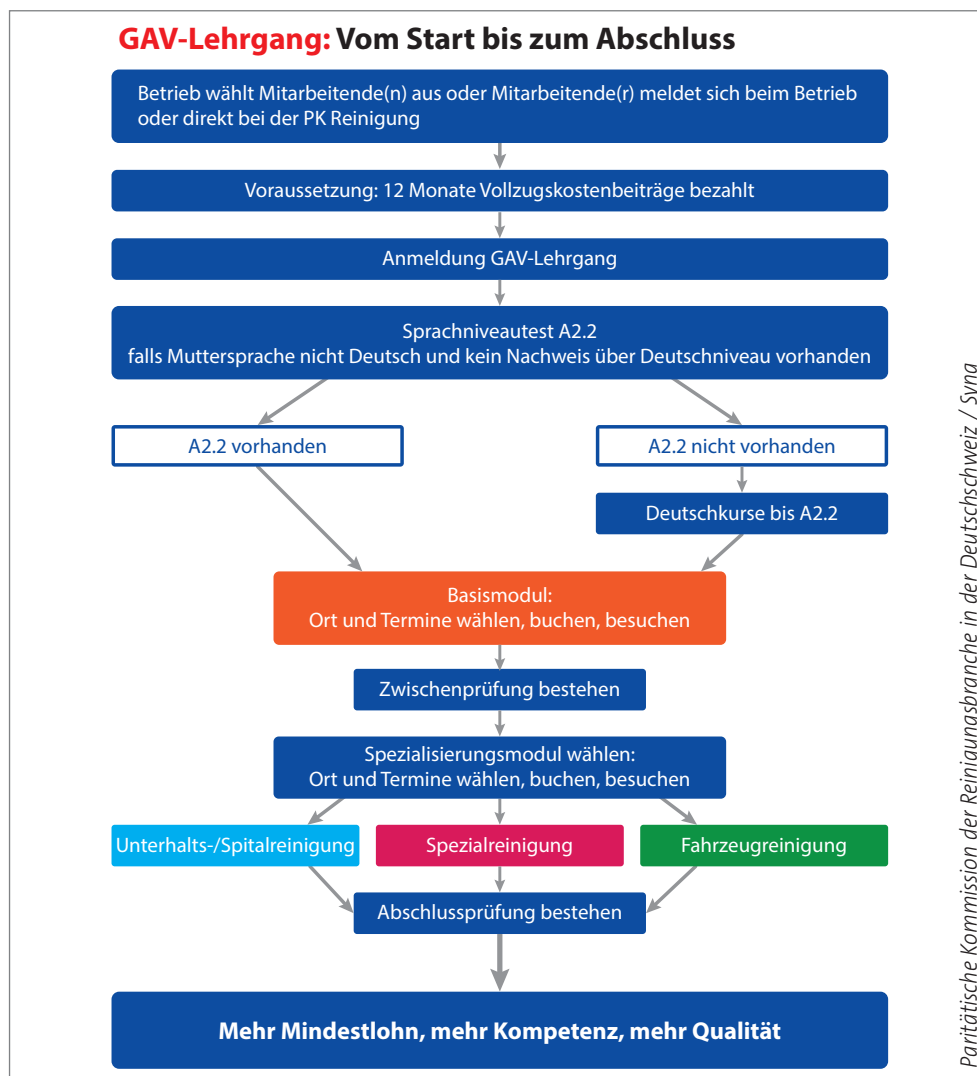
Am 1. Dezember 2018 wurde der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Reinigungsbranche eingeführt. Dieser enthält wesentliche Verbesserungen: So wurde der Geltungsbereich auf die Fahrzeugreinigung ausgeweitet. Neu verdienen zudem Reinigungskräfte mit einem Abschluss EFZ einen Mindestlohn von 4500 Franken. Dieser liegt damit deutlich über den Mindestlöhnen nach Lehrabschluss in anderen Branchen.

## Neuer GAV-Lehrgang

Eine bedeutende Änderung betrifft die Angestellten ohne formale Grundbildung: Ihr Mindestlohn steigt nun nicht mehr aufgrund des Dienstalters, sondern nach Abschluss des neu entwickelten GAV-Lehrgangs. Den Lehrgang haben die Sozialpartner der Reinigungsbranche gemeinsam aufgelegt. Er bietet eine innovative Antwort auf die Frage, wie Mitarbeitende mit elementaren Deutschkenntnissen auf Stufe A2.2 oder/und aus einem eher bildungsfernen Umfeld zu einer systematischen Aus- und Weiterbildung hingeführt werden können.

## Weiterbildung zahlt sich aus

Wer den aus vier Modulen und 80 Lektionen bestehenden Lehrgang erfolgreich absolviert hat, profitiert von einem um rund 5 Prozent höheren Mindestlohn. Die höhere Lohnkategorie bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.



Für die Arbeitnehmenden sind sämtliche Kurse kostenlos, sofern sie seit einem Jahr in der Reinigungsbranche tätig sind und Vollzugskosten entrichten. Besuchen sie den Kurs während ihrer Arbeitszeit, erhalten sie die Arbeitszeit angerechnet, und ihr Arbeitgeber bekommt pro Kurs-tag 100 Franken Lohnersatz. Wird der

Lehrgang in der Freizeit absolviert, fällt die Entschädigung den Arbeitnehmenden zu. Wer vom Arbeitgeber nicht gefördert wird, kann die Weiterbildung auch selber buchen.

**irene.darwich@syna.ch,  
Sektorleiterin Dienstleistung**

## Einige Fakten

Bei den angestellten Reinigungskräften beläuft sich der Migrationsanteil auf rund 95 Prozent. In der Deutschschweiz sind dies rund 62 000 Angestellte, die Krankenzimmer und Operationssäle, Läden und Büros, Schwimmbäder, Schulen, Züge, Labors oder Lebensmittelproduktionen reinigen. Die Ausbildung mit Abschluss Gebäudereiniger/-in EFZ und die höhere Berufsbildung wurden 1998 eingeführt. Dies und die wachsende Zahl von Teilnehmenden an paritätisch organisierten Weiterbildungen steigerte die Professionalität der Branche deutlich.

Rund 900 Reinigungsunternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitenden sind dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Doch nach wie vor prägen gut 2300 kleinere, eher kurzlebige Firmen das Bild der Branche in der Öffentlichkeit. Allerdings müssen auch diese die Mindestlöhne einhalten.

«Reine Profis» ist ein Engagement von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden der Reinigungsbranche der Deutschschweiz. Weiterführende Informationen und Kurse buchen unter: [www.reineprofis.ch](http://www.reineprofis.ch)



## Teilzeit auf dem Bau



Innerhalb des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe der Deutschschweiz beträgt der Anteil an Teilzeitstellen nur rund 4 Prozent. Und viele Frauen schliessen die Malerlehre ab, doch nach wenigen Jahren legt die Hälfte von ihnen den Pinsel zur Seite. Der Verein Teilzeitbau, der von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften getragen wird, will dies ändern.

**Mehr Teilzeitstellen sollen die Branche attraktiver machen und mehr Fachkräfte erhalten.** Der Verein will Möglichkeiten abklären, Teilzeit im GAV und in Pensionskassenreglementen zu regeln. Zudem sollen Betriebe beraten werden, die Teilzeitpensen einführen wollen – ein Schritt Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im Gewerbe!

Was hältst du von Teilzeit? Umfrage und weitere Infos: [www.teilzeitbau.ch](http://www.teilzeitbau.ch)

## Löhne 2019

In diesen Tagen informiert Syna zusammen mit ihrem Dachverband Travail.Suisse über die Resultate der Lohnrunde 2019. Angesichts der Wachstumsprognosen und der wieder ansteigenden Teuerung erwarteten wir von den Arbeitgebern substantielle Lohnerhöhungen – und zwar generell für alle. Wie zufrieden wir mit den verschiedenen Branchen sind, sagen wir auf [www.syna.ch/aktuell/lohn-runde2019](http://www.syna.ch/aktuell/lohn-runde2019)

Hast du Fragen zum eigenen Lohn? Dein Regionalsekretariat berät dich gerne!

## Vernünftiges Nein, gefährliches Ja

Am vergangenen 25. November sagte das Stimmvolk deutlich **Nein zum SVP-Frontalangriff auf die demokratischen Rechte in der Schweiz.** Syna freut sich über das Bekenntnis zu einer weltoffenen Schweiz – und gegen unnötige Experimente. Mehrere völkerrechtliche Abkommen mit der Europäischen Union wären mit der Selbstbestimmungsinitiative gefährdet worden – auch das Abkommen, das die Rechte der Arbeitnehmenden schützt.

Weniger erfreulich ist die **Annahme der Gesetzesänderung zu Versicherungsspielen.** Syna ist gegen jeglichen Versicherungsmissbrauch, aber die Gesetzesänderung ist ein gefährlicher Schnellschuss: Versicherte geraten unter Generalverdacht. Jetzt sind die Versicherungen gefordert. Sie müssen freiwillig von einer externen Stelle einen genügenden Anfangsverdacht bestätigen lassen, bevor sie Observationen veranlassen. Bei der Suva, die von den Sozialpartnern getragen wird, werden Travail.Suisse und Syna diese Forderung einbringen.

## Zahl des Monats

# 600

Jahre lang soll das Mailänderli in der Schweiz bereits bekannt sein. Zumindest behauptet dies Schweiz Tourismus: So soll damals eine eidgenössische Gesandtschaft nach Mailand gereist sein und dem Herzog von Mailand ein Säckli der Schweizer Guetzli mitgebracht haben. Ob sich dies tatsächlich so zugetragen hat, ist allerdings nicht bewiesen. Sicher ist: Das erste Mailänderli-Rezept findet sich in einem Kochbuch um 1780. Bis heute bleibt das Mailänderli das meistgeessene Weihnachtsguetzli der Schweiz.

## Gewerbe



Die Sozialpartner in der Schreinerbranche haben sich auf eine generelle Lohnerhöhung ab 2019 geeinigt: **Alle Schreinerinnen und Schreiner erhalten ab nächstem Jahr 85 Franken pro Monat oder 50 Rappen pro Stunde mehr Lohn.** Diese Erhöhung gilt auch für die Mindestlöhne. Lohnerhöhungen, die Unternehmen im Laufe dieses Jahres gewährt haben, werden verrechnet.

**Auch die Mitarbeitenden im Metallbaugewerbe dürfen sich über eine generelle Lohnerhöhung um 1 Prozent freuen.** Der neue GAV ab 2019 bringt zudem eine höhere Mittagszulage und einen von bisher 3 auf neu 5 Tage erhöhten Vaterschaftsurlaub. Metallbaubetriebe können die Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden erhöhen, dann steigen aber die Reallöhne entsprechend um 2,5 Prozent.

## Gewachsen

20 Jahre, 20 Mitglieder – Zum 20. Geburtstag lancierte Syna eine Aktion: Wer bis Ende Oktober mindestens 20 neue Mitglieder gewinnt, erhält eine Sonderprämie. Dies haben einige Mitglieder geschafft. Sie wurden informiert und konnten 500 Franken Reka-Checks in Empfang nehmen. Herzliche Gratulation! **Der Dank geht an alle, die in diesem Jahr Kolleginnen und Kollegen von der Mitgliedschaft bei Syna überzeugen konnten.** Nicht zuletzt deshalb sind wir wieder an Mitgliedern gewachsen!



Sindacati e politica degli stranieri

# Promuovere il dialogo e abbattere i pregiudizi

**Il 24 novembre la commissione della migrazione ha lanciato un invito alla sua conferenza nazionale, che non solo ha offerto nutrite informazioni sulle attività della commissione e proposto un interessante intervento dello storico Francesco Garufo, con successivo dibattito, ma è stata pure l'occasione per allacciare contatti con compatrioti di altre regioni.**

Alla conferenza hanno presenziato oltre un centinaio di delegati di quasi tutte le regioni Syna, provenienti prevalentemente da Paesi latini, e anche diversi rappresentanti della nuova sezione albanese. I delegati sono migranti di prima o seconda generazione giunti in Svizzera nel quadro della libera circolazione delle persone o per un ricongiungimento familiare. I singoli gruppi vivono in modo diverso le difficoltà d'integrazione sociale e sul mercato occupazionale, così come diverse sono le prestazioni del sindacato che richiedono; ma ad unirli tutti indistintamente è l'esperienza di migrazione (diretta o indiretta) e il modo di affrontare l'integrazione.

## Protezionismo dei sindacati

Eppure i sindacati svizzeri non hanno sempre accolto a braccia aperte i lavoratori migranti, come ha illustrato lo storico Francesco Garufo nel suo intervento: dopo le cosiddette «iniziative Schwarzenbach», negli anni settanta molti sindacati (in particolare quelli di stampo socialdemocratico) hanno ricalcato posizioni xenofobe nella società. Temevano la concorrenza dei lavoratori stranieri sui lavoratori indigeni. Questa concorrenza fu percepita molto negativamente soprattutto in seno all'unione socialdemocratica dell'industria orologiera, come ha spiegato Garufo. Come conseguenza di queste posizioni xenofobe, a metà degli anni '70 i sindacati subirono un'ondata di disdette da parte di lavoratori che non si identificavano più



Monica (a sin.) e Naima sono due soci molto affiatate della regione Basilea. Monica è affiliata a Syna già da dieci anni. Foto: Sabri Schumacher

con simili atteggiamenti nazionalistici di destra.

## Configurare l'avvenire

Se non altro, e questo è positivo, la Federazione svizzera dei sindacati cristiani FSSC (l'organizzazione precorritrice di Travail.Suisse) assunse fin dalla metà degli anni '60 un atteggiamento diverso nei confronti degli immigrati. All'inizio degli anni '80, contrariamente all'Unione sindacale svizzera appoggiò l'iniziativa popolare «Essere solidali», che chiedeva la parità legale e sociale della popolazione straniera e l'abolizione dello statuto di stagionale. Il Sindacato cristiano dell'industria, del commercio e dei servizi FCOM (una delle

federazioni antesignane del sindacato Syna) riconobbe a sua volta chiaramente che solo la solidarietà fra tutti i lavoratori può tutelare efficacemente i diritti del singolo.

La discussione ha poi affrontato la questione dell'odierna posizione dei sindacati rispetto ai lavoratori stranieri. Nelle loro considerazioni conclusive i partecipanti hanno dichiarato che anche internamente il sindacato deve essere un esempio della sua funzione integrativa. È altresì compito del sindacato favorire il dialogo tra i vari gruppi di lavoratori e abbattere i pregiudizi reciproci.

**selina.tribbia@syna.ch,**  
responsabile della migrazione

## Due domande a Monica e Naima, partecipanti alla conferenza nazionale della migrazione

### Perché oggi vi trovate alla conferenza?

**Monica:** I migranti dovrebbero partecipare attivamente alla vita sindacale, lo trovo molto importante. Ecco perché ho aderito alla commissione Syna della migrazione.

**Naima:** Sono qui per curiosità, per vedere cosa fa Syna per le migranti e i migranti.

### Quale tema vi ha particolarmente interessato?

**Monica:** Il sindacato è in sé già un grande progetto d'integrazione, e sono molto interessata agli scambi tra nazionalità, gruppi di migranti e altri gruppi d'interesse all'interno di Syna.

**Naima:** Desidero informarmi su quello che ci si aspetta da me in termini di integrazione e di naturalizzazione. Un giorno vorrei poter dire «ne faccio parte», ma perché la popolazione locale riconosce la mia appartenenza!

Limpieza: Nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

# Se ha logrado un nuevo hito

**El nuevo CCT para el sector de la limpieza en la Suiza alemana es un verdadero logro: además de elocuentes mejoras, otorga a este sector un modelo innovador de formación profesional.**

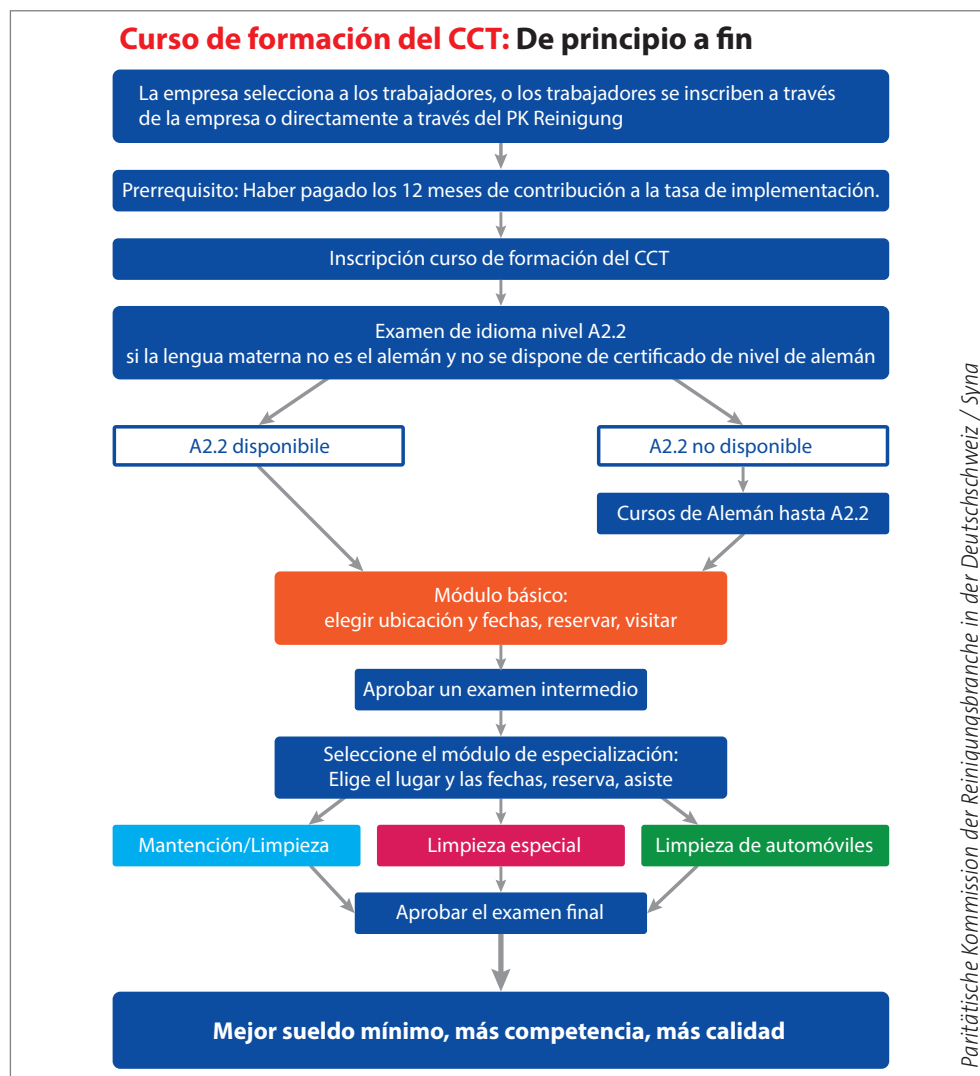
El 1 de diciembre de 2018 entró en vigor el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector de la limpieza. Este contiene varios beneficios; por ejemplo, la aplicación del CCT cubre ahora también el sector de limpieza de vehículos. Por otra parte, los trabajadores que cuenten con un Certificado de Capacitación Federal (EFZ) ganaran un sueldo mínimo de 4500 francos. Estas mejoras están muy por encima de los salarios mínimos en otros sectores, después de obtener el Certificado de Capacitación Federal.

## Nuevo formación profesional a través del CCT

Un importante cambio atañe a los empleados sin educación básica: Su sueldo mínimo ya no aumentará vinculado a la antigüedad laboral, sino que después de completar la nueva formación profesional a través del CCT. El curso fue supervisado y desarrollado en conjunto con los interlocutores sociales del sector de la limpieza. Da una respuesta innovadora a la pregunta acerca de cómo los trabajadores con un nivel de alemán básico cercano al A2 que tienen un escaso capital cultural pueden perfeccionarse de forma sistemática en su ámbito.

## La formación continua sí vale la pena

Quien haya terminado de forma exitosa la formación, que consta de cuatro módulos y 80 lecciones, se beneficiará de un sueldo mínimo que es aproximadamente un 5 por ciento mayor. La más alta categoría salarial



se mantendrá aún en caso de cambiar de empleador. Todos los cursos son gratuitos para los trabajadores con la condición de haber trabajado en el sector de la limpieza al menos durante un año y pagar los gastos administrativos que exige la ley. Si asisten a la formación durante su horario de trabajo, sus horas serán consideradas como trabajadas y el empleador recibirá

100 francos por día de formación como compensación. Si se asiste a la formación durante el tiempo libre, esta compensación se otorgará a los trabajadores. Quien no fuera apoyado por su empleador, puede de todas maneras inscribirse en el curso.

**irene.darwich@syna.ch,**  
directora del sector de servicios

## Algunos datos

La fuerza laboral que se emplea en el sector de la limpieza es cubierta en un proporción de alrededor del 95 por ciento por inmigrantes. En la Suiza de habla alemana laboran cerca de 62.000 trabajadores en la limpieza e higiene de salas de pacientes y quirófanos, tiendas y oficinas, piscinas, escuelas, trenes, laboratorios y plantas de producción de alimentos. La formación para obtener el Certificado de Capacitación Federal (EFZ) para la limpieza de edificios y la educación profesional superior datan de 1998. Esto, en conjunto con un creciente número de participantes en cursos de formación organizados sobre de forma paritaria, ha significado una clara profesionalización en este sector. Cerca de 900 empresas de limpieza con más de cinco trabajadores están incluidas en el contrato colectivo de trabajo, sin embargo, unas 2.300 empresas más pequeñas y con poco tiempo de funcionamiento son la cara visible del sector. Aun así, deberían también cumplir con los salarios mínimos.



Negociações para o LMV encerradas

## A luta valeu a pena

Há poucos dias os parceiros envolvidos nas negociações chegaram a acordo: ao que parece, o novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) vai tornar-se realidade. Nós apresentamos de que forma os trabalhadores de construção civil lutaram por isso durante mais de um ano e por que razão a nossa exigência salarial era mais do que justa.



Os trabalhadores de construção civil saíram uma vez mais à rua para lutar pelas suas exigências.  
Imagem: Syna

As empresas de construção civil estão de um modo geral bem. Um inquérito em 2016 demonstrou que estas ganham em média 13 000 francos por cada trabalhador de construção civil. E a construção civil continua em crescimento, por isso este valor deve pelo menos ter mantido até hoje. No entanto, os salários estagnaram desde 2014, apesar da produtividade ter aumentado e, com isso, ter aumentado também o stress e o risco de acidente para

os trabalhadores de construção civil. A exigência por mais 150 francos por mês de salário, pela qual saímos pela primeira vez à rua no outono de 2017, foi por isso justa e adequada. Como recompensa por gerarem lucro e pelo perigo constante de arruinarem a saúde devido às condições difíceis de trabalho. A Associação dos Construtores Civis finalmente também reconheceu isso. Depois de quatro anos, está disposta ao aumento salarial, que

cobrirá quase totalmente a inflação e o aumento dos contributos para o FAR. Este será distribuído em duas parcelas: Está previsto um aumento de 80 francos do salário mensal para 2019, bem como um outro aumento de 80 francos para o ano de 2020.

guido.schluep@syna.ch,  
Responsável do Setor principal da  
Indústria de Construção Civil

### A caminho do LMV

**No dia 21 de outubro de 2017** os trabalhadores de construção civil saíram pela primeira vez às ruas pelo futuro do setor: 5 500 exigiram em Olten y em Lausanne mais 150 francos de salário e a obtenção da reforma aos 60. Um forte sinal no que diz respeito às negociações para um novo LMV a partir de 2019!

No começo, nada aconteceu por parte dos construtores civis. Mas não nos trabalhadores de construção civil que saíram uma vez mais às ruas e, **no dia 23 de junho deste ano**, deram a conhecer claramente de novo as suas exigências junto da Associação dos Construtores Civis Suíços, em Zurique.

**Em agosto**, os construtores civis apresentaram-nos finalmente uma proposta. Isto mostrou: é claramente possível para as empresas oferecer mais 150 francos de salário. No entanto, este «generoso» aumento salarial veio anexado a condições absolutamente inaceitáveis. Para isso, o custo seria a total flexibilização dos tempos de trabalho, entre outros: No verão, teriam de aguentar 15 horas de trabalho por dia e, no inverno, teriam de ficar sem salário em casa. Não contem connosco!

Foi necessária novamente um tomada de posição forte para avançar com as negociações: **Em outubro e novembro**, milhares de trabalhadores abandonaram os locais de obra em toda a Suíça por um dia respetivamente. Aquilo que começou em Bellinzona e Genebra, terminou com um almoço da construção civil na ponte da estação ferroviária em Zurique.

A última negociação no dia 3 de dezembro trouxe finalmente o tão esperado acordo. Sob a condição dos órgãos competentes dos parceiros sociais darem o seu consentimento, os trabalhadores de construção civil podem começar o próximo ano já com um novo LMV.

Informa-te sobre o atual estado em [www.syna.ch/bauhauptgewerbe](http://www.syna.ch/bauhauptgewerbe)

### Reforma aos 60 salvaguardada

A Fundação FAR, financiada tanto pelos empregadores quanto pelos trabalhadores, permite aos trabalhadores de construção civil uma reforma aos 60 anos e, com isso, um final de trabalho com dignidade. Isto porque as duras condições de trabalho atingem em força a saúde daqueles com idade mais avançada.

No início de setembro de 2017, soube-se que a fundação estava temporariamente ameaçada de subfinanciamento devido aos baby boomers. Ambas as partes reconhecem a necessidade de uma reestruturação. Mas também aqui as sugestões dos construtores civis foram primeiro inaceitáveis: eles sugeriram uma redução dos serviços, ou seja, trabalhar durante mais tempo e uma redução do tempo de reformal. Em outubro foi possível acordar um pacote de reestruturação para o FAR. Por um tempo limitado serão feitas contribuições mais elevadas e assim assegurar a reforma aos 60. Os trabalhadores de construção civil estão assim preparados a suportar totalmente as medidas de reestruturação. Também por isso se justifica e é absolutamente necessário o aumento salarial negociado!

Gewerkschaften und Integration

# Dialog fördern, Vorurteile abbauen

**Die Migrationskommission hatte auf den 24. November zur Konferenz eingeladen. Neben vielen Informationen zur Kommissionsarbeit und einem spannenden Referat von Historiker Francesco Garufo wurde die Gelegenheit eifrig genutzt, Kontakte zu Landsleuten aus anderen Regionen zu knüpfen.**

Aus beinahe allen Syna-Regionen waren Delegierte anwesend – über 100 an der Zahl! Die meisten der Teilnehmenden stammen aus lateinischsprachigen Ländern; aber auch die neue albanische Sektion war an der Konferenz vertreten. Die Delegierten sind Migrantinnen und Migranten der ersten oder zweiten Generation, die im Rahmen der Personenfreizügigkeit oder durch Familiennachzug in die Schweiz gekommen sind. Die einzelnen Gruppen erleben die Schwierigkeiten bei der gesellschaftlichen Integration und im Arbeitsmarkt unterschiedlich, genauso wie sie unterschiedliche Leistungen von Syna benötigen. Doch eines verbindet alle: die direkte oder indirekte Migrationserfahrung sowie die Bewältigung der Integration.

## Protektionismus der Gewerkschaften

Die Schweizer Gewerkschaften hatten Migrantinnen und Migranten allerdings nicht immer mit offenen Armen empfangen, wie der Historiker Francesco



Monica (links) und Naima sind zwei engagierte Mitglieder der Region Nordwestschweiz. Monica ist schon seit zehn Jahren Syna-Mitglied.  
Bild: Sabri Schumacher

Garufo in seinem Referat aufzeigte: Viele Gewerkschaften – vor allem aus dem sozialdemokratischen Lager – trugen das ausländerfeindliche Klima in der Gesellschaft nach den sogenannten «Schwarzenbach-Initiativen» in den 1970er-Jahren mit. Sie fürchteten die Gastarbeitenden als Konkurrenz der einheimischen Arbeitnehmenden. Besonders in der sozialdemokratischen Gewerkschaft der Uhrenindustrie wurde diese Konkurrenz stark negativ empfunden, wie Garufo erläuterte. Als Folge der fremdenfeindlichen Haltung erfuhren die Gewerkschaften Mitte der 1970er-Jahre jedoch eine grosse Kündigungswelle von Arbeitnehmenden, die mit der rechtsnationalistischen Haltung nicht mehr einverstanden waren.

## Rechte dank Solidarität

Positiv zu erwähnen ist, dass der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund (CNG, Vorgängerorganisation von Travail.Suisse) eine andere Haltung gegenüber Einwanderern vertrat, und dies bereits ab Mitte der 1960er-Jahre. So unterstützte er – im Gegensatz zum Schweizerischen Gewerkschaftsbund – die «Mitenand-Initiative» zu Beginn der 1980er-Jahre. Darin wurden die rechtliche und soziale Gleichstellung der ausländischen Bevölkerung sowie die Abschaffung des Saisoniers-Statuts gefordert. Die christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (einer der Vorgängerverbände von Syna) wiederum erkannte klar, dass nur die Solidarität über alle Arbeitnehmenden hinweg die Rechte aller Arbeiterinnen und Arbeiter wirksam schützen kann.

In der anschliessenden Diskussion beschäftigte die Teilnehmenden die Frage, wie die Gewerkschaften den ausländischen Arbeitskräften heute gegenüberstehen. In ihrem Schlussvotum hielten die Anwesenden fest, dass die Gewerkschaft ihre integrative Funktion auch intern vorleben müsse. Zudem sei es Aufgabe der Gewerkschaften, den Dialog zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden zu fördern und gegenseitige Vorurteile abzubauen.

## Zwei Fragen an Monica und Naima, Teilnehmende Migrationskonferenz

### Warum seid ihr heute an der Konferenz?

**Monica:** Migrantinnen und Migranten sollen in der Gewerkschaft aktiv partizipieren, das ist sehr wichtig. Deshalb bin ich auch Mitglied der Syna-Migrationskommission.

**Naima:** Ich bin aus reiner Neugier hier, um zu schauen, was Syna für Migrantinnen und Migranten macht.

### Welches der Themen fandet ihr am wichtigsten?

**Monica:** Die Gewerkschaft ist selber ein grosses Integrationsprojekt, und ich bin am Austausch der verschiedenen Nationalitäten, Migranten- und weiteren Interessengruppen innerhalb von Syna sehr interessiert.

**Naima:** Ich möchte mich informieren, welche Erwartungen für Integration und Einbürgerung an mich gestellt werden. Irgendwann möchte ich nämlich sagen können «ich gehöre dazu», und zwar, weil ich von der einheimischen Bevölkerung als dazugehörig anerkannt werde!

selina.tribbia@syna.ch,  
Leiterin Fachstelle Migration



Elektroinstallationsgewerbe

## Für eine Branche mit Zukunft!

**Für bessere Arbeitsbedingungen demonstrierten die Berufsleute der Elektrobranche sogar vor dem Hauptsitz der Arbeitgeber. Und sie kämpfen in den GAV-Verhandlungen weiter dafür.**

Der aktuelle Gesamtarbeitsvertrag (GAV) läuft Mitte 2019 aus. Vor einem

Jahr nahmen deshalb die Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband VSEI die Verhandlungen auf. Mit den Vorschlägen der Arbeitgeber traf viele Berufsleute aber fast der Schlag: So sollten unter anderem die Arbeitszeit massiv erhöht und der Mindestlohn nach der Lehre abgeschafft werden.

Mit einer Petition wehrten sie sich dagegen – teilweise mit Erfolg: So lenkten die Arbeitgeber in den genannten

Punkten ein. Es sind aber noch weitere Fragen offen. Die Gewerkschaften wehren sich dagegen, dass die Reisezeiten zulasten der Angestellten gehen und dass der Zuschlag von 25 Prozent auf Überstunden Ende Jahr gestrichen werden soll. Die Verhandlungen gehen weiter, es bleibt ein halbes Jahr Zeit.

**dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation**



### Zwei Fragen an Verhandlungsleiter Gregor Deflorin

**Warum kämpft ihr für bessere Bedingungen im GAV?**

**Gregor Deflorin:** Die Berufsleute in der Elektrobranche müssen eine gute Ausbildung haben und sich stetig weiterbilden. Und sie arbeiten oft bei Wind und Wetter auf der Baustelle. Dafür sind die Löhne einfach zu tief! Viele Junge wandern ab, weil sie sich einfach nicht wertgeschätzt fühlen. Daran können auch die Arbeitgeber nicht interessiert sein.

**Wie sehen die Herausforderungen für die Branche aus?**

Der technologische Wandel ist rasant – Stichwort Digitalisierung – und die Elektroinstallation spielt dabei eine wichtige Rolle. Es braucht Fachleute, die immer auf dem neusten Stand sind. Wenn aber die Arbeitsbedingungen nicht besser werden, dann wird das schwierig. Ich bin deshalb zuversichtlich, dass wir in den weiterhin laufenden Verhandlungen einen Durchbruch erzielen!

Links: Gregor Deflorin, Zentralsekretär Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Bild: Syna

Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe

## Neuer GAV für alle

**Was Syna seit Jahren forderte, ist jetzt umgesetzt: Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für Bäcker und Confiseure gilt für alle Mitarbeitenden der Branche. Bei den Mindestlöhnen sowie den Zuschlägen gibt es deutliche Verbesserungen.**

Der Bundesrat hat entschieden und die Allgemeinverbindlichkeit ab 2019 erteilt. Zudem sind dem Vertrag nun auch diejenigen unterstellt, die über keinen oder einen branchenfremden Berufsabschluss verfügen. Somit werden alle Angestellten in den Bäckereien und Confisereien unter den gleichen sicheren Arbeitsbedingungen arbeiten können.

### Mehr Lohn in der Nacht

Gute Nachrichten betreffend die Mindestlöhne: Sie werden um 1 Prozent angehoben. Auch der 13. Monatslohn erfährt eine Verbesserung. Bis anhin wurde dieser nur gewährt, falls es im ersten Arbeitsjahr nicht zur Kündigung kam. Neu muss der 13. Monatslohn zwingend ab Ende der Probezeit bezahlt werden.

Eine deutliche Verbesserung gibt es auch beim überobligatorischen Nachtlohnzuschlag. Er gilt für gelerntes Personal von 22 bis 3 Uhr und kann entweder weiterhin als Pauschale vergütet oder als effektiver Lohnbestandteil ausbezahlt werden. Diese 0,4 Prozent des vertraglich vereinbarten Monatslohnes sind auch in den Ferien und bei Krankheit geschuldet und werden pro wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde bezahlt.

Mehr Klarheit gilt auch bei der obligatorischen Krankentaggeldversicherung. Diese muss 730 Tage pro Krankheitsfall abdecken und darf mit einer Wartezeit von höchstens 60 Tagen abgeschlossen werden. Positiv ist, dass der Arbeitgeber in dieser Wartezeit 88 Prozent des Lohnes bezahlen muss. Den Angestellten darf maximal die Hälfte der Prämien angelastet werden.

**claudia.stoekli@syna.ch,  
Zentralsekretärin Dienstleistung**

### Wichtig zu wissen

Syna bezahlt ihren Mitgliedern die Vollzugskostenbeiträge – zwischen 5 und 10 Franken pro Monat – vollumfänglich zurück.

Ein Syna-Mitglied fragt

## Minusstunden ohne Schuld

**«Ich arbeite zu 40 Prozent im Detailhandel. Im letzten Jahr habe ich 50 Minusstunden gemacht – weil ich im Arbeitsplan zu wenig eingeteilt oder früher als geplant von der Arbeit nach Hause geschickt wurde. Mein Chef will nun, dass ich alle Minusstunden im Dezember abarbeite.»**

**Kann ich das Abarbeiten der Stunden verweigern?**

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, den Mitarbeitenden genügend Stunden zuzuteilen. Geschieht dies nicht, kommt er in Annahmeverzug. Mitarbeitende müssen ihn darauf hinweisen und ihre Arbeit anbieten. Wird ihnen trotzdem nicht mehr Arbeit zugeteilt, können sie die Abarbeitung von anfallenden Minusstunden grundsätzlich verweigern.

Oft ist eine Gesamtjahresarbeitszeit vereinbart: Dabei können während des Jahres Minus- und Überstunden entstehen, die Stundenanzahl muss bis Ende Jahr aber

korrekt sein. Der Ausgleich muss in einem sozialverträglichen Rahmen geschehen. Von jemandem mit einem 40-Prozent-Pensum kann nicht erwartet werden, 50 Stunden in einem Monat abzuarbeiten. Der Arbeitgeber kann aber zum Beispiel einen Plan vorlegen, die Stunden in den nächsten sechs Monaten abzuarbeiten.

**Droht mir ein Lohnabzug, muss ich gar Lohn zurückzahlen?**

Der Grundsatz lautet: Ohne Arbeit ist kein Lohn geschuldet. Eine Ausnahme ist der erwähnte Annahmeverzug: Dabei ist der Lohn nur geschuldet, wenn der oder die Mitarbeitende auf die Minusstunden hingewiesen und Arbeit angeboten hat. Sonst kann der Arbeitgeber weniger Lohn bezahlen oder ihn auch zurückverlangen.

### Wichtig

Den Arbeitgeber so schnell wie möglich auf vorhandene oder drohende Minusstunden hinweisen – am besten schriftlich und damit beweisbar.



Wer ohne Schuld Minusstunden anhäuft, muss diese in vernünftigem Mass nachholen können.

Bild: Fotolia

**Besteht die Gefahr, dass sich mein Pensum reduziert?**

Diese Gefahr besteht tatsächlich. Akzeptiert jemand ohne Reklamation ständig weniger Arbeit als im Arbeitsvertrag abgemacht, kann das als Einverständnis zu einem kleineren Pensum verstanden werden.

**silvia.herranz@syna.ch,  
juristische Mitarbeiterin**

Brücke · Le pont

## Ein frohes Fest für alle!

**Weihnachten steht vor der Tür – auch in El Salvador. Doch dort fehlen vielen Zeit und Geld zum Feiern. Machen Sie Weihnachten für Arbeitnehmende weltweit zum Fest! Brücke · Le pont dankt für Ihre Unterstützung.**

Isela ist Heimarbeiterin in El Salvador. «Ich arbeite seit 18 Jahren als Stickerin. Ich habe zwei Kinder. Da der Lohn meines Mannes nicht reicht, musste ich eine Arbeit suchen. Ich dachte mir, es sei eine gute Arbeit, da ich meine Kinder hüten und gleichzeitig arbeiten könnte.» Doch Iselas Rechnung ging nicht auf: Sie arbeitet rund um die Uhr, hat kaum Zeit für ihre Kinder und ihr Lohn reicht nirgends hin. Mit 15-stündigen



Isela ist auf Ihre Spende angewiesen – sie und Tausende von Arbeitnehmenden und ihre Familien danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Bild: Brücke · Le pont

Arbeitstagen kommt sie auf einen Monatslohn von 80 bis maximal 125 Franken. Das entspricht nur gut der Hälfte des Mindestlohns in den Textilfabriken – und schon dieser reicht kaum zum Leben.

Brücke · Le pont setzt sich für Arbeiterinnen wie Isela ein. Sie erhalten Schulungen, damit sie sich organisieren und ihre Rechte einfordern können. In El Salvador arbeitet das Hilfswerk dazu auch mit staatlichen Stellen und lokalen Gewerkschaften zusammen – und konnte so schon viele Rückzahlungen von ausstehenden Löhnen und Sozialleistungen erreichen.

Danke, dass Sie dem Leben von Arbeitnehmenden in Lateinamerika und Afrika mehr Gerechtigkeit schenken. Ihre Spende ist für Menschen wie Isela so etwas wie ein Weihnachtsgeschenk!

**Jetzt spenden: [www.bruecke-lepont.ch/spenden](http://www.bruecke-lepont.ch/spenden)**

**Fabienne Jacomet, Kommunikation  
und Entwicklungspolitik,  
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch,**



Blick in Vergangenheit und Zukunft

# Syna, unsere Gewerkschaft

**Ein Jahr lang stand der 20. Geburtstag von Syna im Zentrum. Neben den vielen aktuellen gewerkschaftlichen Herausforderungen blieb aber kaum Zeit zum Feiern. Am Kongress nahmen wir sie uns dennoch.**

Drei engagierte Mitglieder haben am 19. Oktober in Lausanne in ihrer jeweiligen Muttersprache einen Blick auf «ihre» Syna und auf die gemeinsame Arbeit geworfen. Einige Ausschnitte daraus – und drei ihrer vielen Wünsche für die Zukunft von Syna:

## «Nur Mitdenkerinnen und Mitdenker»



Angefangen hat es wie bei vielen: Ich war einfach ein Syna-Passivmitglied. Die Änderung kam, als ich am Arbeitsplatz gemobbt, mir sogar mit der Kündigung gedroht wurde. Bereits die Erwähnung, dass ich diese Androhung mit der Gewerkschaft besprechen würde, löste beim verantwortlichen Vorgesetzten fast einen Schock aus. Jetzt wollte er plötzlich mit mir reden. Aber ich nicht mehr mit ihm, sondern mit dem Syna-Sekretär. Seine Kompetenz, sein gutes Zuhören, seine Objektivität haben mich tief beeindruckt.

Darum wurde ich vom Passiv- zum Aktivmitglied. Ich lernte die Errungenschaften der GAV zu schätzen und sehe, mit welchem Einsatz sich Syna-Frauen und -Männer Jahr für Jahr für diese Verträge einsetzen.

Keine einzige Sitzung mit meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand bereue ich, denn bei uns gibt es keine «Beisitzer», nur Mitdenkerinnen und Mitdenker.

### Was wünsche ich von einer zukünftigen Syna?

Dass aus vielen Syna-Passiv- Aktivmitgliedern werden. Ich möchte, dass unsere Mitglieder mehr Rückgrat zeigen und sich als Syna-Mitglied outen. So wird von Syna geredet und wird Syna wahrgenommen!

**Othmar Widmer,**  
Präsident Region Ostschweiz

## Aide et accompagnement



La réalité tous les jours, pour toi, Syna, c'est le travail de tes collaboratrices et collaborateurs qui nous accueillent nous, les travailleurs et les travailleuses, les employé-e-s lorsque nous sommes en situation de détresse suite à un licenciement, la fermeture d'une entreprise, un conflit, un problème de contrat, voire la difficulté de savoir quels sont nos droits en lien avec la loi sur le travail. Donc, pas de grands titres dans les journaux, mais l'accompagnement et l'aide aux personnes toujours dans des situations de détresse ou de crise.

Et il y a de grandes parties qui, comme dans les icebergs, restent longtemps invisibles. Ce sont les négociations pour les CCT qui prennent du temps, de la patience et encore du temps, au mieux pour obtenir des progrès sociaux et au pire, pour garder le statu quo. Dans toutes ces actions, ce qui te caractérise, c'est le respect de tes membres, le respect de tes interlocuteurs.

### Un de mes vœux pour ton avenir, Syna:

Que le taux de syndicalisation dans les différentes branches soit aussi grand que celui du domaine de la construction. Tu bénéficieras ainsi de plus de moyens, de poids et de force dans les négociations des CCT.

**Nicole Aeby-Egger,**  
Präsidentin Region Fribourg/Neuchâtel

## «La dignità umana conta più»



Quello che ha contraddistinto Syna in questi primi 20 anni, è stato il valore di affermare con forza che: la dignità umana conta più, del potere mercato e degli azionisti!

Il sindacato è certamente l'unica organizzazione che conosce le necessità, i problemi e gli interessi dei lavoratori. Se noi vogliamo cambiare qualcosa, allora il sindacato rappresenta «semplicemente» una necessità fondamentale!

Ognuno può sostenere questa lotta facendo a meno del sindacato, certo. Ma, come lavoratori e come uomini, noi sappiamo di poter raggiungere qualcosa solo, se siamo uniti e se siamo in tanti!

Parliamone dunque, in ogni opportunità che abbiamo, sul significato e sul senso del nostro sindacato Syna.

### Cosa mi aspetto per i prossimi 20 anni?

I soci di lingua straniera, che rappresentano circa il 50% dei soci Syna, devono avere una giusta e corrispondente rappresentanza, sia al livello sezionale, come al livello regionale e soprattutto nazionale!

**Pietro Di Martino,**  
Präsident Sektion Rapperswil Immigrati,  
Mitglied Zentralvorstand

→ Die vollständigen Grussworte sind auf unserer Website unter «Aktuelles», Kategorie «20 Jahre Syna», nachzulesen.

Scheinselbstständigkeit

# Me, myself and my Gig

**Selbstständig zu arbeiten kann sehr erfüllend sein, trotz Eigenverantwortung und damit verbundener Risiken. Dies gilt jedoch nicht für Scheinselbstständige wie Uber Worker und Co.**

Neben der Erfüllung birgt die Selbstständigkeit auch Gefahren: So neigen Selbstständige generell dazu, sich zu überarbeiten, da sie das finanzielle Risiko alleine tragen. Im Vergleich zu Angestellten arbeiten sie wöchentlich im Schnitt acht Stunden mehr. Und weil die Aufträge manchmal sehr kurzfristig reinkommen, müssen Selbstständige häufig unregelmässig arbeiten. Auch nehmen sie weniger Ferien. Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwindet oft; nicht zuletzt auf Kosten der Gesundheit: Selbstständig Erwerbende sind länger krank als Angestellte – im Schnitt während sechs Monaten.

Trotzdem sind sie in der Regel zufriedener mit ihrer Arbeit als Angestellte, weil sie selbst bestimmen können, unter welchen Bedingungen sie arbeiten.

## Selbstständig ≠ selbstständig

Die Arbeitsbedingungen variieren jedoch auch unter den Selbstständigen sehr stark. Generell gilt: je höher die Ausbildung, desto besser die Bedingungen. Am schlechtesten haben es die sogenannten «Gig Worker». Damit sind unabhängig Beschäftigte wie Uber-Fahrer oder Notime-Velokurieri gemeint, die hauptsächlich für einen Auftraggeber tätig sind und kurzfristige, in der Regel kleinere Aufträge erledigen.

Diese «Gig-Arbeit» gibt es eigentlich schon lange. Sie hat sich aber durch die Entstehung von Onlineplattformen wie Airbnb, Uber usw. extrem verbreitet. Immer mehr Dienstleistungen – von der Reinigung bis zum Handwerk – werden im Netz angeboten.

## Der Schein trägt

Die dahinterstehenden Unternehmen verstehen sich nicht als Arbeitgeber, sondern als Vermittler zwischen Kunden und



Bei Uber gibt es nicht viel zu diskutieren; die Bedingungen sind vorgegeben.

Bild: Fotolia

Auftragnehmenden. Dieser simple Trick lohnt sich für sie, denn sie übertragen damit das unternehmerische Risiko vollkommen auf die Beschäftigten. Ein regelmässiger Lohn ist nicht garantiert, ohne Auftrag oder während den Ferien kommt kein Geld rein. Wie regulär Selbstständige müssen auch Scheinselbstständige für ihre Versicherungskosten und für die eigenen Arbeitsutensilien aufkommen. Gleichzeitig machen die Unternehmen ihren Beschäftigten oft einschränkende Vorgaben, wie zum Beispiel der Fahrdienst Uber, der fixe Kilometerpreise vorschreibt.

Da Scheinselbstständige per Definition keine Arbeitnehmenden sind, gelten für sie auch Rechte wie Ruhezeitenregelungen, bezahlte Urlaubs- oder Krankheitstage nicht. Für die «Gig Worker» bleibt von der Gestaltungsfreiheit der Selbstständigkeit also nicht viel übrig – ausser der Freiheit, sich für relativ wenig Cash ausbeuten zu lassen.

## Let's get connected

Ohne wirklich selbstbestimmt handeln zu können, ist Selbstständigkeit nicht förderlich für die Beschäftigten, weder für die Motivation noch für die Gesundheit. Als Unternehmer/-in deiner selbst ist jede andere Person eine Konkurrenz, die dir Aufträge wegnehmen könnte. Deshalb musst du möglichst verfügbar sein und dich ständig optimieren, um möglichst gut auf dem Arbeitsmarkt dazustehen. Das kann grossen Stress und je nach persönlichen Ressourcen sogar Existenzängste verursachen.

Solche Arbeitsverhältnisse werden zukünftig noch zunehmen. Syna setzt sich dafür ein, dass auch diese Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen erhalten. Das bedingt aber, dass sich die Scheinselbstständigen zusammenschliessen, um gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen einzustehen.

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