

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Fotolia

## Erforderlich: faire Löhne für harte Arbeit

Mehr als zwei Drittel der Schweizer Arbeitnehmenden sind in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt, Tendenz steigend. Entsprechend wichtig ist die Arbeit von Syna in diesem vielfältigen Sektor, der grosse Herausforderungen aufweist: Der Druck auf die Arbeitszeiten steigt, und oft sind die Löhne tief. Dagegen wehrt sich Syna. **Seite 19**

### Bedenklich: bis jetzt kein Einsehen

Im Bauhauptgewerbe haben die Verhandlungen für den neuen Landesmantelvertrag 2019 begonnen. Leider verliefen diese bislang enttäuschend: Der Baumeisterverband will auf unsere Lösungsvorschläge nicht eingehen. Noch bleibt Zeit für eine Einigung. **Seite 4**

### Erfreulich: endlich geschafft!

Nach zwölf Jahren Vorarbeit wurde der Gesamtarbeitsvertrag der Freiburger Forstwirtschaft nun allgemeinverbindlich erklärt. Der Erfolg ist vor allem der Hartnäckigkeit der Sozialpartner zu verdanken – darunter auch Syna. **Seite 6**

**Inhalt**

Ergänzungsleistungen	Seite	3
Bauhauptgewerbe	Seite	4
Rechtsstreit Mobile Ärzte AG	Seite	5
Forstwirtschaft Freiburg	Seite	6
Neue Syna-Website	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagine in italiano	Seiten	13–14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Rechtsberatung: Lohn	Seite	17
Flankierende Massnahmen	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

# Frühling 2018: Zum Schreien und ... farbenfroh!



Sparen auf dem Buckel der Ärmsten, Sozialversicherungsbezüger schärfer überwachen als Terroristen und Milliarden Geschenke an die Wirtschaft mit Steuerausfällen in gleicher Höhe! Erschrecke nicht, wenn dein Spaziergang in nächster Zeit durch den Schrei eines Joggers gestört werden sollte: Vielleicht bin ich es. Denn manchmal genügt das Rennen durch den noch frühlinghaft lichten Wald nicht, um genügend Dampf abzulassen. Dann muss ich meine Wut über Entscheide des bürgerlichen Parlaments hinausbrüllen. Doch alles der Reihe nach.

Eine Milliarde Franken weniger beim Bund und ein bis zwei Milliarden Franken weniger bei den Kantonen: Diesen voraussichtlich rund drei Milliarden Franken Steuerausfällen respektive Steuergeschenken an die Unternehmen steht ein Beitrag der Wirtschaft von gerade mal 700 Millionen Franken gegenüber (Dividendenbesteuerung und 30 Franken höhere Kinderzulagen). Die Steuervorlage 17, die der Bundesrat präsentiert hat und die als Nächstes zur Beratung ins Parlament kommt, zieht keine Lehren aus der von uns an der Urne abgeschmetterten Unternehmenssteuerreform III. Ob das jetzige Parlament die Steuervorlage 17 aber in unserem Sinn verbessert, die Steuerausfälle reduziert und eine stärkere Gegenfinanzierung der Wirtschaft beschliesst (wie wäre es mit vier Wochen Vaterschaftsurlaub?!), bleibt zu bezweifeln. Besonders, wenn wir auf die eben vergangene Session zurückblicken.

## Sparen bei den Bedürftigsten

Nicht wenige Pensionärinnen und Pensionäre und Menschen mit einer Behinderung können nicht von ihrer Rente

leben. Zu teuer die Mieten, zu hoch die Krankenkassenprämien, zu knauserig die Alters- oder Invalidenrente. Hier sorgen Ergänzungsleistungen (EL) dafür, dass die betroffenen Menschen nicht in absoluter Armut leben müssen. Die Ausgaben der EL steigen kontinuierlich, weil wir länger leben und die vorgelagerten Sozialversicherungen sparen. Unser Dachverband Travail.Suisse hat sich darum im Vorfeld der EL-Revision dafür stark gemacht, dass die EL-Leistungen verbessert werden. Das bürgerliche Parlament aber will den Bedürftigsten offenbar kein Leben in Würde mehr gestatten, sondern hat eine skandalöse Sparvorlage gezimmert: 770 Millionen Franken weniger sollen den EL – das heisst, den Ärmsten in unserem Land – zur Verfügung stehen. Mehr über diesen Skandal und wie in Zukunft Sozialversicherungsbezüger leichter als Terroristen überwacht werden dürfen, gleich auf der nächsten Seite.

## Neu, nouveau, nuovo: [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

Wir sind stolz! Seit Mitte März hat Syna einen neuen Internetauftritt. Die Adresse [www.syna.ch](http://www.syna.ch) ist geblieben, der Rest ist neu. Ob Mitglied, Noch-nicht-Mitglied, Journalistin oder Sozialpartner, auf unserer farbigen Website findest du wichtige Informationen zu Syna und zu deiner Region oder Branche. Und in der Rubrik «Aktuell» findest du immer die letzten Neuigkeiten. Diese Beiträge kannst du auch problemlos in den sozialen Medien teilen. Denn bei uns findest du keine Fake-News – dafür engagierte Texte und nützliche Informationen mit einer klaren Haltung: Wir stehen auf deiner Seite! Auf Seite 7 stellen wir dir analog vor, was wir digital neu zu bieten haben. Viel Vergnügen!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

PS: Wenn du in Zukunft ohne störende Wut schreie spazieren möchtest, und, vor allem, wenn du eine sozialere, menschen- und naturfreundlichere Politik willst, dann hast du die Wahl! Ob in deiner Gemeinde, deinem Kanton oder im Herbst 2019 auf nationaler Ebene: Wähle Politikerinnen und Politiker, die für eine arbeitnehmerfreundliche Politik eintreten.



## 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](http://www.syna.ch)  
 Redaktion/Satz: [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)  
 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz [rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)  
 Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG  
 Adressänderungen: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)  
 Nächste Ausgabe: 11. Mai  
 Redaktionsschluss: 25. April, 12.00 Uhr



Ergänzungsleistungen

# Ein Schlag ins Gesicht für Betroffene!

**In der letzten Sessionswoche griff der Nationalrat gleich bei zwei Gesetzesrevisionen Arme und Behinderte frontal an. Er kürzte die Ergänzungsleistungen zur AHV und IV drastisch und ermöglicht den Versicherungsgesellschaften künftig eine schrankenlose Überwachung von Versicherten. So sieht bürgerliche Sozialpolitik 2018 aus.**

Wem im Alter die Rente nicht zum Leben reicht, der hat in der Schweiz Anrecht auf Ergänzungsleistungen (EL). Das Gleiche gilt für Menschen mit einer Behinderung, die auf eine IV-Rente angewiesen sind. Die EL sollen ein würdevolles Leben im Alter und mit einer Behinderung ermöglichen. Eingeführt wurden sie, weil man sich nicht auf existenzsichernde AHV- und IV-Renten einigen konnte. Das hat bis jetzt ordentlich funktioniert, die EL haben die Altersarmut eingedämmt.

## Kahlschlag bei den EL

Weil es immer mehr ältere Menschen und deshalb auch mehr EL-Bezügerinnen und -Bezüger gibt, hat der Bundesrat eine moderate Reform der Ergänzungsleistungen vorgeschlagen.

Was der Nationalrat nun aus dieser Reform gemacht hat, ist ein Schlag ins Gesicht aller Menschen, die auf die Gelder angewiesen sind: Insgesamt sollen über 770 Millionen Franken gespart werden. Das entspricht rund 15 Prozent aller Ausgaben für die EL. Ein Kahlschlag – mit Kürzungen beim Beitrag zu den Krankenkassenprämien, bei den Beträgen für eigene Kinder und bei der Anrechnung von Heimkosten. Doch nicht genug: Neu wird eine Art Kontrolle des Lebenswandels eingeführt. Wer in den Jahren vor der Pensionierung zu hohe Ausgaben hatte, dem wird die EL gekürzt. Und wer sich einmal einen Betrag aus der Pensionskasse auszahlen liess, muss nochmals eine zehnpromtente Kürzung der Leistungen hinnehmen, auch wenn er oder sie noch so bescheiden gelebt hat, der Betrag noch



*Der Nationalrat will einmal mehr auf Kosten der Schwächsten sparen.*

*Bild: Fotolia*

so klein ist und der Bezug schon Jahrzehnte zurückliegt – zum Beispiel für die Gründung einer Selbstständigkeit.

## Mietzinsmaxima

Richtig skandalös ist auch der Beschluss zu den Mietzinsmaxima: Sie legen fest, wie viel Geld maximal für die Miete rückerstattet wird. Seit 2001 sind die Mieten um über 20 Prozent gestiegen, ohne dass die Maxima je angepasst wurden. Deshalb kündigte man mit der aktuellen Revision eine Erhöhung der Mietzinsmaxima an, die vor allem eine Entlastung für Betroffene in teuren Wohnregionen bedeutet hätte. Der Nationalrat hat auch diese Verbesserung rückgängig gemacht. Mehr noch: Neu können die Kantone in gewissen Regionen die Mietzinsmaxima kürzen – ein Hohn für die Betroffenen. Auch die Förderung des betreuten Wohnens, das unnötige und teure Heimeintritte vermieden hätte, wurde gnadenlos vom Tisch gewischt. Einzig, dass entlassene Arbeitslose ab 58 Jahren weiterhin bei ihrer bisherigen Pensionskasse versichert bleiben können, ist eine Verbesserung. Es ist nun am Ständerat, den Kahlschlag zu korrigieren. Syna und

Travail.Suisse werden sich vehement für eine Kurskorrektur einsetzen.

## Mehr Macht als die Polizei

Ebenfalls in der letzten Sessionswoche hat das Parlament beschlossen, dass Versicherungen ihre Kundinnen und Kunden ohne richterliche Genehmigung überwachen dürfen. Natürlich soll Betrug geahndet werden. Aber keinesfalls dürfen alle Versicherten unter Generalverdacht gestellt werden! Genau das ermöglicht aber das neue Gesetz: Nun haben Versicherungsgesellschaften umfangreiche Befugnisse – und das ohne richterliche Genehmigung, im Gegensatz zu Strafverfolgungsbehörden oder dem Nachrichtendienst. Es gibt damit keine Gewähr für einen begründeten Anfangsverdacht. Private Versicherungen erhalten so mehr Macht als die Polizei, was unverhältnismässig und rechtsstaatlich bedenklich ist. Das Lobbying durch die Versicherungen hat für den Nationalrat mehr Gewicht als die Mängel – auf die auch namhafte Rechtsprofessoren hingewiesen haben.

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

Start der LMV-Verhandlungen 2019

# Weniger Lohn und länger arbeiten?

**Der Präsident des Baumeisterverbands kündigte es schon mehrfach in den Medien an: Er wünscht sich weniger Lohn für ältere Bauarbeiter und längere, noch flexiblere Arbeitszeiten. Die erste Verhandlungsrunde für den neuen Landesmantelvertrag (LMV) im März hat diesen Eindruck bestätigt.**

Die Delegationen tauschten an der Verhandlungsrunde in Zürich ihre Forderungen zum neuen LMV 2019 aus. Wie erwartet gehen diese komplett auseinander. Dabei besteht der Erfolgsdruck schon jetzt: Denn mit dem LMV läuft Ende 2018 auch die Allgemeinverbindlichkeit für die ganze Branche aus. Erschwerend kommt dazu: Der flexible Altersrücktritt (FAR) muss wegen der erwarteten geburtenstarken Jahrgänge erneut saniert



Die Bauarbeiter fordern eine längst überfällige Lohnerhöhung.

Bild: Pascal Kemper

werden – entgegen den ursprünglichen Prognosen der beratenden Experten.

eines ausgewogenen Gesamtkonzeptes sein müssen. Den FAR nur auf Kosten der Leistungen zu sanieren, ist weder verhältnismässig noch Teil eines ausgewogenen Gesamtkonzeptes.

## Grosse Bauarbeiter-Demo am Samstag, 23. Juni 2018 in Zürich

Unsere Hauptforderungen sind klar:

- FAR solidarisch wieder auf gesunde Beine stellen
- Lohnerhöhung von 150 Franken für alle Bauleute

Um den Forderungen einmal mehr Nachdruck zu verleihen, organisieren die Gewerkschaften eine grosse Bauarbeiter-Demo:

**Samstag, 23. Juni 2018, Zürich**

### Vorläufiges Programm

- 12.00 Uhr Besammlung
- 12.30 Uhr Start des Demo-Umzugs
- 14.00 Uhr Schlusskundgebung mit Reden
- 14.30 Uhr Live-Musik, Festwirtschaft mit Band
- 16.00 Uhr Ende der Kundgebung

Sei auch du dabei und unterstütze uns in Zürich! Melde dich in deinem Regionalsekretariat: Dort wird der Transport nach Zürich für dich organisiert. Weitere Infos (auch zu allfälligen Programmänderungen) gibt es auf [www.syna.ch/bauhauptgewerbe](http://www.syna.ch/bauhauptgewerbe)

## Streitpunkt FAR

Es muss klar und deutlich gesagt werden: Der FAR ist nicht in Gefahr. Aber die strengen Auflagen der Aufsichtsbehörde verlangen Sanierungsmassnahmen bei einer – selbst nur vorübergehenden – Unterdeckung. Die Arbeitgeber fühlen sich dadurch so unter Druck gesetzt, dass sie den FAR so schnell wie möglich und nur über Leistungskürzungen sanieren wollen.

Syna schlägt hingegen eine sozialverträgliche Lösung vor: Die Sanierung soll mit einer moderaten Beitragserhöhung und einer differenzierten Leistungskürzung erreicht werden. So könnten zukünftige FAR-Rentner ihren wohlverdienten Ruhestand zu den gleichen Leistungen wie heute antreten. Den Arbeitgebern passt das ganz und gar nicht. Sie verweigern unserem Lösungsvorschlag bis dato die Zustimmung.

Pikant dabei: Beitragserhöhungen für den FAR können allein von den LMV-Vertragsparteien beschlossen werden. Die von den Arbeitgebern vorgeschlagene Sanierung nur über Leistungskürzungen wäre dagegen schwer durchsetzbar. Das Gesetz schreibt nämlich vor, dass Sanierungsmassnahmen verhältnismässig, dem Grad der Unterdeckung angemessen und Teil

## Lösung im Gesamtpaket

Es steht also viel auf dem Spiel. Das derzeitige Verhalten der Arbeitgeber lässt aber nichts Gutes ahnen. Zwar sind wir zurzeit noch konstruktiv am Verhandeln. Doch wenn die Arbeitgeber bei ihrer kompromisslosen Linie zur FAR-Sanierung bleiben, wird es gegen Ende Jahr schwierig. Dabei gab es in vergangenen Jahren schon grössere Differenzen zu lösen.

Noch bleibt den Verhandlungsdelegationen Zeit, sich zu einigen: Bis zu den Sommerferien sind vier weitere Termine geplant. Sollte bis dahin keine Lösung gefunden werden, steht uns ein heisser Herbst bevor.

Der Weg führt über ein Gesamtpaket: Seit vier Jahren haben die Arbeitnehmenden keine Lohnerhöhung erhalten. Eine substanzielle Lohnerhöhung würde auch die Diskussion zum FAR vereinfachen. Die Löhne werden allerdings erst im Herbst verhandelt. Dabei würde es der Baubranche guttun, wenn sie früh Planungssicherheit in der Frage des LMV und des FAR hätte.

[guido.schluep@syna.ch](mailto:guido.schluep@syna.ch),  
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe



Rechtsfall im Gesundheitswesen

# Mitarbeitende wehren sich erfolgreich

**Der jahrelange Rechtsstreit zwischen Syna-Mitgliedern und der «Mobilen Ärzte AG» ist beendet. Das Unternehmen zahlt den von uns vertretenen Betroffenen hohe Vergleichssummen. Damit werden sie wenigstens finanziell entschädigt. Für Syna ist dieser Ausgang eine Genugtuung.**

Angestellte der Mobilen Ärzte AG baten uns 2013 wegen Unstimmigkeiten bei ihren Arbeitsbedingungen um Unterstützung: Sie berichteten, oft fast rund um die Uhr im Einsatz zu stehen, ohne die Arbeitszeit richtig angerechnet zu erhalten.

Beim Sichten der Arbeitsverträge und Einsatzpläne wurde schnell klar, dass vieles im Argen lag. Wegen mangelhafter Arbeitszeiterfassung blieben Überstunden und Überzeiten unbezahlt. Bereits die Arbeitsverträge wiesen gesetzeswidrige Bestimmungen auf, beispielsweise bei der Regelung von Nachtzuschlägen. In den Einsatzplänen wurden die Angestellten regelmässig 24 bis 36 Stunden am Stück eingeteilt. Besonders dreist: Anstatt die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu entlohnen, wurden die Einsätze jeweils einfach pauschal abgerechnet. Für einen Nachteinsatz von 20 Uhr bis 8 Uhr morgens wurden den Angestellten beispielsweise nur sieben Stunden anstatt der effektiven zwölf verrechnet!

Die Verstösse waren offensichtlich und zahlreich. Den Mitarbeitenden wurden erhebliche Leistungen vorenthalten – besonders problematisch in einem hochsensiblen Arbeitsumfeld wie der Notarztmedizin.

## Kein Einsehen

Beim Arbeitgeber «Mobile Ärzte AG» handelt es sich um ein privates Unternehmen, das als Geschäftsmodell quasi eine «Hausarztpraxis auf Rädern» betreibt. Syna suchte das Gespräch mit Inhabern und Verantwortlichen der «Mobilen Ärzte AG». Diese wiegelten unsere Vorwürfe jedoch ab. Das einsichtslose Verhalten zwang uns schliesslich dazu, in fünf Fällen den Rechtsweg einzuschlagen.



Die Betroffenen standen regelmässig mehr als 24 Stunden am Stück im Einsatz.

Bild: Fotolia

Nun sind alle fünf Einzelverfahren abgeschlossen: In jedem musste der Arbeitgeber eine fünfstellige Vergleichssumme bezahlen. Allein die nachträglich ausbezahlten Nachtzuschläge betrug bei einigen Mitgliedern mehrere Tausend Franken! Damit wurden unsere Forderungen fast vollständig erfüllt.

## Schwerwiegende Verletzungen

In den Medien hatte der Fall phasenweise hohe Wellen geworfen: Gewisse Medien hatten uns unverblümt vorgeworfen, einen «unbescholtenen Arbeitgeber grundlos anzugreifen». Dies wiesen wir entschieden zurück: Im Fall der «Mobilen Ärzte AG» handelte es sich um gravierende Verletzungen des Arbeitsrechts. Unsere Unterstützung der betroffenen Mitglieder sollte ihnen zu ihrem guten Recht verhelfen.

Das kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Basel-Landschaft stellte schliesslich eindeutig fest, dass die «Mobile Ärzte AG» das Arbeitsgesetz wiederholt schwerwiegend verletzt hatte. Wir haben also auch in diesem Punkt Recht erhalten.

## Nichts gelernt?

Der Fall «Mobile Ärzte AG» zeigt leider einmal mehr, wie wenig sich

manche Arbeitgeber um arbeitsgesetzliche Schutzbestimmungen scheren. Der Journalist Michael Nittnaus von der Basellandschaftlichen Zeitung *bz* berichtete über den Ausgang des Falles: Dabei deckte er auf, dass die mittlerweile in sechs weiteren Kantonen tätige Firma noch immer auf dem Radar der Arbeitsmarktkontrollbehörden ist.

Nun tauchen neue Vorwürfe auf: Tele Basel berichtet, dass die «Mobile Ärzte AG» Mitarbeitenden AHV-Gelder zwar abgezogen, aber nicht überwiesen habe. Die Baselbieter Ausgleichskasse bestätigt die Einleitung eines Revisionsverfahrens. Jetzt muss das Unternehmen seine Lohnabrechnungen offenlegen. Syna wird sich weiter dafür einsetzen, dass fehlbare und uneinsichtige Arbeitgeber demaskiert werden.

**irene.darwich@syna.ch,  
Leiterin Sektor Dienstleistung**

## Aktuell

Mehr über den Fall und die neusten Entwicklungen findest du auf der Syna-Website:  
[www.syna.ch/aktuell](http://www.syna.ch/aktuell)

Forstwirtschaft Freiburg

# Endlich für alle gültig!

**Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Freiburger Waldwirtschaft ist für die ganze Branche im Kanton allgemeinverbindlich erklärt worden. Der Beschluss ist Anfang April in Kraft getreten – nach einer längeren Vorgeschichte.**

Nach einer Vorarbeit von über zwölf Jahren ist die Forderung nach der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des GAV erfüllt worden. Das ist ein Erfolg für Syna – und eine Belohnung für den langen Atem beim Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen des Forstpersonals.

## Darum ist der GAV wichtig

Die Arbeit im Wald ist äusserst anspruchsvoll, sowohl körperlich als auch geistig. Sicherheit und Ausbildung spielen eine entscheidende Rolle bei der täglichen Arbeit der Angestellten. Es braucht eine Aufwertung der Forstberufe, wenn die Branche eine sichere Zukunft haben will. Herausforderungen sind auch ein Markt im Wandel und immer mehr Lohndumping in einer Branche, die bereits viele wirtschaftliche Schwierigkeiten zu bestehen hat. Deshalb braucht es einen einheitlichen gesetzlichen Rahmen. Nur er erlaubt es den im harten Wettbewerb stehenden Unternehmen,



Für eine sichere Zukunft der Branche müssen Forstberufe aufgewertet werden. Bild: Michaël Pachoud

gemeinsam die Arbeitsbedingungen des Forstpersonals zu verbessern.

## Beispielhafte Zusammenarbeit

Trotz harzigem Start der Zusammenarbeit haben alle Akteure der Branche die Notwendigkeit eines allgemeinverbindlichen GAV schnell eingesehen. Unter der Führung von Syna erzielten die Vereinigung des Freiburger Forstpersonals APFF, der Westschweizer Verband der Forstunternehmer AREF und der Verband der Waldeigentümer ForêtFribourg in den letzten Jahren gemeinsam kontinuierliche Fortschritte. Dabei war die Herausforderung gross: Die Waldwirtschaft ist von Strukturen beherrscht, die sowohl dem öffentlichen als auch dem privaten Recht unterliegen. Die rechtlichen und technischen Probleme haben den Prozess der Allgemeinverbindlicherklärung denn auch deutlich verlangsamt. Und sie verlangten von den unterzeichnenden Partnern einen Effort bei der Information ihrer Mitglieder – wenn es darum ging, beim erweiterten GAV die notwendigen Änderungen der Satzungen vorzunehmen.

## Hartnäckigkeit zahlt sich aus

Das komplexe Verfahren und die dauernden Verzögerungen, die sich beim

laufenden Anerkennen der Forderungen durch die zuständigen Stellen ergaben, waren oft entmutigend. Die Komplexität eines solchen GAV bedeutete viel Arbeit für das kantonale Amt für den Arbeitsmarkt sowie für das SECO, das alle Etappen der Erarbeitung begleitete und bestätigte. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist nur zustande gekommen dank der Hartnäckigkeit der Sozialpartner, die gemeinsam alle Hürden auf dem Weg überwandten.

## Heute für Freiburg, morgen für die ganze Schweiz

Die Arbeit zur Allgemeinverbindlicherklärung des Freiburger GAV – der Vertragstext, die Absprachen mit dem Amt für den Arbeitsmarkt und dem SECO, aber auch die Erfahrungen mit gemachten Fehlern – sind nun eine gute Grundlage für den Verband Schweizer Forstpersonal VSF, der aktuell an einem nationalen GAV für das Forstpersonal arbeitet.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist ein grosser Erfolg für die Akteure des Freiburger Waldes und für Syna – und sie belohnt alle Verfahrensbeteiligten für ihre jahrelange beharrliche Arbeit.

[melanie.glayre@syna.ch](mailto:melanie.glayre@syna.ch),

Regionalsekretärin Fribourg/Neuchâtel

## Blick zurück

*Nach mehreren Anläufen und nach verschiedensten Anpassungswünschen zum GAV-Text durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und das Amt für den Arbeitsmarkt des Kantons Freiburg war der Antrag auf AVE am 1. März 2017 beim Kanton eingereicht worden. Einen Monat später wurde er im kantonalen Amtsblatt und in den Mitteilungen des SECO publiziert. In der Folge wurde ein Rekurs des Verbands der Berner Waldbesitzer vom Regierungsrat und vom SECO abgelehnt. Die Regierung traf ihren Entscheid zur Ausweitung der Vertragsgültigkeit auf die ganze Branche schliesslich an ihrer Sitzung vom 16. Januar dieses Jahres, das SECO bestätigte diesen darauf am 12. Februar. Die definitive Publikation erfolgte am 16. März, und seit Anfang April ist die AVE in Kraft.*



Syna digital

# Schau rein!

**Hast du es schon bemerkt? Wenn nicht, dann wird es höchste Zeit, wieder einmal auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) zu surfen: Denn seit kurzem ist der neue Webauftritt von Syna online.**

Das neue Layout der Website wirkt frisch und aufgeräumt. Das Hauptziel der Neugestaltung war klar: Wir wollen den Benutzerinnen und Benutzern eine Plattform bieten, die informativ und zugleich optisch ansprechend ist. Informationen sollen leicht auffindbar sein, die Inhalte zum Stöbern und zum Verweilen auf der Site einladen.

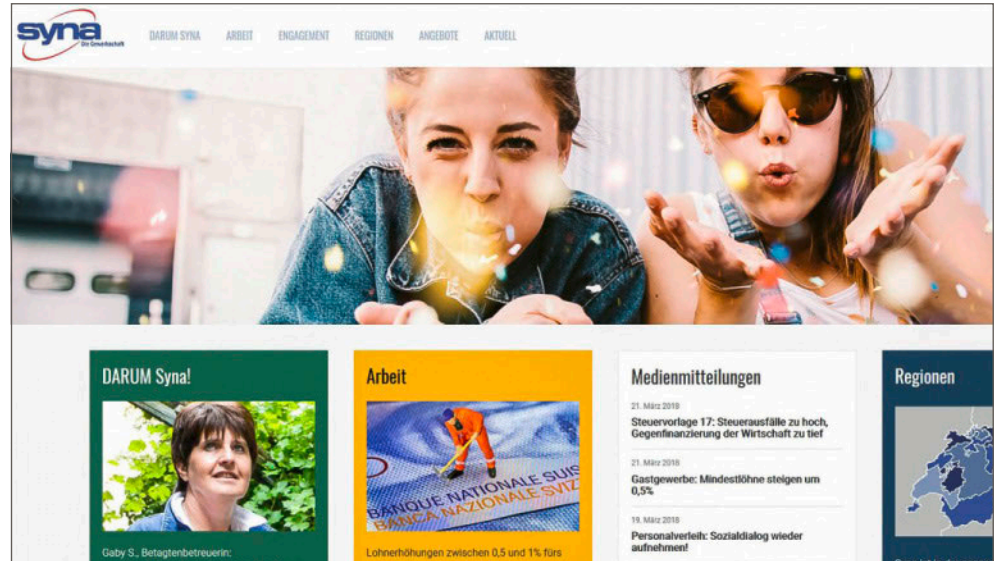
Auch für Gewerkschaften ist es wichtig, digital auf neuem Stand zu sein: Denn immer mehr Mitglieder holen sich ihre Informationen online – vielfach unterwegs via Handy. Wir sind überzeugt: Syna ist mit der neuen Website moderner und attraktiver geworden. Einige Highlights:

## Aktuell

Der Titel ist Programm: Der Bereich «Aktuell» enthält stets die neusten Infos und Hintergrundberichte der Gewerkschaft. Hier spürst du den Puls von Syna: Du erfährst, welche Verhandlungen gerade aktuell sind, welche Resultate wir erreicht haben und wie wir uns täglich für die Arbeitnehmenden einsetzen. Öfter reinschauen lohnt sich!

Interessiert dich eine Kategorie besonders, so kannst du diese abonnieren. So erfährst du sofort, wenn sich etwas tut in diesem Bereich.

Alle Beiträge sind übrigens teilbar auf Facebook, Twitter und Co. Du bist herzlich eingeladen, Berichte weiterzuschicken und damit unsere Gewerkschaft noch bekannter zu machen.

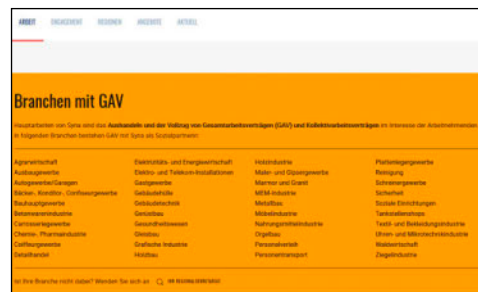


Auf [syna.ch](http://syna.ch) findest du Aktuelles und wichtige Informationen zu Fragen rund um die Arbeit.

## Arbeit – Branchen

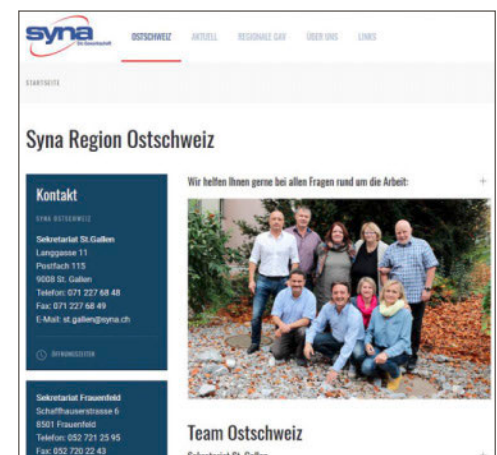
Unter dem Menü «Arbeit» findest du alles, was du zu Arbeitsbedingungen, Löhnen, Arbeitszeit oder Gesundheit wissen musst. Wenn du mehr über die Arbeitsbedingungen in deiner Branche erfahren möchtest, findest du die wichtigsten Gesamt- oder Kollektivarbeitsverträge mit den Angaben für wen, wo und wann sie gültig sind.

Du erhältst zudem Informationen zu regionalen Verträgen, branchenrelevante weiterführende Links und Kontaktpersonen, die dir persönlich weiterhelfen können.

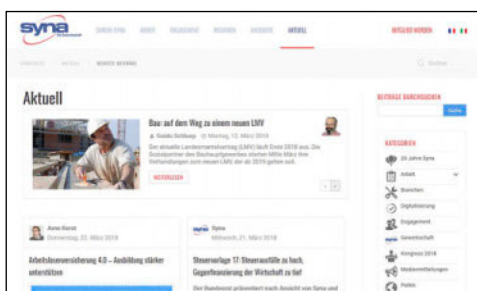


## Regionen

Auch der Webauftritt deiner Syna-Region hat ein frisches Gesicht erhalten. Du hast nun noch einfacher und schneller Zugang zu Wissenswerten der Region. Und das Regionalsekretariat informiert mit regelmässigen Beiträgen unter «Aktuell» über das Geschehen in der Region.



[patricia.schoch@syna.ch](mailto:patricia.schoch@syna.ch),  
Mitarbeiterin Kommunikation



[www.syna.ch/aktuell](http://www.syna.ch/aktuell)

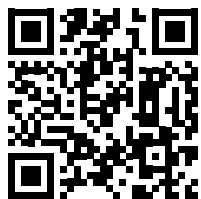


[www.syna.ch/arbeit/branchen](http://www.syna.ch/arbeit/branchen)

## Wie findest Du's?

Wie findest du die neue Website? Was gefällt? Was weniger? Vermisst du etwas? Wir freuen uns über deine Feedbacks und Kommentare an [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch).

## ? Umfrage: Was ist dir wichtig?



Am 19./20. Oktober findet der Syna-Kongress in Lausanne statt. Dort beschäftigen wir uns mit dem Wandel der Arbeit: Dieser bietet für uns alle Chancen, löst aber auch Unsicherheit aus. Deshalb werden wir zu den drei Themen Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit konkrete Forderungen aufstellen. Grundlagen dazu werden momentan in den Regionen und Gremien von Syna erarbeitet.

Wir sind aber auch interessiert an deiner Meinung! **Was ist**

**dir wichtig, damit deine Arbeit auch deine Zukunft bedeutet? Mach deshalb bei der grossen Umfrage mit!** Unter den Teilnehmenden verlosen wir 5 x 200 Franken im App-Store oder als Reka-Checks.

Beantworte die Fragen bis spätestens 4. Mai 2018 auf: [www.syna.ch/kongress2018](http://www.syna.ch/kongress2018) auch auf Italienisch oder Portugiesisch.

## Zahl des Monats

# 25

von 46 Mitgliedern des Ständerates – eine Mehrheit – haben Ende Februar eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes zurückgewiesen. Diese hätte Unternehmen verpflichtet, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern transparent zu machen und regelmässig Lohnanalysen zu erstellen. Denn viele Frauen verdienen für gleichwertige Arbeit immer noch weniger als Männer – obwohl die Gleichberechtigung seit 37 Jahren in unserer Verfassung steht! Der Kampf gegen Diskriminierung geht weiter – auch für Syna.

## 👥 Delegiertenversammlung 2018



Vorankündigung: Wie immer findet auch dieses Jahr die ordentliche Delegiertenversammlung von Syna Ende Juni **im Stadttheater Olten** statt. Die Einladung für die am **Samstagsvormittag, 23. Juni 2018** stattfindende Versammlung sowie die definitiven Traktanden werden rechtzeitig

zugestellt. Anträge zu den der Delegiertenversammlung zugewiesenen Befugnissen sind zwei Monate im Voraus an den Vorstand zu richten. Antragsberechtigt sind die Regionen, die Branchen, die Sekretärenkonferenz, die Verbandskommissionen und der Zentralvorstand.

Besten Dank für deine Kenntnisnahme. Für weitere Informationen stehen dir die Regionalsekretariate oder Präsident Arno Kerst, [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch), zur Verfügung.

## ☹️ Valora

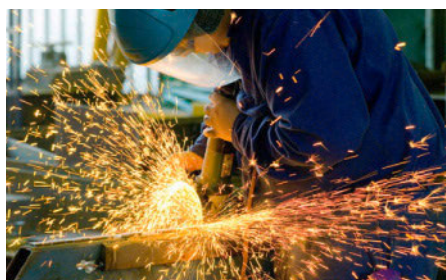
Valora enttäuscht einmal mehr. Ende März verkündete das Kiosk-Unternehmen einen guten Jahresabschluss. Während die Aktionäre erneut profitieren, bleiben die Löhne der Kiosk-Angestellten stehen: **Mit 19.89 Franken pro Stunde haben sie die tiefsten Mindestlöhne im Schweizer Detailhandel.** Im Gesamtarbeitsvertrag, den Valora seit gut einem Jahr nicht mehr mit Syna führt, ist keine Lohnerhöhung vorgesehen. Wir fordern Valora einmal mehr auf, ihre Angestellten endlich am Erfolg zu beteiligen!

## 🗨️ Gastgewerbe

Wegen des viel zu tiefen Angebots von Arbeitgeberseite sind die Lohnverhandlungen im Gastgewerbe gescheitert. Deshalb musste das Schiedsgericht entscheiden: Die Mindestlöhne steigen per April 2018 um 0,5 Prozent. Damit wird lediglich die Teuerung ausgeglichen. Syna ist enttäuscht über diesen Entscheid: Angesichts der guten wirtschaftlichen Lage im Gastgewerbe wäre eine Reallohnerhöhung mehr als gerechtfertigt gewesen.

Weitere Infos und Mindestlohntabellen: [www.syna.ch/gastgewerbe](http://www.syna.ch/gastgewerbe)

## ⚖️ Metallbau: ein Kompromiss



Die Verhandlungen zum neuen GAV der Metallbaubranche ab 2019 konnten abgeschlossen werden: **Die Metallbauer erhalten ab nächstem Jahr 2,5 Prozent mehr Lohn, und ihre Minimallöhne werden um 3,5 Prozent erhöht.**

Das Ergebnis kam aber nur mit einem Kompromiss zustande: So müssen die

Metallbauer künftig 41 Stunden pro Woche arbeiten, eine Stunde länger als bisher.

Für alle Angestellten der Branche gibt es weitere Lichtblicke im neuen GAV: Die Mittagzulage steigt von 15 auf 16 Franken. Väter erhalten neu fünf Tage Vaterschaftsurlaub. Zudem werden die Vorbereitungen zur Einführung eines Vorruhestandsmodells in der Branche aufgenommen.



Convivere in Svizzera

# Più tolleranza sul luogo di lavoro

**Da una ricerca dell'Ufficio federale di statistica (UST) emerge che l'accettazione degli stranieri è la più bassa proprio sul lavoro. Un risultato che dovrebbe farci riflettere: dobbiamo migliorare la nostra sensibilità nei confronti delle discriminazioni.**

Già tra il 2010 e il 2014, il Servizio per la lotta al razzismo (SLR) aveva realizzato un sondaggio riguardante la xenofobia in Svizzera, un tema che riveste un ruolo importante in relazione con l'immigrazione nel nostro Paese. Nel 2016 il Consiglio federale ha pertanto incaricato l'UST di condurre ogni due anni un'«Indagine sulla convivenza in Svizzera».

I risultati del 2016 sono pubblicati su [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch). Si è voluto comprendere l'atteggiamento nei confronti della «diversità» legata ad es. a colore della pelle, nazionalità, religione, lingua o non residenza in vari ambiti della vita. Al sondaggio hanno partecipato sia cittadini svizzeri che cittadini stranieri.

Il dato che spicca maggiormente: è al lavoro che la popolazione si sente maggiormente disturbata dalla presenza di persone percepite come diverse (ben il 28 per cento degli intervistati), soprattutto per le caratteristiche etniche. Ciò che irrita maggiormente è il fatto di parlare una lingua straniera. Nel vicinato e nel quotidiano, invece, lo straniero è accettato più facilmente. Le affermazioni delle vittime di discriminazione o violenza razzista lo confermano: fra le persone discriminate negli ultimi cinque anni, il 48 per cento lo è stata nel contesto lavorativo. Per un confronto: solamente il 6 per cento delle vittime ha subito una discriminazione razziale da parte della polizia.

## Cosa significa nel lavoro di tutti i giorni?

Il caposervizio per la lotta al razzismo, Michele Galizia, cita due ragioni per cui l'ambiente di lavoro è tanto sensibile: «Da un canto, trascorriamo molto tempo al lavoro; inoltre, queste esperienze sono particolarmente dolorose per le vittime.



*Sul luogo di lavoro le differenze culturali emergono rapidamente.*

*Foto: Fotolia*

Quando il buttafuori di un locale ti sbarrala strada per il colore della tua pelle, allora passi semplicemente al prossimo bar». Per Galizia il luogo di lavoro è una sfera centrale per l'integrazione. Qui le contraddizioni sociali vengono a galla molto rapidamente.

Galizia raccomanda di lavorare con dei mentori, visto che nella quotidianità professionale agli stranieri ciò che fa sovente difetto è una rete di relazioni. Questa rete diviene però essenziale quando sorgono problemi, anche non direttamente legati al lavoratore straniero: «È importante che i mentori intervengano presso il datore di lavoro facendo da intermediari con le loro buone relazioni. Ma anche i datori di lavoro dovrebbero avere un servizio al quale potersi rivolgere in caso di difficoltà. Infatti, le discriminazioni avvengono non tanto per motivi dichiaratamente razzisti, quanto più a causa di una conciliazione insufficiente tra stili di vita e comportamenti differenti!»

## Che cosa posso fare, personalmente?

Razzismo e discriminazione non vanno assolutamente tollerati! A prescindere

dall'etnia, dal genere o dalla lingua, se riconosci un'ingiustizia o addirittura una palese discriminazione razziale, puoi anche designarla come tale. È una dimostrazione di coraggio civile non distogliere semplicemente lo sguardo, ma chiamare come tale un'ingiustizia. Se la vittima di un'offesa sei tu, puoi rivolgerti al consultorio riconosciuto più vicino ([www.network-razism.ch](http://www.network-razism.ch)). Anche il Servizio per la lotta al razzismo offre una guida online, che trovi su [www.rechtsratgeber-frb.admin.ch](http://www.rechtsratgeber-frb.admin.ch).

Dal 19 al 25 marzo 2018 si è tenuta l'annuale settimana d'azione contro il razzismo. Michele Galizia constata che mai come quest'anno sono state organizzate tante attività in tutta la Svizzera. Negli ultimi anni nella popolazione è cresciuta la consapevolezza per questo problema, ma anche la sensibilità delle vittime, si rallegra l'esperto.

**[selina.tribbia@syna.ch](mailto:selina.tribbia@syna.ch),  
responsabile del servizio  
per la migrazione**

Corsi professionali presso l'ENAIP IB

# Motivi per un corso di formazione continua

**La formazione professionale è un investimento per il futuro, un passo verso il successo per le persone che vogliono ottenere una qualifica federale, per coloro che hanno esperienza ma non possiedono una qualifica professionale né un certificato di idoneità riconosciuto.**

L'accesso alle offerte ENAIP Internationaler Bund (ENAIP IB) offre l'opportunità di crescere dal punto di vista professionale, di qualificarsi e di ampliare i propri orizzonti a condizioni economiche particolarmente vantaggiose. Grazie ai suoi docenti l'ENAIP IB, qualificati ed esperti del settore, l'ENAIP IB, riesce da anni a dare ai suoi clienti, una giusta ed adatta preparazione in modo da far sì che superano senza grandi difficoltà gli esami federali.

La gamma dei corsi a disposizione è stata ampliata e le possibilità di scelta sono svariate.

## I vantaggi della formazione

Spesso i lavoratori con una lunga esperienza professionale hanno poche possibilità di stabilizzare la propria posizione lavorativa per la mancanza di un'adeguata formazione professionale. Un attestato federale, un certificato riconosciuto o un diploma «ENAIP Internationaler Bund» assicurano un futuro anche in termini di salario, sicurezza del lavoro e carriera. Un'opportunità dedicata a tutti coloro che hanno la voglia e le capacità di mettersi in gioco.

I corsi, che si svolgono a Zurigo, Lucerna e presto in altre località della Svizzera, sono strutturati modularmente offrendo quindi a tutti la possibilità di potersi costruire una professione certificata, senza assentarsi dal posto di lavoro, in quanto tutti i corsi professionali sono serali, infrasettimanali e il sabato.

## Le opportunità nella formazione professionale ENAIP IB

- Saldatore (in tedesco)
- Muratore (in tedesco e italiano)



Incrementa il tuo potenziale nel mondo del lavoro con un corso professionale all'ENAIP. Foto: Fotolia

- Gessatore (in tedesco e italiano)
- Caposquadra e Capocantiere muratore (in italiano)
- Portiere/Custode di immobili (in tedesco)

## I corsi di formazione ENAIP IB

- Le lezioni si svolgono la sera e durante il fine settimana, senza doversi assentare dal posto di lavoro
- Non v'è alcuna perdita di retribuzione. Al contrario la formazione può contribuire ad ottenere un aumento salariale
- I corsi sono sia teorici che pratici e orientati all'inserimento lavorativo
- I corsi hanno un sostegno finanziario Parifonds (muratori), Gimafonds (gessatori), o sostegno cantonale o dal Bund.(caposquadra/capocantiere).

## Le novità del 2018

- Corso di Capocantiere Muratore (gennaio 2018)
- Corso di Aiuto Cuoco (agosto-settembre 2018)
- Corso per il «servizio in Gastronomia» (agosto-settembre 2018)
- Corso per «Pizzaiolo» (agosto-settembre 2018)

Un'altra importante novità per il 2018, è la nuova regola sul finanziamento, entrata in vigore proprio a gennaio 2018. A partire dal 1° gennaio 2018 coloro che partecipano ai corsi di preparazione agli esami federali riceveranno un sostegno finanziario direttamente dalla Confederazione, che

aunderà i contributi a favore della formazione professionale superiore in modo significativo. Il 15 settembre 2017 il Consiglio federale ha infatti approvato la modifica dell'ordinanza sulla formazione professionale e la sua entrata in vigore.

D'ora in poi ai partecipanti verrà rimborsato il 50 per cento dei costi computabili dei corsi, fino a un massimo di 9 500 CHF per gli esami federali di professione e di 10 500 franchi per gli esami professionali superiori. I partecipanti potranno richiedere i contributi federali dopo aver sostenuto l'esame federale, indipendentemente dall'esito dell'esame. Coloro che non possono garantire il prefinanziamento fino al momento in cui vengono versati i contributi federali potranno richiedere, a determinate condizioni, il pagamento di contributi parziali prima di aver sostenuto l'esame federale.

**Antonio Scolamiero,**  
architetto, insegnante per i corsi di formazione professionale ENAIP IB Lucerna

## Ulteriori informazioni

Chi desiderasse avere ulteriori informazioni potrà partecipare, senza impegno, alle prossime serate dedicate ai corsi di formazione professionale, contattare la sede ENAIP IB di Lucerna allo 041 250 40 56 o consultare il sito [www.enaip-ib.ch](http://www.enaip-ib.ch)



Início das negociações do LMV 2019

# Salários mais baixos e trabalhar durante mais tempo?

O presidente da Associação dos Construtores Civis já o havia anunciado várias vezes nos media: ele deseja salários mais baixos para funcionários de construção civil mais velhos e tempos de trabalho mais longos e ainda mais flexíveis. A primeira volta de negociações para o novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) em março confirmou esta impressão.



Os funcionários de construção civil exigem um aumento salarial há já muito devido.

Imagem: Dieter Egli

Na volta de negociações em Zurique, as delegações trocaram as suas exigências para o novo LMV 2019. Como já era esperado, estas são completamente diferentes. A pressão para o sucesso existe, deste modo, desde já: pois no fim de 2018 acaba também

com o LMV o seu carácter vinculativo geral para todo o setor. Para agravar ainda mais a situação: a reforma flexível por idade (FAR) tem de ser reestruturada devido aos esperados «baby boomers» – ao contrário dos prognósticos originais dos especialistas consultados.

têm de ser proporcionais ao grau de défice e devem fazer parte de um conceito geral equilibrado. Reestruturar o FAR apenas a custo dos benefícios não é proporcional nem tão pouco faz parte de um conceito geral equilibrado.

## Grande protesto dos funcionários da construção civil em Zurique

As nossas principais exigências são claras:

- colocar a FAR de novo sobre boas bases
- aumento salarial de 150 francos para todo o pessoal da construção civil

Para enfatizar uma vez mais as nossas exigências, os sindicatos organizarão um grande protesto dos funcionários de construção civil:

**Sábado, 23 de junho de 2018, em Zurique**

### Programa provisório

12h00 Ponto de encontro

12h30 Começo do protesto

14h00 Comício final com discursos

14h30 Música ao vivo, continuação da festa com banda

16h00 Fim do comício

Vem tu também e apoia-nos em Zurique! Apresenta-te na secretaria geral regional: lá será organizado o transporte até Zurique para ti. Mais informações há disponíveis em [www.syna.ch/bauhauptgewerbe](http://www.syna.ch/bauhauptgewerbe)

## FAR – Ponto de discórdia

Deve ser dito de forma clara e precisa que o FAR não corre perigo, mas os rigorosos requisitos da autoridade supervisora exigem medidas reestruturais em caso de défice – mesmo que apenas temporário. Os empregadores sentem-se assim sob pressão, de tal forma que só querem reestruturar o FAR o mais rapidamente possível e com cortes de benefícios.

O Syna contrapropõe assim uma solução socialmente aceitável: a reestruturação deve ser conseguida com um aumento moderado das contribuições e com um corte diferenciado de benefícios. Desta forma, futuros pensionistas FAR poderiam começar a sua merecida aposentadoria com os mesmos benefícios de hoje. Isto não agrada aos empregadores de forma alguma. Eles recusaram a aprovação da nossa proposta de solução até agora.

Para apimentar a situação: o aumento das contribuições para o FAR pode ser decidido apenas pelos partidos do contrato LMV. As reestruturações propostas pelos empregadores de cortes de benefícios seriam, portanto, dificilmente aplicadas. A lei diz que as medidas de reestruturação

## Soluções no pacote geral

Está por isso muito em jogo: o comportamento dos empregadores não prevê, contudo, nada de positivo, muito embora estejamos ainda a negociar de forma construtiva. Mas se os empregadores se mantiverem na sua linha sem assumir compromissos na reestruturação da FAR, a situação tornar-se-á complicada no fim do ano. Já nos anos passados houve grandes diferenças a resolver.

Ainda há tempo para que as delegações de negociações se entendam: até ao fim das férias de verão estão planeadas mais quatro encontros. Caso não se encontre qualquer solução até lá, espera-nos um outono a ferver.

O caminho passa por um pacote geral: há já quatro anos que os funcionários não recebem qualquer aumento salarial. Um aumento salarial substancial facilitaria também a discussão da FAR. Os salários, contudo, serão apenas negociados neste outono. Para isso, seria bom o setor da construção civil ter o mais cedo possível um plano de segurança quanto ao LMV e à FAR.

[guido.schluep@syna.ch](mailto:guido.schluep@syna.ch),  
secretário central da construção civil

# Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

## Rechtschreibung aufgefrischt

**Montag, 30. April 2018, 9–17 Uhr. Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau**

**Inhalt:** Das Seminar ermöglicht mit intensivem und spielerischem Training, im Thema Rechtschreibung (wieder) auf den neusten Stand zu kommen:

- Aktuelle Rechtschreibregeln: Was schreibt man gross, klein, getrennt, zusammen?
- Wie kann man Fremdwörter schreiben?
- Wo muss ein Komma stehen, und wo muss oder kann man einen Bindestrich setzen?

**Referentin:** Stéphanie von Erlach, Kommunikationsexpertin und Pädagogin

**Anmeldung:** bis spätestens Donnerstag, 12. April 2018

## Sozialversicherungen – was Sie als Arbeitnehmende/-r unbedingt wissen sollten

**1. Kurstag Montag, 28. Mai 2018, 9–17 Uhr, 2. Kurstag Montag, 4. Juni 2018, 9–17 Uhr. Hotel Olten, Olten**

**Inhalt:** Dieser Kurs soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen geben und aufzeigen, welche persönlichen Ansprüche Sie geltend machen können. Anhand vieler Beispiele aus der Praxis erhalten Sie anschauliche Informationen und wissenswerte Tipps.

**Referentin:** Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

**Anmeldung:** bis spätestens Mittwoch, 25. April 2018

## Bewerbungen elektronisch verschicken – das muss ich wissen!

**Freitag, 4. Mai 2018, 9–17 Uhr. Syna-Zentralsekretariat, Olten**

**Inhalt:**

- Nach diesem Workshop kennen Sie die E-Mail- und die Online-Bewerbung.
- Sie haben eine elektronische Version Ihres Papierdossiers erstellt.
- Sie erhalten wertvolle Informationen, Tipps, Empfehlungen und Regeln im Umgang mit Online- und E-Mail-Bewerbungen.

**Referent:** Rolf Summermatter, Coach, Ausbilder und Bewerbungscoach und -trainer, Buchautor

**Anmeldung:** bis spätestens Freitag, 20. April 2018

## Gut vorbereitet sicherer verhandeln

**1. Kurstag Donnerstag, 7. Juni 2018, 10–16 Uhr, 2. Kurstag Freitag, 8. Juni 2018, 10–16 Uhr. Seminarhotel Sempachersee, Nottwil**

**Inhalt:** Arbeitnehmervorteiler/-innen müssen in Verhandlungen die Anliegen und Rechte der Mitarbeitenden vertreten und durchsetzen. Dabei spielen Vorbereitung, Methode, Kommunikation und Strategie eine entscheidende Rolle. Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen für die Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen. Es werden verschiedene Verhandlungssituationen praktisch geübt und analysiert.

**Referenten:** Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistung Syna, und Carlo Mathieu, Leiter Bildung und Projekte Syna

**Anmeldung:** bis spätestens Freitag, 4. Mai 2018



## Kursanmeldungen

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

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

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!



Arbeitsrecht – Lohn

# Wenn der Lohn zum Problem wird...

**Der Lohn ist im Gesetz fest verankert als Gegenleistung zur Arbeit der Angestellten (OR Art. 319 und 322). Das kann schnell zum Problem werden, wenn man nicht weiss, auf welchen Lohn man Anspruch hat, oder aber der Arbeitgeber gar nicht mehr bezahlt.**

Wo kann ich mich informieren? Wie reagiere ich überhaupt in einer solchen Lage? Am besten wendest du dich mit deinem Anliegen an dein Regionalsekretariat. An dieser Stelle erklären wir dir aber schon mal einige grundlegende Fakten zum Thema Lohn.

## **Habe ich Anspruch auf einen Mindestlohn?**

In den allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) ist kein Mindestlohn vorgesehen. Somit ist der Lohn Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in. Es gibt allerdings Ausnahmen: Normal- oder Gesamtarbeitsverträge (NAV/GAV) schreiben häufig einen Mindestlohn vor. Untersteht das Arbeitsverhältnis einem solchen, so muss sich der Arbeitgeber daran halten. Dein Regionalsekretariat kann dir dazu nähere Auskunft geben.

## **Bis wann muss der Arbeitgeber spätestens den Lohn überweisen?**

Wenn im Vertrag, NAV oder GAV, nichts anderes vereinbart ist, muss der Lohn vom Arbeitgeber am Ende jedes Monats überwiesen werden (OR Art. 323 Abs. 1).

## **Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht am vorgesehenen Datum überweist?**

Zuerst solltest du den Arbeitgeber schriftlich mahnen, dir den Lohn zu überweisen. Ein kurzer Brief (eingeschrieben oder persönlich gegen Unterschrift und mit einer Kopie für dich) oder ein E-Mail (mit Lesebestätigung) sind ausreichend.

Bezahlt der Arbeitgeber daraufhin immer noch nicht, muss er formell zur Zahlung aufgefordert werden. Konkret heisst das: Du schickst ihm einen eingeschriebenen



Wenn der Lohn ausbleibt, darf die/der Arbeitnehmende die Arbeit niederlegen.

Bild: Fotolia

Brief und bewahrst eine Kopie davon sowie den Beleg auf. Der Brief muss zwingend folgenden Text enthalten: «Ich fordere Sie dazu auf, den Lohn, geschuldet für den Monat (zum Beispiel Januar 2018) in der Höhe von (beispielsweise 3500 Franken brutto) in einer Frist von (zum Beispiel fünf Tagen) ab Erhalt des Schreibens zu bezahlen. Ab Datum der Inverzugsetzung gilt ein Zins von 5 Prozent. Im Falle des Nichtbezahlens des Lohns innerhalb der gesetzten Frist werde ich mich mit der Forderung an die zuständige Behörde wenden.»

Gut zu wissen: Im Falle des Nichtbezahlens hast du das Recht, die Arbeit niederzulegen.

## **Und wenn jetzt der Arbeitgeber noch immer nicht bezahlt – was dann?**

Zum einen müssen jetzt rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber eingeleitet werden. Das zuständige Betreibungsamt ist am Sitz des Unternehmens.

Darüber hinaus ist eine Forderungsklage (der ein Schlichtungsantrag vorausgeht) beim zuständigen Gericht zu stellen, entweder am Sitz des Unternehmens oder an dem Ort, an dem du gearbeitet hast. Diese Vorgänge sind nicht einfach zu verstehen

für Laien. Lass dir deshalb von deinem Regionalsekretariat helfen.

## **Mein Arbeitgeber ist in Konkurs gegangen. Kann ich alle oder einen Teil der ausstehenden Löhne zurückfordern?**

Es gibt zwei Verfahren, um ausstehende Löhne geltend zu machen. Doch beide sind sehr kompliziert. Kontaktiere deshalb in einem solchen Fall unbedingt dein Regionalsekretariat!

## **Wende dich an Syna**

Du siehst: Die Sache mit dem Lohn ist nicht einfach. Tatsächlich gibt es viele Regeln und Vorschriften diesbezüglich, und das korrekte Vorgehen bei Problemen ist schwierig. Aus diesem Grund lehnt Syna auch jede Verantwortung ab, wenn Betroffene auf eigene Faust handeln. Dafür stehen dir unsere Experten zur Verfügung: Sie beraten dich, aber sie leiten auch alle nötigen Schritte ein, um deine Rechte zu wahren. Also, zögere nicht zu lange, sondern wende dich frühzeitig an dein Regionalsekretariat.

**Angélique Rudaz,**  
juristische Mitarbeiterin,  
fribourg@syna.ch

Schweiz – EU

# Flankierende Massnahmen unter Druck

**Angriffe auf die flankierenden Massnahmen (FlaM) sind an der Tagesordnung – und nehmen mit den Diskussionen zum Verhältnis Schweiz–EU noch zu. Doch die Personenfreizügigkeit ist ohne die FlaM nicht denkbar. Nur mit ihnen bleiben faire Löhne und Arbeitsbedingungen geschützt.**

Die Schweiz verhandelt mit der EU über ein institutionelles Rahmenabkommen. Dabei geht es um zwei Fragen: Wie können laufende Änderungen im EU-Recht in die bestehenden bilateralen Verträge einfließen? Und wer entscheidet bei Uneinigheiten über die Auslegung der Verträge? Obwohl bereits diverse Verhandlungsrunden stattgefunden haben, ist eine Einigung schwierig. Es droht die Gefahr, dass die FlaM für eine Einigung preisgegeben werden könnten, denn sie werden von EU-Seite immer wieder kritisiert und als wettbewerbsverzerrend bezeichnet. Auch aus dem Bundesrat und vom neuen Aussenminister Ignazio Cassis kamen beunruhigende Signale.

## Arbeitnehmerschutz muss bleiben

Aus Sicht der Arbeitnehmenden ist ein institutionelles Rahmenabkommen nicht entscheidend wichtig. Syna und Travail.Suisse haben deshalb ihre Position klar gemacht: Sie stehen ein für die Personenfreizügigkeit und für geregelte Beziehungen mit unseren Nachbarn und wichtigsten Handelspartnern – das ist unverzichtbar für eine kleine, offene und exportorientierte Volkswirtschaft. Die flankierenden Massnahmen dürfen dafür aber nicht geopfert werden. Es ist gefährlich, wenn sie zum Spielball im Verhandlungspoker zwischen der Schweiz und der EU werden.

Die Personenfreizügigkeit darf nicht zu Lohndumping und zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen – das hat der Bundesrat immer versprochen. Nach langen internen Querelen hat sich die Regierung offenbar wieder daran erinnert und dies im weiteren Vorgehen bei den Verhandlungen festgehalten. Über das institutionelle Rahmenabkommen und



Die flankierenden Massnahmen schützen die Arbeitnehmenden in der Schweiz. Sie dürfen nicht zum Spielball internationaler Verhandlungen werden!  
Bild: Fotolia

über ein Schiedsgericht bei Streitfällen soll rasch weiterverhandelt werden – nicht aber über die FlaM und damit den Schutz der Arbeitnehmenden.

## Erfolg gerechter verteilen

Was für die Arbeitnehmenden vor allem wichtig ist: Der Erfolg, den die Schweizer Wirtschaft dank der Personenfreizügigkeit erzielt, muss gerechter verteilt werden. Er darf nicht länger nur den Unternehmen zugutekommen, während die Arbeitnehmenden immer mehr unter Druck geraten. Er muss zwingend für die Bevölkerung, für uns alle spürbar werden. Ansonsten nehmen viele die Personenfreizügigkeit nur als Bedrohung wahr – und werden ihr nicht zustimmen, wenn sie darüber entscheiden müssen.

## Service public statt Steuerdumping

Ein erster Schritt zur besseren Verteilung des Erfolgs ist die vom Parlament beschlossene Stellenmeldepflicht: Unternehmen müssen freie Stellen vor der Besetzung dem RAV melden. So erhalten Arbeitslose höhere Chancen auf ein Bewerbungsgespräch und eine Wiederanstellung. Zudem ist wichtig, dass die Kantone nicht immer weiter auf Steuerdumping setzen und damit noch mehr ausländische Firmen und Arbeitskräfte anlocken. Die fehlenden Steuereinnahmen

könnten für Investitionen in Infrastruktur und Service public eingesetzt werden – und so für mehr Arbeitsplätze sorgen.

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

## SVP-Initiative ist der schlechteste Weg

*Auch unabhängig vom institutionellen Rahmenabkommen wird das Verhältnis zur EU auf der politischen Tagesordnung bleiben: Denn die SVP macht weiter Druck und hat zu Beginn des Jahres ihre Initiative zur Kündigung der Personenfreizügigkeit lanciert. Im Gegensatz zur Masseneinwanderungsinitiative schenkt die Partei diesmal reinen Wein ein – und fordert unmissverständlich, dass wir die Beziehungen zu unseren europäischen Nachbarn kappen: Die Initiative riskiert, dass die Bilateralen Verträge aufgelöst werden. Die Folgen wären fatal: Die Wirtschaft in der Schweiz würde sich negativ entwickeln und viele Stellen würden verloren gehen. Die FlaM würden so erst recht wegfallen, der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen noch weiter steigen. Aus Sicht der Arbeitnehmenden ist die SVP-Initiative definitiv der schlechteste Weg!*



Dienstleistungssektor

# Arbeit muss etwas wert sein!

Syna ist in den letzten 20 Jahren im Dienstleistungssektor gewachsen. Die Herausforderungen bleiben aber: Die Löhne sind immer noch tief und die Digitalisierung bringt tiefgreifende Änderungen. Irene Darwich und Carlo Mathieu sagen, wie sie die Zukunft sehen – und was Dienstleistungsberufe trotz allem attraktiv macht.

*Syna wurde 1998 von Gewerkschaften gegründet, die vor allem im Gewerbe und in der Industrie aktiv waren. Ein wichtiges Ziel war: Fuss fassen in der Dienstleistung. Haben wir dies erreicht?*

**Irene Darwich:** Wir sind sicher eindrücklich gewachsen – und konnten in viele Gesamtarbeitsverträge (GAV) einsteigen oder diese neu aushandeln. Der neuste GAV gilt seit Februar für die Tankstellenshops. Das Ziel ist aber noch lange nicht erreicht: Der Organisationsgrad ist noch sehr tief, auch verglichen mit dem Gewerbe.

**Welche Faktoren spielen dabei eine Rolle?**

**Carlo Mathieu:** Der Sektor ist sehr heterogen: Bei den Firmen gibt es alle Grössen, vom kleinen Coiffeursalon über das regionale Altersheim bis zum grossen Detailhändler – wo die Mitarbeitenden wiederum in verschiedenen Filialen arbeiten.

## Stichwort: Dienstleistungssektor

Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten im Dienstleistungssektor. Dazu gehören auch rund 17 000 Syna-Mitglieder.

Syna ist Partnerin in wichtigen Branchen-Gesamtarbeitsverträgen:

- Gesundheit: Spitäler, Heime und Spitex-Organisationen
- Detailhandel: Coop, Lidl, Fenaco
- Gastgewerbe
- Coiffeurgewerbe
- Reinigung
- Bäckereigewerbe
- Sicherheitsfirmen
- Tankstellenshops



Im Gespräch: Irene Darwich ist Sektorleiterin Dienstleistung bei Syna. Carlo Mathieu war bis 2017 ihr Vorgänger und ist heute Leiter Projekte und Ausbildung. Bild: Vanessa Trupia

**Irene:** Die Dienstleistungsbranchen sind geprägt von typischen Frauenberufen, auch von vielen Wiedereinsteigerinnen. Sie arbeiten oft in Teilzeitpensen und mit unregelmässigen Einsatzzeiten. Es ist schwierig, diese Frauen gewerkschaftlich anzusprechen. Und für sie sind andere Arbeits- und Lohnbedingungen vermehrt um die Koordination zwischen Beruf und Privat- oder Familienleben. Mit Bot-schaften, die sich am klassischen Rollenbild des Manns als Familienernährer orientieren, kommt man nicht weit. Das mussten die Gewerkschaften in den letzten 20 Jahren lernen...

**Welches sind die wichtigsten Ziele und Forderungen im Dienstleistungssektor?**

**Irene:** Die Angestellten in der Pflege, im Verkauf oder in der Reinigung arbeiten schon sehr flexibel. Der Druck auf die Arbeitszeiten nimmt aber laufend zu: Sie werden immer kurzfristiger festgelegt und geändert. Wer in einem Dienstleistungsjob arbeitet, soll auch noch planbare Zeit haben für Familie, Freizeit und Erholung. Zudem sind die Löhne nach wie vor tief. Wir haben zwar Verbesserungen bei den Mindestlöhnen erreicht – zum Beispiel im Coiffeurgewerbe –, aber immer noch auf sehr tiefem Niveau.

**Carlo:** Es geht darum, den Wert der Arbeit besser aufzuzeigen. Im Service zum Beispiel wird genauso hart gearbeitet wie auf jeder Baustelle! Zudem kämpfen wir gegen

das antiquierte Bild, dass Frauen in Dienstleistungsberufen arbeiten, um «nebenher» noch etwas Geld zu verdienen. Heute sind viele von ihrem Lohn abhängig und müssen damit eine Familie durchbringen. Die Arbeit muss deshalb fair bezahlt werden.

**Welche Herausforderungen seht ihr im Dienstleistungssektor?**

**Carlo:** Nehmen wir den Detailhandel: Mit dem wachsenden Online-Handel und den schnellen Lieferzeiten wird es in Zukunft weniger Angestellte in Läden geben, dafür mehr in der Logistik. Mit dem immensen Kostendruck wächst dort die Gefahr prekärer Arbeitsverhältnisse. Dafür müssen wir auch die Konsumierenden sensibilisieren, denn diese Arbeit ist nicht mehr sichtbar.

Wer aber im Laden arbeitet, wird mehr Beratungskompetenzen brauchen, während repetitive Arbeiten, wie etwa Gestelle einräumen, automatisiert werden. Deshalb ist auch die Weiterbildung entscheidend: Da müssen wir die Arbeitgeber verpflichten.

**Irene:** Alles kann man aber nicht automatisieren. Im Dienstleistungssektor geht es um persönliche Dienstleistungen. Dafür wird es immer Menschen brauchen. Das macht die Berufe auch spannend und attraktiv. Aber nur, wenn die Angestellten wertgeschätzt und fair bezahlt werden!

dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation

Life Coach

# Check deine Lehre

**Unser duales Berufsbildungssystem ist unbestritten eines der besten der Welt. Trotzdem ist die Durchfallquote in gewissen Branchen erschreckend hoch. Schuld daran sind aber nicht allein die Lernenden: Denn lange nicht alle Lehrbetriebe erfüllen ihren Ausbildungsauftrag.**

Zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung. Viele bilden sich später weiter und arbeiten sich mit Motivation im Unternehmen hoch – zum Teil sogar bis zum CEO. Dieses positive Bild wird jedoch getrübt, wenn man weiss, dass fast jede/jeder Zehnte durch die Lehrabschlussprüfung fällt. In gewissen Berufen, beispielsweise bei den Sanitär- oder Heizungsinstallateuren, bestehen sogar bis zu einem Drittel der Lernenden die Abschlussprüfung nicht.

Alles nur faule Partygänger? Wer die Schuld allein auf die Lernenden schiebt, macht es sich zu einfach. Anders als bei einem normalen Anstellungsverhältnis steht bei einer Lehre klar die Ausbildung im Zentrum: Die Lehrbetriebe haben den Auftrag, die Lernenden auszubilden, indem sie ihnen eine kompetente Fachkraft zur Seite stellen und genügend Zeit für die Schule geben. Geschieht dies nicht oder nur ungenügend, liegt die Vermutung nah, dass die Lernenden in erster Linie angestellt wurden, um Geld zu sparen.

## Watch out!

Lernende müssen ihre Rechte selber einfordern. Melde dich bei uns, wenn du das Gefühl hast, von deinem Lehrbetrieb nicht genügend unterstützt zu werden: [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch)

## Lehrlinge = billige Arbeitskräfte?

Dies bestätigt auch Daniel Arm, Zentralsekretär im Gewerbesektor: «Probleme gibt es dann, wenn Lernende angestellt werden, die schuften, ohne wirklich etwas zu lernen. Sie werden als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Ich persönlich

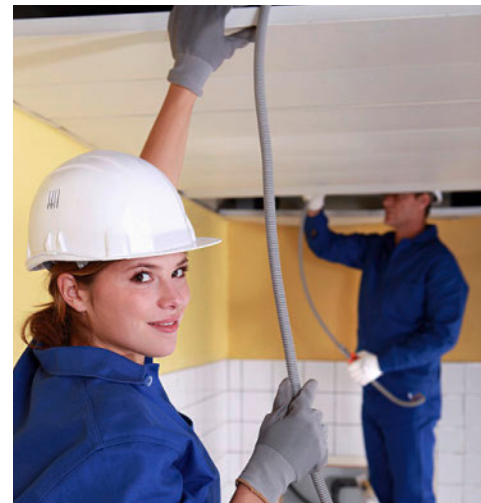
finde es eine Schweinerei! Verdächtig sind dabei Betriebe, die verhältnismässig zu viele Lernenden haben: Auf ein bis zwei Lernende sollten mindestens zehn Mitarbeitende kommen.»

## Die Löhne in der Lehre variieren stark. Wer bestimmt überhaupt die Höhe eines Lehrlingslohnes?

**Daniel:** In der Regel geben die Arbeitgeberverbände (die Arbeitgeber eurer Branche) eine Empfehlung ab. Das machen aber längst nicht alle: Die Unterschiede bei den Lehrlingslöhnen sind teilweise wirklich enorm.

## Sind diese Lohnunterschiede gerechtfertigt?

Gewisse schon, wenn etwa die Arbeit körperlich sehr anstrengend ist oder es reguläre Abend- und Wochenendeinsätze gibt. Branchenspezifische Unterschiede, wie zum Beispiel die tiefen Löhne einer Schneiderei, sind zwar nicht gerechtfertigt, aber nachvollziehbar, weil die Textilbranche aufgrund der ausländischen Konkurrenz wirtschaftlich nicht gut aufgestellt ist. Was allerdings gar nicht geht, sind die teilweise krassen Unterschiede innerhalb einer Branche. Hier herrscht Handlungsbedarf!



Erfüllt dein Lehrbetrieb seinen Ausbildungsauftrag? Beachte unsere Checkliste! Bild: Fotolia

## Und was wirst du dagegen tun?

Ich werde in den Verhandlungen des entsprechenden Gesamtarbeitsvertrags (GAV) fordern, dass die Lehrlingslöhne im GAV festgelegt werden. Alle Lernenden einer Branche sollten den gleichen, angemessenen Lohn bekommen.

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

## CHECKLISTE

Machst du zurzeit eine Lehre? Dann kontrolliere anhand der Liste, wie gut du es mit deinem Lehrverhältnis getroffen hast:

### Ausbildungsqualität

- Du hast eine/-n fachlich kompetente/-n Berufsbildner/-in, die/der dir das Wissen verständlich vermittelt, dich betreut und sich für deinen Ausbildungsstand interessiert.
- Bei Unklarheiten kannst du nachfragen, und du kriegst regelmässig Feedback.
- Deine Ausbildung ist vielseitig, und die Ausbildungsziele sind dir klar.

### Arbeitsbedingungen

- Du musst keine gefährlichen oder berufsfremden Aufgaben ausführen.
- Der Betrieb stellt dir die notwendigen Werkzeuge und die Schutzausrüstung zur Verfügung.
- Du arbeitest nicht mehr als neun Stunden pro Tag (gilt bis zum vollendeten 18. Altersjahr).
- Du bekommst den branchenüblichen Lohn. Infos unter [www.yousty.ch/de-CH/lehrlingslohn](http://www.yousty.ch/de-CH/lehrlingslohn)

### Arbeitsumfeld und Umgang

- Es herrscht ein respektvoller Umgang im Team.
- Deine Arbeit wird wertgeschätzt, und du wirst ernst genommen.
- Du erhältst eigene Verantwortungsbereiche und lernst, selbstständig zu arbeiten.
- Du hast die Möglichkeit, eigene Ideen und Kritik einzubringen, und du wirst in Entscheidungen, die dich betreffen, einbezogen.