

DATENSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

ALLES UNTER KONTROLLE?

Die digitalisierte Arbeitswelt eröffnet den Arbeitgebern ganz neue Möglichkeiten, ihre Mitarbeitenden zu kontrollieren. Und diese werden auch genutzt: Studien zeigen, dass die Überwachung am Arbeitsplatz zunimmt. Doch was ist überhaupt erlaubt? Und welche Rechte gelten für die persönlichen Daten von Arbeitnehmenden? Eine Expertin gibt Auskunft. **Seiten 6 und 7**



Corona – das musst du jetzt wissen

Wir sind mitten in der zweiten Corona-Welle. Das wirkt sich auf unsere Arbeit aus: Eine Quarantäne-Anordnung kann jede und jeden treffen, Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz sind wichtiger denn je. Wir beantworten die häufigsten Fragen zur aktuellen Situation. **Seite 8**

Saúde: vamos à rua!

Na conferência do setor encontraram-se muitos membros do Syna, do serviço de saúde – e mais uma vez foi claramente determinado: A saúde é e tem de permanecer um serviço público! Nestes dias há uma semana de protesto do pessoal de saúde em toda a Suíça. **Página 15**

BRANCHEN

- 8 GASTGEWERBE**
Arbeitslos In Rekordzeit?
- 9 COIFFEURGEWERBE**
Forderungen der Branchen-
konferenz
- 9 DETAILHANDEL**
Stark mit Syna
- 10 GESUNDHEITSWESEN**
Gesundheit ist Service public
und muss es bleiben!

SPRACHEN

- 13 ITALIANO**
Iniziativa per multinazionali
responsabili
- 14 ESPAÑOL**
Tus derechos
- 15 PORTUGUÊS**
Setor da saúde

PERSÖNLICH

- 3 DER KOMMENTAR**
Mandy Zeckra, Mitglied
Geschäftsleitung
- 11 ICH UND MEINE ARBEIT**
«In Würde leben von
meiner Arbeit» – das wünscht
sich Pflegehelfer Achour

SERVICE

- 8 DEIN RECHT**
Coronavirus – wir beantworten
aktuelle Fragen
- 10 EMMA ERKLÄRT**
Sozialpartnerschaft
- 10 WEITERBILDUNG/KURSE**
- 16 REGIONEN**
Deutschschweiz
- 20 WAS LÄUFT?
GESEHEN IM NETZ**

POLITIK

Abstimmung 29. November 2020

JA ZUR KONZERN- VERANTWORTUNGSINITIATIVE!

Seiten 4 und 5



- 12 VATERSCHAFTSURLAUB**
Wir haben gewonnen!

GEWERKSCHAFT



Datenschutz am Arbeitsplatz

WIE VIEL ÜBERWACHUNG IST ERLAUBT?

Seiten 6 und 7



Geschafft!

Am 27. September sprachen sich mehr als 60 Prozent des Stimmvolkes für die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs aus. Ein Erfolg für die sozialpolitische Agenda der Schweiz mit Seltenheitswert, dem viele Jahre zähen Ringens um jeden Zentimeter vorausgegangen waren. Für Syna ist der Vaterschaftsurlaub eine Herzensangelegenheit. Deshalb danken wir allen Mitgliedern, Mitarbeitenden, Mitbürgerinnen und Mitbürgern, die sich in den letzten Jahren dafür eingebracht und stark gemacht haben. Dank euch wird es nun ab 2021 einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub geben, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, der den Abstand zwischen KMU und Grosskonzernen im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte verkleinert und der den Anschluss der Schweiz an die existierenden Standards in Europa ermöglicht.

Dieser historische Abstimmungssieg soll uns allen ein Vehikel sein, um ein Umdenken in Politik und Wirtschaft voranzutreiben und so schrittweise zur weiteren Verbesserung und zu familienorientierten Arbeitsbedingungen in der Schweiz beizutragen. Deshalb wird Syna den Vaterschaftsurlaub weiter im Fokus halten: Wir werden uns in anstehenden Verhandlungen mit Betrieben und Branchen dafür einsetzen, dass dieser wo möglich auf vier Wochen ausgebaut wird.

GLEICHSTELLUNG IM FOKUS

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Kernanliegen von Syna. Wir gehen aber einen Schritt weiter: Wir verpflichten uns, die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben im gleichen Atemzug zu betrachten. Wir prüfen mögliche Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Gleichstellungsperspektive und richten unsere Forderungen danach aus. Wenn also beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle ausgeweitet werden (Teilzeitarbeit, Jobsharing, Homeoffice usw.), dann müssen diese geschlechterunabhängig allen Arbeitnehmenden zugänglich sein. Es braucht eine grundlegende Akzeptanz, ansonsten haben gutgemeinte Massnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance

sogar einen negativen Effekt auf die Gleichstellung. Solange die strukturellen Ungleichheiten im Arbeitsleben so gross sind wie aktuell, ist eine ständige Durchleuchtung aus Geschlechterperspektive unabdingbar. Sie muss den selben Stellenwert haben wie spezifische Massnahmen zur Beseitigung von Geschlechterungleichheiten wie beispielsweise die Massnahmen und Forderungen von Syna zur Bekämpfung der Lohnungleichheit (siehe Plattform für Lohngleichheit www.respect8-3.ch).

Mandy Zeckra
Mitglied Geschäftsleitung
mandy.zeckra@syna.ch



ZUR PERSON

Ich durfte im Juni 2020 die vakante Position in der Geschäftsleitung von Syna übernehmen und damit die Zuständigkeit für den Rechtsdienst, den Vertragsvollzug und die Fachstellen. In den vergangenen 15 Jahren war ich für unterschiedliche Schweizer und internationale Organisationen weltweit im Einsatz. Festen Stand auf unsicherem Boden zu finden, damit bin ich aus meinen Einsätzen in Krisenländern vertraut. Ein Gefühl, dass wir unter Covid-19-Bedingungen wohl heutzutage alle nur zu gut kennen. Bedingungen, die neue Ansprüche an uns als Individuen, aber auch an uns als Gemeinschaft stellen. Bedingungen, mit denen wir umgehen, über die wir aber auch hinausschauen müssen, um die anderen parallel weiterhin existierenden Herausforderungen und unser Mandat als Gewerkschaft nicht aus den Augen zu verlieren. Diesen Weg mit unseren Mitarbeitenden, Mitgliedern und Partnern gemeinsam zu gehen, darauf freue ich mich!



Volksabstimmung am 29. November



KONZERNE: VERANTWORTUNG BITTE!

Syna unterstützt die Konzernverantwortungsinitiative: Auch wir Arbeitnehmenden sind interessiert daran, dass Schweizer Konzerne für Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung geradestehen müssen.

Wir arbeiten nicht nur, um unseren Lebensunterhalt zu verdienen. Unsere Mitglieder verstehen sich als Teil des Wirtschaftssystems. Und die Art und Weise, wie dieses Wirtschaftssystem funktioniert, geht sie etwas an!

FRAGEN STELLEN

Wenn eine Verkäuferin Lebensmittel verkauft, die unter menschenverachtenden Bedingungen in südeuropäischen Landwirtschaftszonen angebaut werden, dann stellt sie sich Fragen. Sie stellt nicht direkt ihren Arbeitgeber in Frage, denn dieser bezieht die Waren von

Zwischenhändlern und betreibt die Obst- und Gemüseplantagen nicht selber. Auch die Konsumentinnen und Konsumenten prangert sie nicht an: Sie sieht Mütter und Väter kurz vor Feierabend in den Laden hetzen, um nach der Arbeit schnell noch für die Familie einzukaufen. Sie sieht Leute mit kleinen Budgets, die zwei- oder dreimal rechnen müssen.

Jedoch fragt sie sich: Was wäre, wenn die Produzenten belegen müssten, dass sie die Menschenrechte der Arbeiterinnen und Arbeiter wahren und die Arbeitsgesetze des Landes respektieren? Sie würden

**Trinkwasser verseucht.
Kind vergiftet.
Rohstoffkonzern haftet.**

JA!
am 29. November

**Konzern-
verantwortung**

Nichts als recht und gerecht. konzern-initiative.ch

Foto aus Cerro de Pasco (Peru), Symbolbild zum Schutz der betroffenen Familie. Details zum Fall: konzern-initiative.ch/cerro-de-pasco

wohl auf die Arbeitsausbeutung von Migrantinnen und Migranten verzichten, anständige Mindestlöhne bezahlen und angestellte Frauen nicht schutzlos lassen vor sexuellen Übergriffen. Zudem würden sie die Natur nicht derart ausbeuten, dass die Landschaft austrocknet und Kleinbauern-Familien keine Erträge mehr einfahren.

SOLIDARISCH SEIN

Wer Fragen stellt, kommt zum Schluss: Diese Initiative ist eine längst fällige Entwicklung unseres Wirtschaftssystems. Mit einem JA zur Konzernverantwortungsinitiative können wir ein Zeichen für die Solidarität unter Arbeitnehmenden setzen!

Selina Tribbia
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik
selina.tribbia@syna.ch



WORUM GEHT ES?

Immer wieder verletzen Konzerne mit Sitz in der Schweiz die Menschenrechte und ignorieren minimale Umweltstandards – ohne Konsequenzen. Denn gerade in armen Ländern gibt es oft keinen funktionierenden Rechtsstaat, und die Menschen haben kaum Möglichkeiten, sich zu wehren. Die Initiative fordert, dass die Schweizer Konzerne dazu verpflichtet werden, Mensch und Umwelt zu respektieren: Sie müssen in Zukunft für Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörungen geradestehen, die sie verursachen. Das soll in der Verfassung festgeschrieben werden.

www.konzern-initiative.ch

«Wir dürfen die Augen nicht länger verschliessen.»

Rosa Lídia Morais ist seit zehn Jahren lokale Koordinatorin für das Syna-Hilfswerk Brücke · Le pont in Brasilien. Sie lebt im Bundesstaat Piauí, einer der ärmsten Regionen des Landes. Prägend sind die vielen Grossprojekte im Bergbau und in der Landwirtschaft: Ihre ökologischen Auswirkungen sind katastrophal, die Arbeits- und Landrechte der Dorfgemeinschaften werden dabei mit Füßen getreten.

«Ich arbeite mit Menschen, die der modernen Sklaverei entkommen sind. Ich sehe täglich, wie die Zwangsarbeit auf Plantagen und im Bergbau schlimme Spuren hinterlässt. Die Gesellschaft und die Konzerne auf der ganzen Welt dürfen die Augen nicht länger verschliessen. Wir tragen alle Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmendenrechte. Es ist wichtig, dass Länder wie die Schweiz – mit grossen, weltweit tätigen Konzernen – sich weltweit für würdevolle Arbeit einsetzen.»

Fabienne Jacomet
Kommunikation und Entwicklungspolitik Brücke · Le pont
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch

Brücke · Le pont ist Trägerorganisation der Konzernverantwortungsinitiative und setzt sich seit mehr als 60 Jahren dafür ein, dass Menschen in Lateinamerika und Afrika von einer Arbeit in Würde leben können. In Brasilien unterstützt das Hilfswerk Betroffene von moderner Sklaverei dabei, Fälle anzuzeigen und ihre Arbeits- und Menschenrechte durchzusetzen.

Brücke zum Süden
Le pont avec le Sud

*Rosa Lídia Morais,
Koordinatorin für
Brücke · Le pont
in Brasilien*



Datenschutz am Arbeitsplatz

«BIG BROTHER IS WATCHING YOU IST ALLGEGENWÄRTIG»

Mit neuen, digitalen Arbeitsformen wie Homeoffice vermischen sich private und geschäftliche Daten zusehends. Dabei stellt sich die Frage, wie weit Arbeitgeber die persönlichen Daten ihrer Mitarbeitenden verwenden dürfen. Und: Wie viel Kontrolle am Arbeitsplatz ist zulässig?

Rechtlich ist klar: Arbeitgeber dürfen nur die Daten ihrer Angestellten verwenden, welche für die Ausübung der Tätigkeit nötig sind (Art. 328b OR). Die Mitarbeitenden zu kontrollieren oder Daten zu sammeln, um ihr Verhalten zu überwachen, ist hingegen ausdrücklich verboten. Doch wo liegt die Grenze? Darüber sprechen wir mit Ursula Uttinger. Die Juristin ist Dozentin und Spezialistin für Datenschutz.

Ich arbeite im Büro am Computer. Inwiefern betrifft mich das Thema Datenschutz bei meiner Tätigkeit?

Ursula Uttinger: Oh, das beginnt schon mit der Zeiterfassung: die einfachste Möglichkeit, Mitarbeitende zu kontrollieren – schnell mal über das Zulässige hinaus. Oder nehmen wir an, Sie nutzen das private Handy auch für geschäftliche Zwecke. Was passiert nun, wenn der Arbeitgeber ihre Daten einsehen will? Schon haben sich private und geschäftliche Daten vermischt, und Ihr Arbeitgeber erhält Einblick in Ihre Privatsphäre.

Weiter gibt es auch Software im Hintergrund, die zum Ausspionieren verwendet werden kann. Recht verbreitet sind mittlerweile Programme, die kontrollieren, wie aktiv jemand am Computer ist. Obwohl der Einsatz solcher Software verboten ist, kann man sie ganz legal erwerben.

Was passiert mit meinen persönlichen Daten im Personaldossier?

Bewerbungsunterlagen müssen spätestens nach Ende der Probezeit zurückgegeben oder vernichtet werden. Auch Unterlagen von Mitarbeitendengesprächen müssen spätestens nach fünf Jahren gelöscht werden. Das kann allerdings auch Nachteile haben: Beim Ausstellen eines Zeugnisses sollte ja die Arbeit während der Gesamtzeit des Arbeitsverhältnisses bewertet werden. Das wird unter Umständen schwierig, wenn keine Unterlagen aus der Vergangenheit mehr vorhanden sind. Deshalb empfehle ich grundsätzlich allen Angestellten, regelmässig – alle drei bis vier Jahre – ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

Wie kann ich als Mitarbeiterin meine privaten Daten schützen?

Indem Sie Privates und Geschäftliches wo immer möglich trennen. Das betrifft insbesondere E-Mails und Anrufe: keine privaten E-Mails über den Geschäfts-Zugang schreiben, ein Firmenhandy für geschäftliche Zwecke verwenden und private Anrufe konsequent mit dem privaten Handy tätigen.

Beim Antritt einer neuen Stelle lohnt es sich, das Datenschutzreglement des Unternehmens genau zu lesen: Steht da beispielsweise drin, dass der E-Mail-Verkehr bei Verdachtsfällen eingesehen werden darf?

Hat die Überwachung am Arbeitsplatz generell zugenommen?

Ja, ganz klar, das beweisen Studien. Das Vertrauen ist bei vielen Arbeitgebern nicht gegeben – insbesondere bei Homeoffice. Dabei hat man gerade in der Coronakrise gemerkt, dass die Produktivität im Homeoffice nicht abnimmt – im Gegenteil!

Wie sieht es mit der Überwachung in anderen Arbeitsbereichen aus, zum Beispiel im Verkauf?

Auch hier nimmt die Überwachung zu. Gerade im Detailhandel sind sehr viele Videokameras installiert. Das ist legal, solange es den Angestellten möglich ist, sich auch ausserhalb der Bildfläche aufzuhalten. Eine Kamera, die auf die Kasse gerichtet ist, um sicherzustellen, dass kein Geld entwendet wird, ist ok. Wenn die Person, die an der Kasse sitzt aber keine Möglichkeit hat, sich auch nur mal unbeobachtet die Nase zu putzen, dann führt das zu weit. Totalüberwachung geht nicht! Die Verhaltensbeobachtung von Mitarbeitenden ist nicht erlaubt.

Wie kann ich mich als Angestellte gegen eine unzulässige Überwachung wehren?

Wenden Sie sich an eine Gewerkschaft! (*Lacht*) Ganz im Ernst: Das sage ich jetzt nicht nur, weil ich mit Ihnen spreche. Es ist als Einzelperson schwierig, sich gegen die Überwachung durch den Arbeitgeber zu wehren. Denn sehr schnell steht der Verdacht im Raum, wer gegen Überwachung sei, habe etwas zu verbergen. Hier braucht es dringend eine Solidargemeinschaft, die klarstellt: «So geht es nicht!» Denn die Überwachungstendenz steigt – «Big Brother is watching you» ist allgegenwärtig.

Patricia Schoch
Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch



**«Totalüberwachung geht nicht!
Die Verhaltensbeobachtung von
Mitarbeitenden ist nicht erlaubt.»**

Ursula Uttinger

WAS DU JETZT WISSEN MUSST



Wir befinden uns mitten in der zweiten Corona-Welle. Für viele ist die Situation bei der Arbeit immer noch schwierig – weil ihre Stelle in Gefahr ist oder weil der Schutz nicht sicher ist.

Der Rechtsdienst beantwortet die momentan meistgestellten Fragen zu Ferien, Krankheit, Quarantäne oder Lohn:

Ich war in den Ferien in einem Risikogebiet und muss deshalb in Quarantäne. Bekomme ich meinen Lohn trotzdem?

Der Arbeitgeber schuldet während der Quarantäne keinen Lohn. Aber es gibt die Taggelder der Coronavirus-Erwerbsersatzversicherung (EO). Darauf hast du Anspruch, wenn du dich bereits im Land befunden hast, als es der Bundesrat auf die Liste der Risikogebiete gesetzt hat. Die Taggelder musst du selbst bei deiner Ausgleichskasse beantragen. Wenn du in ein Land gereist bist, das bereits auf der Liste stand, hast du keinen Anspruch auf die Entschädigung. Du kannst deinen Arbeitgeber bitten, für die Quarantäne Urlaub nehmen zu dürfen.

Ich glaube, dass an meinen Arbeitsplatz die Schutzmassnahmen nicht eingehalten werden. Wozu ist mein Arbeitgeber verpflichtet?

Der Arbeitgeber muss nach Möglichkeit Homeoffice anbieten. Ansonsten muss er dafür sorgen, dass der Abstand von 1,5 Metern eingehalten wird, dass Gemeinschaftsräume regelmässig desinfiziert werden und dass die Mitarbeitenden ihre Hände regelmässig waschen und desinfizieren. Zudem kann er Schichtarbeit einführen, physische Schutzeinrichtungen wie Plexiglasscheiben anbringen oder den Mitarbeitenden Schutzmasken zur Verfügung stellen. Kontaktiere dein Regionalsekretariat, wenn dein Arbeitgeber den Gesundheitsschutz missachtet, damit wir dies den Behörden melden können.

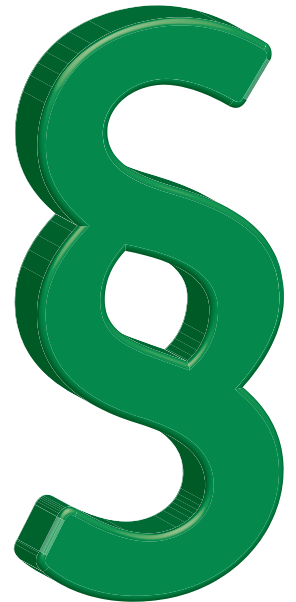
Ich habe Symptome, die auf Covid-19 hindeuten. Kann ich weiterarbeiten?

In diesem Fall musst du zu Hause bleiben und die Kontakte zu Mitmenschen so weit wie möglich reduzieren. Lass dich, entsprechend den Vorgaben des BAG, bei einer Ärztin oder einem Arzt testen. In dieser Zeit hast du Anrecht auf deinen Lohn entsprechend deinem Arbeitsvertrag, denn die Abwesenheit ist unverschuldet. Je nachdem musst du aber ein Arztzeugnis vorlegen.

Ich hatte Kontakt zu einer positiv getesteten Person und muss deshalb in Quarantäne bleiben. Was heisst das für meine Arbeit?

Du musst den Anweisungen der Behörden folgen und auf jeden Fall zu Hause bleiben. Wenn möglich musst du im Homeoffice weiterarbeiten. Wenn das nicht möglich ist, hast du Anspruch auf die Entschädigung der Corona-EO.

Florian Monnier
juristischer Mitarbeiter
florian.monnier@syna.ch

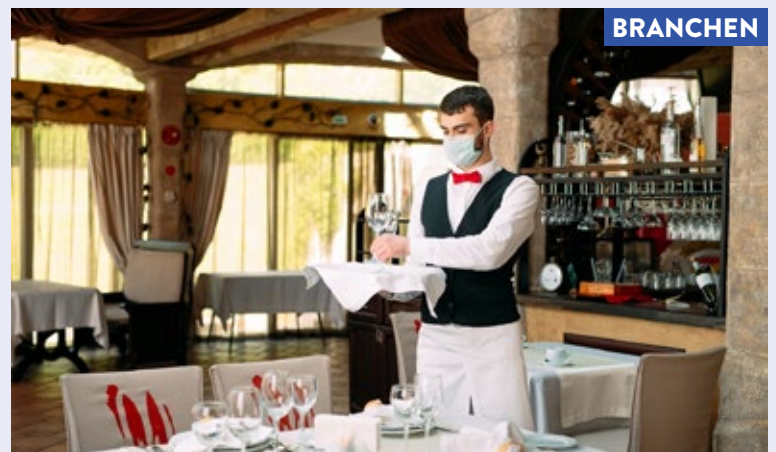


Gastgewerbe

ARBEITSLOS IN REKORDZEIT?

Noch ist nicht klar, welche Corona-Schutzmassnahmen in den verschiedenen Regionen im Winter gelten. So werden vor allem Saisonverträge noch prekärer. Denn Arbeitgeber nutzen Lücken im Gesetz und unfaire Tricks, um das finanzielle Risiko auf ihre Angestellten abzuwälzen.

- ! Zum Beispiel werden dreimonatige Probezeiten vereinbart – für eine Saison, die gerade mal vier Monate dauert. In der Probezeit wird das Arbeitsverhältnis innert nur sieben Tagen aufgelöst. So kann das Personal innert Wochenfrist auf die Strasse gestellt werden!
- ! Zudem werden Verträge meist ohne Angabe eines Arbeitspensums abgeschlossen. Dieses wird lediglich mündlich abgemacht. Für die Arbeitnehmenden heisst das stark schwankende Einkommen bis hin zu Lohnausfall!



Syna fordert die Arbeitgeber auf, Verantwortung zu übernehmen. Und von den Behörden braucht es griffige und einheitliche Schutzmassnahmen und weiterhin die Möglichkeit für Aussensitzplätze, um Betriebsschliessungen zu verhindern.

Claudia Stöckli
Zentralsekretärin Gastgewerbe
claudia.stoeckli@syna.ch



Branchenkonferenz Coiffeurgewerbe

EINE BRANCHE OHNE 13. MONATSLOHN? BESCHÄMEND!

Die Teilnehmenden der Branchenkonferenz erklärten sich einverstanden damit, den bestehenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bis Ende 2022 zu verlängern. Und sie waren sich einig: Oberste Priorität muss die Einführung des 13. Monatslohns bleiben. Dass dieser nach wie vor fehlt, ist eine Schande für die Branche.

Mit der GAV-Verlängerung stimmten die Teilnehmenden auch einer moderaten Erhöhung des Mindestlohns von 0,7 Prozent ab dem 5. Berufsjahr zu – gültig ab Januar 2022. Dies ist jedoch bei weitem nicht ausreichend. Für die Erneuerung des GAV ab 2023 fordert Syna daher wesentliche Verbesserungen im Coiffeurgewerbe. Dazu gehört für die Teilnehmenden der Branchenkonferenz eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns für ungelernte und angelernte Angestellte sowie für Fachkräfte, genauso wie einen vorgeschriebenen Mindestlohn für Angelernte ab dem ersten Jahr. Dieser Mangel darf nicht länger bestehen: Ein Diplom muss berücksichtigt werden. Auch fordert Syna die Einführung eines Mindestlohns für Lernende und Führungskräfte. Zudem darf der Lohn nicht länger abhängig vom Umsatz des Coiffeurbetriebs sein. Ein weiterer wichtiger Punkt für Syna: Die Berufserfahrung muss ab dem ersten Ausbildungsjahr zählen.

40-STUNDEN-WOCHE

Bezüglich Arbeitszeit und Erholung fordert Syna die Abschaffung der Toleranzstunde (eine wöchentliche Überstunde, die nicht bezahlt wird). Essenspausen sollen nicht mehr zur Bedienung eines Kunden unterbrochen werden müssen. Weiter fordert Syna eine obligatorische Arbeitszeiterfassung, unterschrieben von Arbeitgeber und Angestellten. Zudem sollen Arbeitspläne mindestens 15 Tage im Voraus festgelegt sein – zu oft werden diese erst am Vorabend übermittelt. Und schliesslich kämpft Syna für die Einführung der 40-Stunden-Woche bei gleichem Lohn sowie für das Recht, alle dem GAV unterstellten Betriebe zu besuchen.

Juan Barahona
Zentralsekretär Coiffeurgewerbe
juan.barahona@syna.ch

STARK MIT SYNA

Die Arbeit im Detailhandel ist oft ungesund – mit und ohne Coronavirus. Für gesunde Arbeit braucht es aber auch gewerkschaftliches Engagement. Dafür sensibilisiert Syna die Angestellten mit der diesjährigen Weihnachtsaktion.

Im Frühling 2020 war Syna mit der erfolgreichen Aktion «Die wahren Königinnen» im Schweizer Detailhandel unterwegs und hat den vor allem weiblichen Mitarbeitenden eine Krone für ihre wertvolle Arbeit unter schwierigsten Bedingungen verliehen. Im Coronajahr 2020 hat sich die Bedeutung der Angestellten im Detailhandel nochmals eindrücklich gezeigt. Es ist deshalb heute wichtiger denn je, dass unsere Königinnen gesund bleiben.

TRAUBENZUCKER FÜR DEN MOMENT – GEWERKSCHAFT FÜR IMMER

Als Geschenk erhalten die Königinnen und Könige vor dem Beginn des Weihnachtsgeschäfts von uns ein bisschen kurzfristige Energie, um die langen Arbeitstage im November und Dezember zu überstehen. Langfristig braucht es aber massive Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, damit die Mitarbeitenden im Detailhandel nachhaltig gesund bleiben und keine Angst mehr vor Arbeitslosigkeit und Altersarmut haben müssen. Dagegen hilft nur eins: eine Mitgliedschaft bei Syna.

Marco Geu, Zentralsekretär Detailhandel, marco.geu@syna.ch



AUF DIE STRASSE!

An der Branchenkonferenz haben sich viele Syna-Mitglieder aus dem Gesundheitswesen getroffen – und einmal mehr klar festgehalten: **Gesundheit ist Service public und muss es bleiben!**

Der Wettbewerb zwischen Gesundheitsinstitutionen um lukrative Behandlungen führt zu Mengenausweitung und Überkapazitäten, wobei gleichzeitig Gewinne gemacht werden. Dies finanzieren wir alle mit Krankenkassenprämien und Steuern.

Und vor allem: Der so entstandene Kostendruck wird heute hauptsächlich auf das Personal abgewälzt. Die Arbeitsbedingungen in Spitälern, Alters- und Pflegeheimen und bei der Spitex haben sich in den letzten Jahren stetig verschlechtert. Entsprechend verlassen die Mitarbeitenden die Branche in Scharen. Der Mangel an qualifiziertem Personal ist auch gefährlich für die Patientinnen und Patienten. Es braucht darum eine Aufwertung der Gesundheitsberufe mit guten, öffentlich-rechtlichen Arbeitsbedingungen und regelmässigen Lohnanpassungen.

GEMEINSAM MIT DEM GESUNDHEITSPERSONAL

In diesen Tagen läuft eine schweizweite Protestwoche des Gesundheitspersonals mit verschiedenen regionalen Aktionen und einer gemeinsamen Aktion am Samstag, 31. Oktober, auf dem Bundesplatz in Bern. Organisiert werden die Aktionen vom Bündnis Gesundheit, das Syna zusammen mit den Personalverbänden VPOD und SBK gegründet hat.

Wir fordern:

- ❗ Corona-Prämie – 1 Monatslohn
- ❗ Mehr Rechte am Arbeitsplatz – mehr Mitsprache und besseren Schutz
- ❗ Bessere Arbeitsbedingungen – mehr Lohn und Schluss mit Pflege à la Minute



Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin Gesundheitswesen
migmar.dhakyel@syna.ch

WEITERBILDUNG

formation-ARC.Suisse

VIDEOKONFERENZ: POLITALK IM WOHNZIMMER – AHV
Donnerstag, 12., und Donnerstag, 19. November 2020,
19 bis 20 Uhr

Wie können wir die AHV finanzieren? Müssen wir das Rentenalter erhöhen? Sollten wir die AHV-Renten erhöhen? Informationen zu diesen und anderen aktuellen Fragen der AHV werden in diesem Online-Kurs aufbereitet und unter den Teilnehmenden diskutiert.

BVG-SEMINAR 2020 – AKTUELLES AUS DER WELT DER PENSIONSKASSEN

Freitag, 13. November, 15.30 Uhr, bis Samstag,
14. November, 13 Uhr, Luzern

In diesem Kurs werden aktuelle Fragestellungen, Beispiele aus der Praxis sowie Neuigkeiten in der Gesetzgebung rund um die Berufsvorsorge thematisiert.

LOHNVERHANDLUNGEN FÜR FRAUEN: GUT VORBEREITEN UND SOUVERÄN AUFTRETEN

Freitag, 20. November 2020, 9 bis 17 Uhr, Olten

Hast du schon mal daran gedacht, eine Lohnerhöhung zu verlangen, dich dann aber nicht getraut? Oder hast du gezögert, weil du nicht weisst, wie du dabei am besten vorgehen sollst? Dann bist du in diesem Kurs genau richtig. Du erfährst, worauf es bei der Verhandlung ankommt und wie du am besten zu deiner Lohnerhöhung kommst.

INFOS UND ANMELDUNG

Bildungsinstitut ARC, Tel. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 www.formation-arc.ch



Emma **ERKLÄRT!**

Sozialpartnerschaft

Klingt gut, oder? Partnerschaft, das kennen wir ja alle. Beziehung und so. Und sozial ist sowieso immer gut ... Aber was heisst Sozialpartnerschaft eigentlich ganz genau?

Partner, die tun sich zusammen für einen bestimmten Zweck – wir haben es hier also quasi mit einer Zweckgemeinschaft zu tun. In unserem Fall besteht diese Gemeinschaft aus den Arbeitgebern auf der einen Seite und den Gewerkschaften und

Personalverbänden auf der anderen Seite. Und beim Zweck geht es um die Arbeitsbedingungen – genauer darum, was in den Gesamtarbeitsverträgen dazu steht.

Die Sozialpartner haben die Aufgabe, sich in Gesprächen und Verhandlungen auf Bedingungen zu einigen, die möglichst für beide Seiten passen. Dabei sollte es friedlich zugehen – denn deshalb wurde die Sozialpartnerschaft überhaupt erst erfunden: Sie sollte dafür sorgen, dass es keine Streiks mehr geben muss, sondern dass beide Seiten im gemeinsamen Gespräch gute Lösungen finden.

Nicht immer einfach, wie du dir vorstellen kannst! So wie es in Partnerschaften halt manchmal läuft...

Emma



ICH UND MEINE ARBEIT

«IN WÜRDE LEBEN VON MEINER ARBEIT»

Achour lebt seit 2013 in der Schweiz und arbeitet als Pflegehelfer in einem Neuenburger Alters- und Pflegeheim. Auch wenn die Arbeitsbedingungen schwierig sind: Sein Beruf und der Kontakt mit den Heimbewohnenden sind Achours Leidenschaft.

MEINE ANKUNFT IN DER SCHWEIZ

Ich wuchs in Algerien auf, wo ich an einem Institut des Ministeriums für Jugend und Sport studierte. In der Folge arbeitete ich in der Verwaltung, insbesondere als Berufsberater. In die Schweiz kam ich 2013 der Liebe wegen, um mit meiner Freundin zusammenzuleben. Da meine Diplome hier nicht anerkannt wurden, arbeitete ich zuerst in der Fabrik, um eine neue Ausbildung zu finanzieren. In Bern, wo ich Deutschkurse besuchte, erzählte mir ein Ehepaar aus Afrika von den Kursen des Schweizerischen Roten Kreuzes. So habe ich dann, nach einem Praktikum in einem Heim, im Kanton Neuenburg einen Rotkreuzkurs als Hilfspfleger gemacht.

MEINE NEUE BRANCHE

Schon beim Praktikum gefiel mir diese Arbeit sehr. Ich fand auch gleich nach der Ausbildung eine Anstellung. Dort arbeite ich aktuell zu

80 Prozent. Ich verdiene zwar kaum genug zum Leben, aber es ist für mich mehr als ein Job. Die Bewohnerinnen und Bewohner liegen mir am Herzen, ich tue alles für ihr Wohl. Ich versuche ihnen Herzlichkeit und Freude entgegenzubringen. Die Arbeit ist manchmal schwierig: Man muss oft Geduld haben mit den Leuten und mit den vielen Todesfällen umgehen können. Menschlich bringt es mir aber sehr viel.

SYNA, MEINE GEWERKSCHAFT

Als ich neu in der Schweiz war, kannte ich Syna nicht. Nach zwei oder drei Jahren ohne einen einzigen Fehltag verletzte ich mich beim Patiententransport leicht am Rücken. Der Arzt empfahl mir einen Tag Ruhe – und schon verlangte man von mir ein Arztzeugnis. Das geschah mit Verweis auf den kantonalen Branchen-Gesamtarbeitsvertrag, den ich bis dahin nicht gekannt hatte. Beim Durchlesen fand ich die Stelle, wonach ein Arztzeugnis ab dem ersten Tag «ausnahmsweise» verlangt werden kann. Nachdem ich noch nie gefehlt hatte, konnte ich die strenge Auslegung in meinem Fall nicht verstehen. Deshalb meldete ich mich bei Syna, die ja Partnerin des Vertrags ist – und trat auch gleich bei. Ich baute schnell Kontakt auf zu den Syna-Angestellten. Heute kann ich meinen Kolleginnen und Kollegen helfen, wenn sie Probleme bei der Arbeit haben. Ich verweise sie an die paritätische Kommission, wenn es um Arbeitsprobleme geht – oder an Syna, wenn man beim Arbeit-

geber per Brief oder persönlich intervenieren muss. Mitglied bei Syna zu sein, bedeutet für mich, einen Partner zu haben, dem ich vertrauen kann. Es bedeutet auch Information. Und es bietet die Möglichkeit, gemeinsam Dinge zu verbessern.

MEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

Meine Arbeit als Hilfspfleger ist physisch und psychisch sehr anstrengend. Ich finde, das wird nicht genügend anerkannt. Die Löhne müssten unbedingt erhöht werden, damit wir davon in Würde leben könnten. Wichtig wäre auch ein besserer Schutz des Personals, die Coronakrise hat viele Missstände ans Licht gebracht. Anfangs hatten wir schlicht zu wenig Schutzmaterial. Wenn heute jemand ins Heim eintritt, wird die Person zuerst isoliert, um niemanden in Gefahr zu bringen. Wir Angestellten müssen uns derweil einfach mit der Schutzmaske begnügen... Auch bei der Ausbildung bräuchte es mehr Anstrengungen. Viele der Hilfspflegerinnen und -pfleger haben wie ich den Rotkreuzkurs gemacht. Wir haben zwar regelmässig kurze Weiterbildungskurse. Doch das verunmöglicht es uns auch, eine vollständige, zertifizierte Ausbildung zu absolvieren. Nur diese gäbe uns aber die Möglichkeit, beruflich weiterzukommen und in der Gehaltsleiter aufzusteigen.

Tania Séverin
Redaktorin Westschweiz
tania.severin@syna.ch

**«Die Arbeit ist manchmal schwierig.
Menschlich bringt sie mir aber sehr viel.»**

Achour

Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ab 2021

WIR HABEN GEWONNEN!



Am 27. September hat die Schweizer Bevölkerung an der Urne klar JA gesagt zu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Dass dies möglich wurde, ist der Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub zu verdanken, zu der Syna einen Grossteil der Unterschriften beigetragen hat.

Ab 2021 erhalten alle Väter und damit ihre Familien einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Es ist ein wichtiger Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eines der Kernanliegen von Syna.

Überhaupt erst ermöglicht hat dies unsere Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub: Sie hat die Diskussion ins Rollen gebracht und damit den ersten Stein für eine moderne Familienpolitik in der Schweiz gelegt. Gerne und nicht ohne Stolz blicken wir vier Jahre zurück, als Syna mit grossem Einsatz und Herzblut in den Schweizer Strassen über 45 000 Unterschriften für die Volksinitiative gesammelt hat. Danke allen, die mitgeholfen haben!

AUCH FÜR ARBEITGEBER ATTRAKTIV

Eine wichtige Rolle spielt der Vaterschaftsurlaub bei Syna schon lange in der Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Arbeitgebern. Auch hier konnten wir in den letzten Jahren einen Wechsel herbeiführen: Vielen Arbeitgebern ist mittlerweile klar, dass ein Vaterschaftsurlaub dem Unternehmen mehr bringt als er kostet. Er lässt das Unternehmen zum attraktiven Arbeitgeber werden und schafft zufriedene, motivierte Arbeitnehmende. Mit dem Abstimmungserfolg profitieren jetzt vor allem KMU von zwei Wochen solidarisch finanziertem Vaterschaftsurlaub.

Wir werden den Vaterschaftsurlaub auch in zukünftigen GAV-Verhandlungen im Fokus behalten und uns dafür einsetzen, dass er in den verschiedenen Branchen und Betrieben möglichst auf vier Wochen ausgebaut wird.

Arno Kerst
Präsident
arno.kerst@syna.ch



VATERSCHAFTSURLAUB KONKRET

So geht es jetzt mit dem Vaterschaftsurlaub weiter:

Ab wann gilt er?

Die Gesetzesänderung gilt ab 1. Januar 2021.

Wer bekommt ihn?

Alle Väter von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2020 geboren werden. Das gilt für alle «rechtlichen» Väter (durch Eheschliessung mit der Mutter, durch Vaterschaftsanerkennung oder durch ein Gerichtsurteil).

Wie lange dauert er?

Bei einem 100%-Pensum hat ein Vater Anspruch auf zehn Tage. Zu beziehen sind diese in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes. Achtung: Er kann nicht nachgeholt werden – nach sechs Monaten verfallen alle nicht bezogenen Tage! Der Urlaub kann an 14 aufeinanderfolgenden Tagen (inkl. Wochenende) oder tageweise (10 Tage) bezogen werden.

Wer bezahlt ihn?

Der Vaterschaftsurlaub wird wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert. Für Arbeitnehmende übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge.

Detaillierte Infos zum Vaterschaftsurlaub findest du auf der Website des Bundes: www.bsv.admin.ch



Votazione popolare del 29 novembre

MULTINAZIONALI: SI RICHIEDE RESPONSABILITÀ!

Syna sostiene l'iniziativa per multinazionali responsabili: poiché noi lavoratrici

e lavoratori vogliamo che le aziende svizzere siano ritenute responsabili delle violazioni dei diritti umani e dei danni ambientali causati anche all'estero.



Foto scattata in Brasile. Immagine illustrativa a tutela della vittima.
Dettagli sul caso: www.iniziativa-multinazionali.ch/pesticidi

Non lavoriamo solo per guadagnarci da vivere. I nostri soci si considerano parte del sistema economico. E il modo in cui questo sistema economico funziona li riguarda molto da vicino!

TANTI INTERROGATIVI

Quando una commessa vende derrate alimentari prodotte in condizioni indegne in regioni agricole dell'Europa meridionale, si pone delle domande. Non chiama direttamente in causa il suo datore di lavoro, visto che quest'ultimo acquista la merce da intermediari e non gestisce personalmente le coltivazioni di frutta e verdura. Né denuncia i consumatori: vede ogni giorno mamme e papà entrare di corsa in negozio poco prima della chiusura, al termine di una lunga giornata di lavoro, per fare un minimo di spesa per la famiglia. Vede persone con risorse economiche limitate contare due, tre volte le monete nel borsellino.

Eppure si chiede: e se i produttori fossero tenuti a dimostrare di rispettare i diritti umani delle lavoratrici e dei lavoratori e la legislazione locale sul lavoro? Probabilmente rinuncerebbero allo sfruttamento dei migranti, pagherebbero salari minimi dignitosi e non abbandonerebbero a se stesse le lavoratrici che subiscono aggressioni sessuali. Inoltre, non spremerebbero la natura al punto da esaurire i terreni e le acque, impedendo ai piccoli contadini di guadagnarsi da vivere.

DIMOSTRARE SOLIDARIETÀ

Chiunque si ponga delle domande giunge alla conclusione che questa iniziativa è un passo del nostro sistema economico necessario ormai da tempo. Votando SÌ all'iniziativa per multinazionali responsabili possiamo lanciare un chiaro segnale di solidarietà fra lavoratori di tutto il mondo!

Selina Tribbia
Responsabile del servizio
politica sociale
selina.tribbia@syna.ch



DI CHE COSA SI TRATTA?

Le multinazionali con sede in Svizzera continuano a violare i diritti umani e a ignorare gli standard ambientali minimi all'estero. Attualmente queste imprese non devono temere alcuna conseguenza, anche perché nei paesi poveri spesso non c'è uno stato di diritto funzionante e le persone non hanno di fatto quasi nessuna possibilità di difendersi.

L'iniziativa chiede che le multinazionali svizzere siano tenute a rispettare gli individui e l'ambiente rispondendo, in futuro, delle proprie azioni se violano i diritti umani o causano danni ambientali – una responsabilità che dovrà essere sancita dalla Costituzione. www.iniziativa-multinazionali.ch

LO QUE NECESITAS SABER AHORA

Estamos en medio de la segunda ola del coronavirus. Para muchas personas la situación en el trabajo sigue siendo complicada, porque su futuro laboral es incierto o las medidas de seguridad en su trabajo son insuficientes.

Nuestro Servicio Jurídico responde a las preguntas más frecuentes sobre vacaciones, enfermedad, cuarentena o salarios:

Estaba de vacaciones en una zona de alto riesgo y tengo que estar en cuarentena. ¿Seguiré recibiendo mi salario?

El empleador no debe pagar salario durante la cuarentena. Para eso está el Seguro de sustitución de salario del Coronavirus (EO). Tienes derecho a ello si ya estabas en el país cuando el Consejo Federal lo puso en su lista de áreas de riesgo. Tú mismo debes solicitar el salario correspondiente a su fondo de compensación. Si viajaste a un país que ya estaba en la lista, no tienes derecho a indemnización. Puedes pedirle a tu empleador que te permita tomar una licencia durante la cuarentena.

Creo que en mi lugar de trabajo no se observan las medidas de seguridad. ¿Qué está obligado a hacer mi empleador?

Si es posible, el empleador debe ofrecer la posibilidad de trabajar de forma remota. De lo contrario, debe asegurarse que se respete la distancia de 1,5 metros, que las salas comunes se desinfecten regularmente y que los empleados se laven y desinfecten las manos con regularidad. También puede introducir trabajo por turnos, instalar equipos de protección física como paneles de plexiglás o como último recurso, proporcionar a los empleados mascarillas protectoras. Ponte en contacto con tu Secretaría Regional si tu empleador no respeta las medidas de seguridad para que podamos informar de ello a las autoridades.

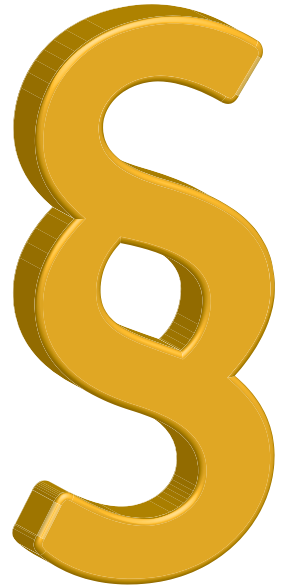
Tengo síntomas que indican Covid-19. ¿Puedo seguir trabajando?

En ese caso, debes quedarte en casa y reducir tus actividades sociales al mínimo. Hazte un chequeo médico, de acuerdo con las instrucciones del BAG. Durante este tiempo, tienes derecho a tu sueldo según tu contrato de trabajo, ya que la inasistencia no es tu culpa. Puede ser que tengas que presentar un certificado médico.

He tenido contacto con una persona que dio positivo y por lo tanto debe permanecer en cuarentena. ¿Qué significa esto para mi trabajo?

Debes seguir las instrucciones de las autoridades y quedarte en casa. Si es posible, debes seguir trabajando en forma remota desde casa. Si esto no es posible, tienes derecho a la compensación Corona-EO.

Florian Monnier
Asistente Jurídico
florian.monnier@syna.ch



Gastronomía

SIN TRABAJO EN TIEMPO RECORD

Aún no está claro qué medidas de protección a causa del coronavirus se aplicarán en las distintas regiones durante el invierno. Los contratos estacionales en particular se están volviendo aún más precarios. Esto se debe a que los empleadores utilizan lagunas en la ley y trucos injustos para trasladar el riesgo financiero a sus empleados.

- ❗ Por ejemplo, se acuerdan períodos de prueba de tres meses para una temporada que dura sólo cuatro meses. Durante el período de prueba, la relación laboral se termina en sólo siete días. ¡Así que los trabajadores se pueden ir a la calle en una semana!
- ❗ Además, los contratos suelen celebrarse sin especificar el volumen de trabajo. Esto sólo se acuerda verbalmente. ¡Para los trabajadores esto significa una fuerte fluctuación de ingresos e incluso pérdida de salario!

Syna pide a los empleadores que asuman su responsabilidad. Y las autoridades necesitan elaborar medidas de protección eficaces y concertadas, así como la posibilidad de ocupar el exterior para evitar cierres de locales.

Claudia Stöckli, Secretaria central setor da gastronomia
claudia.stoeckli@syna.ch





Setor de saúde

VAMOS À RUA!

Os participantes
da conferência do
setor de saúde

Na conferência do setor encontraram-se muitos membros do Syna, do serviço de saúde – e mais uma vez foi claramente determinado: A saúde é e tem de permanecer um serviço público!

A competição nos tratamentos lucrativos entre as instituições de saúde resulta no aumento quantitativo e em capacidades excedentárias, obtendo, ao mesmo tempo, lucros. Todos nos financiamos isto através dos prémios da segurança social e impostos. E sobretudo: Hoje em dia, a pressão de custos assim criada é transferida principalmente ao pessoal. As condições laborais nos hospitais, casas de idosos e cuidados contínuos e extra hospitalares (Spitex) pioraram constantemente nos últimos anos. Consequentemente, os muitíssimos colaboradores saem do setor. A falta do pessoal qualificado é perigoso, também para os/as pacientes. Por isso, é necessário uma revalorização das profissões de saúde por meio de boas condições laborais públicas e salários regularmente adaptados.

JUNTOS COM O PESSOAL DE SAÚDE

Nestes dias há uma semana de protesto do pessoal de saúde em toda a Suíça, com diversas ações regionais e uma ação em conjunto

no sábado, dia 31 de outubro, no Bundesplatz em Berna. As ações serão organizadas pela confederação Bündnis Gesundheit, que foi fundada pelo Syna juntamente com as sindicatos VPOD e SBK.

Nós exigimos:

- ❗ Prémio de corona – 1 mês de salário
- ❗ Mais direitos no local de trabalho – maior influência e melhor proteção
- ❗ Melhores condições laborais – melhor salário e fim dos cuidados por minuto

Migmar Dhakyel
Secretária central setor da saúde
migmar.dhakyel@syna.ch

Emma explica

Parceria social

Soa bem, não soa? Parceria, todos nós conhecemos isto. Relacionamento e assim. E de qualquer modo, social é sempre bom... No entanto, qual o significado exato de parceria social?

Parceiros, que se juntam por um determinado fim – portanto, trata-se neste caso quase de uma comunidade de interesses. No nosso caso, esta comunidade é constituída dos empregadores, de

um lado, e dos sindicatos e das associações de pessoal do outro. O fim são as condições laborais - mais precisamente o conteúdo dos acordos coletivos de trabalho.

A tarefa dos parceiros sociais é falar e negociar para chegar a um acordo relativamente às condições, de preferência, aquelas apropriadas para ambos os lados. Tudo num ambiente pacífico – pois, afinal a parceria social foi inventada por este motivo: Deveria garantir que não haja mais necessidade de greves, mas que ambos os lados encontrem boas soluções na conversa em conjunto.

Como podes imaginar, isto nem sempre é fácil! Como acontece as vezes nas parcerias ...

Emma



TAG DER OFFENEN TÜR IM SEKRETARIAT BRUGG

BEGEHUNG DER NEUEN BÜRORÄUMLICHKEITEN

In kleinem Rahmen durften wir am 28. August von 14 bis 19 Uhr unsere Gäste empfangen. Besonders freuten wir uns auf den Besuch des RAV Brugg. Durch unsere neuen Büroräumlichkeiten führte Bajram Arifaj. Es wurde ein geselliger Freitagnachmittag – auch ein kleiner Apéro mit Schinkengipfeli durfte nicht fehlen.

DANK FÜR DIE GELEISTETE ARBEIT

Durch den Umzug kam einiges an zusätzlicher Arbeit auf uns zu, so mussten alte Sachen entsorgt und neue richtig platziert werden. Fabio Iseini konnte sein handwerkliches Können bei der Montage der Beleuchtung unter Beweis stellen. Daniela Mösch und Nadya Pfister waren unter anderem für das Inventar der Personalküche zuständig. Alle zusammen, auch das Personal der Arbeitslosenkasse, halfen tüchtig mit. Ich bedanke mich herzlichst bei allen meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen für die zusätzlich geleistete Arbeit.

Seid alle herzlich willkommen im neuen Regionalsekretariat Brugg!

Oliver Hippele, Regionalsekretär

RETTET DEN DETAILHANDEL!

«Eine Maske zum Einkaufen? Aber Kerzers gehört doch zum Kanton Freiburg!» – So bewusst war die Kantongrenze den Konsumentinnen und Konsumenten selten.

Die Auswirkungen der kantonal unterschiedlichen Corona-Schutzmassnahmen zeigten sich in unserer Kantons- und Sprachgrenzregion drastisch. Mitglieder aus dem Detailhandel meldeten uns, dass die Sommerzeit speziell gut gelaufen wäre – denn die Leute verbrachten ihre Ferien in der Schweiz. Doch seit Ende August im Kanton Freiburg die Maskenpflicht in Läden gilt, purzeln die Umsätze nur noch so hinunter. Denn viele Leute, die ihre Einkäufe sonst in Deutschfreiburg erledigen, wichen in den Kanton Bern aus.

Seit dem 18. Oktober gilt nun schweizweit eine Maskenpflicht. Es bleibt ein Zuspruch für die Angestellten im Detailhandel: «BRAVO für eure Leistung – non-stop mit Maske arbeiten!» Wenn man bedenkt, wie viele nicht bereit sind, für den raschen Einkauf eine Maske zu tragen.

Marie-Louise Fries, Regionalekretärin

REGIONALE AUSFLÜGE

FAMILIENAUSFLUG NACH DISENTIS

Der diesjährige regionale Familienausflug führte uns am 26. September ins schöne Bündner Oberland. Die Begeisterung war allen Teilnehmenden anzusehen. Die prachtvolle Klosterkirche und die Führung durch die Klostersgänge und -gärten waren für jedermann nicht alltäglich. Auch der Klosterstall sowie die Käserei beeindruckten alle. Trotz erstem Schneegestöber konnte die Reisegesellschaft auf einen wiederum sehr schönen Familienausflug, organisiert durch die Sektion Cadi, zurückblicken.

BESUCH VICTORINOX MUSEUM

Das Tal der Schweizer Messer in Brunnen ist immer eine Reise wert. Deshalb führte der diesjährige Sektionsausflug die Teilnehmenden am 4. Oktober zum «Visitor Center» und zum Museum von Victorinox.

Die Mitglieder der Sektion Domat/Ems und Umgebung waren fasziniert von der Geschichte des Schweizer Taschenmessers sowie den Meilensteinen der Firma Victorinox. Nach den interessanten Informationen war jedem Mann und auch jeder Frau klar: Ein Schweizer Sackmesser gehört in jede Hosentasche bzw. jede Handtasche.

ABSCHLUSSREISE SEKTION THUN



Am 12. September unternahm die Sektion Thun nach vielen Jahren wieder einmal eine Reise. Aufgrund des Zusammenschlusses unserer Sektion mit Bern diesen Herbst wollten wir unsere Mitglieder zum Abschluss noch zu einem Ausflug einladen. Wir waren ein kleines Grüppchen von insgesamt 13 Personen mit Ziel Insel Mainau.

Bei schönstem und für September eher warmem Wetter ging die Fahrt um 7.55 Uhr am Bahnhof in Thun los Richtung deutsche Grenze. Auf der Insel sah das Programm freien Aufenthalt vor. Zum Mittagessen trafen wir uns in der Schwedenschenke bei einem feinen Mittagessen. Der Service war top! Gewöhnungsbedürftig war für uns die Maskenpflicht in sämtlichen geschlossenen Räumen – sogar auf dem WC! Um 17 Uhr trafen wir uns mit vielen «blumigen» Eindrücken wieder beim Bus zur Rückfahrt nach Thun.

Wir hoffen, dass dieser Tag allen in guter Erinnerung bleibt, und bedanken uns bei unseren Sektionsmitgliedern und der Firma Gafner Car. Auf ein Wiedersehen bei einem Anlass mit der Sektion/Region Bern!

Der Vorstand

GEMEINSCHAFTSBÜRO IM ENGADIN NEUE ÖFFNUNGSZEITEN

Seit dem 7. September haben wir in unserem Gemeinschaftsbüro Syna/Inas ein erweitertes Sprechstundenangebot:

Mo: 10–12 Uhr / 13–15 Uhr Termine nach Vereinbarung
Mi: 13–17 Uhr unter 081 257 11 22 oder per
Do: 09–12 Uhr / 13–17 Uhr E-Mail an chur@syna.ch

Wir freuen uns, dich bei Fragen rund um dein Arbeitsverhältnis (Arbeits- und Sozialversicherungsrecht) sowie Pensionierungen Schweiz/Italien im Engadin an der Quadratscha 1, Chesa Ruppner in Samedan zu begrüßen.

LUZERN

ERFOLGREICH FÜR DEN VATERSCHAFTSURLAUB

Unsere Freude über das Ja zu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub an der Urne ist gross: Denn Syna Luzern und Unterwalden hatten sich mit diversen Aktionen und Beiträgen tatkräftig für das wichtige Anliegen eingesetzt. So organisierten wir ein überparteiliches Regional-Komitee mit diversen Politikerinnen und Politikern und sozial denkenden Arbeitgebern. Zudem waren wir am nationalen Aktionstag vom 5. September vormittags mit einer Standaktion in der Stadt Luzern präsent. Am Nachmittag verstärkten wir dann die Kinderwagenparade unserer Syna-Kolleginnen und -kollegen in Zürich mit einer namhaften Anzahl Teilnehmender. Dabei erhielten wir wertvolle Unterstützung von Young Syna Luzern.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei allen, die sich für den Vaterschaftsurlaub stark gemacht haben – sei es auf politischer oder ideeller Ebene und insbesondere auch an der Urne.

Agron Gjura, Regionalverantwortlicher



NORDWESTSCHWEIZ

GESCHÄTZTE MITGLIEDER

Nach der Kampagne ist vor der Kampagne. Erst einmal vielen Dank für eure Unterstützung unserer Aktivitäten im Abstimmungskampf für den Vaterschaftsurlaub. Wir sind stolz, so klare Ergebnisse in der Region erzielt zu haben. Im Kanton Basel-Stadt haben 72 Prozent Ja gesagt und in Baselland 59 Prozent. Bravo!

PROTESTWOCHE IM GESUNDHEITSWESEN

Als Nächstes gingen wir für das Gesundheitspersonal auf die Strasse. Unsere regionale Aktion führten wir gemeinsam mit unseren regionalen Bündnispartnerinnen SBK und VPOD am 27. Oktober durch. Wir hatten die Genehmigung erhalten, einen «Walk of Care» durchzuführen. Dazu sammelten wir uns um 16.30 Uhr an der Elisabethen Anlage / De Wette Strasse und marschierten gemeinsam nach Kleinbasel mit einem Zwischenstopp auf dem Marktplatz. Natürlich wurden die aktuell notwendigen Schutzmassnahmen getroffen. Es gab ein Contact Tracing und alle Teilnehmenden erhielten eine Schutzmaske.

MACH MIT!

Unterstütze unsere Forderungen für das Gesundheitswesen! Wende dich an das Regionalsekretariat bei weiteren Fragen: Tel. 061 227 97 30. Bleibt gesund

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche

OBWALDEN/NIDWALDEN

GROSSES INTERESSE FÜR VORRUHESTAND UND FAR

20 Syna-Mitglieder nahmen am 2. September in Hergiswil an der Informationsveranstaltung teil für die Vorruhestandsmodelle der Branchen Maler/Gipser und Gebäudehülle sowie für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe FAR.

LOHNEND FÜR BEIDE SEITEN

Die aus der Sozialpartnerschaft entstandenen Modelle lohnen sich für beide Seiten: Den Arbeitnehmenden bieten sie eine echte Perspektive, um ihren Ausstieg aus der Arbeitswelt würdig zu gestalten. Gleichzeitig können die Arbeitgeber vom riesigen Erfahrungsschatz und der grossen Fachkompetenz der Angestellten weiterhin profitieren.

Die Referenten Jürg Lehmann und Samuel Nogueira führten kompetent durch den Abend. Unsere Mitglieder aus den jeweiligen Branchen folgten den Ausführungen gespannt und interessiert.

Beim Imbiss zum Abschluss der Veranstaltung konnten diverse Fragen direkt mit den Referenten besprochen und geklärt werden.

Ein grosser Dank geht an unsere interessierten Mitglieder sowie an Jürg Lehmann und Samuel Nogueira für diesen gelungenen Anlass.

Urs Gander, Regionalsekretär

OBERER ZÜRICHSEE

VERABSCHIEDUNG VON VERDIENSTVOLLEN VORSTANDSLEUTEN

An der Delegiertenversammlung der Region Oberer Zürichsee – sie fand am Samstag, 12. September, in Einsiedeln statt und wurde von 32 Stimmberechtigten besucht – wurden die aus ihren Ämtern ausscheidenden Karl Oberholzer (links im Bild) und Pietro Di Martino gebührend verabschiedet. Sie können als kleinen Dank für ihre jahrzehntelangen, stets engagierten Funktionärstätigkeiten einen Ausflug auf den Piz Gloria beziehungsweise eine Dampfbahn-Fahrt im Furka-Gebiet geniessen und sich dabei daran erinnern, wie es war, damals im Vorstand der ROZ.

Bruno Füchslin, Redaktor Region Oberer Zürichsee



OBERWALLIS

VERTRAUENSLEUTE UND GENERALVERSAMMLUNGEN

Aufgrund der aktuellen Situation hat sich der Regionalvorstand dazu entschieden, die am 6. November geplante Vertrauensleutekonferenz abzusagen. Gesundheit geht vor – dies ist natürlich auch für uns das oberste Gebot. Als Vertreterin der Arbeitnehmenden ist es unsere Aufgabe, alle Arbeitnehmenden zu schützen, dies schliesst uns und euch sowieso mit ein. Wir hoffen, den Anlass zu einem späteren Zeitpunkt durchzuführen, und werden euch bei Gelegenheit informieren. Gleiches gilt für das alljährliche Kinderkino: Auch hier haben wir uns entschieden, den Anlass abzusagen.

Ob und wie die jährlichen Versammlungen durchgeführt werden, hängt von der jeweiligen Situation ab. Auch wenn mit den vorgeschriebenen Massnahmen ein gewisser Schutz besteht, möchten wir nicht unnötige Risiken eingehen. Wir werden hierzu mit den Sektionspräsidentinnen und -präsidenten Kontakt aufnehmen.

Bleibt gesund!

Juri Theler, Regionalverantwortlicher

OLTEN/SOLOTHURN

EINLADUNG

RACLETTE ABEND FREITAG, 4. DEZEMBER

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die Sektion Olten Zofingen lädt ihre Mitglieder mit Partnerin oder Partner zu einem geselligen Raclette-Abend ein ab 19 Uhr im Lokal der Bären-Zunft in Wangen bei Olten. www.baerenzunft.ch

Achtung! Die Zahl der Teilnehmenden ist auf 25 Personen begrenzt. Das Zunftlokal befindet sich in Kleinwangen an der Mittelgäustrasse 14, es hat genügend Parkplätze und ist nur fünf Gehminuten vom Bahnhof Wangen entfernt (Gegenüber der Geleise). In unmittelbarer Nähe ist die reformierte Kirche.

Anmeldung: bis 27. November bei der Sektion Olten-Zofingen

INVITO

SERATA RACLETTE VENERDI 4 DICEMBRE

Care colleghe, cari colleghi,

la sezione Syna Olten Zofingen invita i propri soci e i loro partner a una piacevole Serata raclette, con inizio alle ore 19, nel locale Bären-Zunft di Wangen bei Olten. www.baerenzunft.ch

Attenzione: il numero dei partecipanti è limitato a 25 persone. Il Bären-Zunft, che dispone di un sufficiente numero di parcheggi, si trova a Kleinwangen alla Mittelgäustrasse 14, a soli 5 minuti a piedi dalla stazione di Wangen. Il locale è situato di fronte ai binari, nelle immediate vicinanze della chiesa riformata.

Iscrizioni: Sektion Olten-Zofingen
Si prega di iscriversi entro il 27 novembre



OSTSCHWEIZ

NEIN ZU LÄNGEREN LADENÖFFNUNGSZEITEN!

Diesen Juni hat der Stadtrat von St. Gallen eigenmächtig die Ladenöffnungszeiten in der Innenstadt verlängert: Neu sind Sonntagsverkäufe möglich, und die Geschäfte dürfen unter der Woche bis 20 Uhr offen haben. Dagegen hat ein Komitee mit Vertreterinnen aus Gewerkschaften, linken Parteien sowie christlichen Organisationen eine Initiative lanciert.

Das neue Reglement ermöglicht dem Detailhandel in der St. Galler Innenstadt Öffnungszeiten montags bis samstags von 6 bis 20 Uhr. Am Sonntag ist neu eine Öffnung von 10 bis 17 Uhr erlaubt, sofern die Vorgaben des Arbeitsgesetzes erfüllt sind.

Die St. Galler Bevölkerung hat in der Vergangenheit aber mehrmals bewiesen, dass sie keine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten will. Deshalb wehrt sich ein neu gebildetes Komitee mit einer Initiative gegen die eigenmächtige Entscheidung des Stadtrates. Linus Brändle, Präsident der Sektion kirchliche Berufe, vertritt Syna im Komitee. Die Initiative verlangt, dass gestützt auf Artikel 10 der Gemeindeordnung der Artikel 2 im Reglement über Ruhetag und Ladenöffnung ersatzlos gestrichen wird. Gleichzeitig soll der Stadtrat das Vollzugsreglement über Ruhetag und Ladenöffnung, das er auf diesen Gesetzesartikel gestützt erlassen hat, wieder aufheben.

NEIN ZU LÄNGEREN ARBEITSZEITEN

Gründe gegen verlängerte Ladenöffnungszeiten gibt es genug: Der Sonntag soll ein Ruhetag bleiben und zur Erholung und Pflege der familiären und sozialen Kontakte dienen. Längere Öffnungszeiten gehen zudem voll auf Kosten der Angestellten, denn sie bedeuten noch längere Arbeitszeiten für das Personal im Detailhandel.

Die Unterschriftensammlung für die Initiative in der Stadt St. Gallen läuft ab sofort.

Ramona Riedener,
Medienbeauftragte
Syna Ostschweiz



URI

VORSTANDHOCK DER REGION URI

Die Vorstandsmitglieder besichtigten die Firma Sisag. Die Region Uri belohnte den Jahreseinsatz mit einem Nachtessen.

Die Mitglieder des Regionalvorstands besuchten die Firma Sisag in Schattdorf. Sisag-Gründungsmitglied und Verwaltungsrat Erich Megert stellte kompetent die «Seilbahnen und industrielle Sicherheitstechnik AG» vor.

Sie war 1985 gegründet worden. Seit 2016 hat die Firma Holdingstrukturen und bietet etwa 170 Stellen an, davon 15 Lehrstellen. Die Stärke der Sisag-Gruppe sei das weltweite Bedienen der Kunden mit hochwertigen Soft- und elektrotechnischen Hardwareprodukten im Bereich der Mobilität, so Erich Megert. Auf dem Rundgang im «SisCampus» stellte der Verwaltungsrat die Arbeitsplätze und die Tätigkeitsfelder des Unternehmens vor. Anschliessend wurde der Vorstandhock in 30 Metern Höhe im Sisag-Restaurant 54 abgehalten. Er begann mit einem köstlichen Nachtessen. Landammann Urban Camenzind dankte Syna für ihr wertvolles Wirken in der Arbeitswelt.

Andy Müller, Regionalverantwortlicher



ZÜRICH/SCHAFFHAUSEN

ZUG/INNERSCHWYZ

EIN LOHN ZUM LEBEN

Genf hat es geschafft, per Volksinitiative einen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde einzuführen. Das wollen wir auch!

Im Juni haben deshalb Gewerkschaften – darunter auch Syna –, Parteien und Hilfswerke eine Initiative lanciert. Sie verlangt einen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde für alle Arbeitnehmenden in den Städten Zürich, Kloten und Winterthur. In der Stadt Zürich arbeiten fast 17 000 Menschen für einen tieferen Stundenlohn. Wir alle wissen: Das reicht in dieser Stadt nicht zum Leben!

UNTERSCHREIBE AUCH!

Bist du stimmberechtigt in der Stadt Zürich, Kloten oder Winterthur? Dann komm doch vor dem 10. Dezember bei uns im Sekretariat vorbei und unterschreibe für einen angemessenen Mindestlohn!

Unterschriftenbögen zum Download und weitere Infos zur Initiative:
www.einlohnzumleben.ch

REGIONALE DELEGIERTENVERSAMMLUNG AM 25. SEPTEMBER

Pünktlich um 19 Uhr begrüßte Regionalpräsident Felix Staub die anwesenden Delegierten. Dabei erwähnte er insbesondere den Syna-Präsidenten Arno Kerst und Mandy Zeckra, neues Geschäftsleitungsmitglied und Regionen-Coach.

Nach einem feinen Nachtessen führte Felix Staub gewohnt zügig durch die verschiedenen Traktanden. Arno Kerst nahm in seiner Ansprache Bezug zur wichtigen Abstimmung vom 27. September und rief alle auf, an der Urne ein Zeichen für den Vaterschaftsurlaub zu setzen. Im Schlusswort bedankte sich der Syna-Präsident bei Felix Staub für seine 20-jährige Tätigkeit als Regionalpräsident.

Alain Imholz, Regionalverantwortlicher

IMPRESSUM

Syna Magazin
Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise	8 Ausgaben pro Jahr
Auflage	27 569 Exemplare (WEMF 2019)
Herausgeberin	Syna – die Gewerkschaft Zentralsekretariat, Postfach 1668 4601 Olten, www.syna.ch
Redaktion/Satz	kommunikation@syna.ch
Redaktion T.S	Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch
Druck/Versand	Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen	info@syna.ch

Nächste Ausgabe
 Redaktionsschluss

4. Dezember 2020
 18. November 2020, 12.00 Uhr

Bildnachweise

Adobe Stock (S. 1, S. 2 unten, S. 6, S. 8, S. 18 Mitte und unten, S. 20 oben links und Mitte)
 Brücke · Le pont (S. 5)
 Bruno Fuchsli (S. 17 unten)
 Konzernverantwortungsinitiative (S. 2 oben, S. 4, S. 13)
 pixabay (S. 14 unten)
 Setrunners.ch (S. 3 grosses Bild)
 Isabelle Sorge (S. 11)
 Syna (S. 7, S. 9, S. 12, S. 15, S. 16 oben rechts, S. 17 oben rechts, S. 19 oben, S. 20 oben rechts und unten)
 VPOD (Logo Santé publique S. 10)
 zVg (S. 3 kleines Bild)





Baukurse in Spanien und Portugal

24. Januar bis 26. Februar 2021
 Spanien: Santiago de Compostela
 Portugal: Porto und Lissabon

Die beliebten Auslands-Baukurse in Spanien und Portugal finden auch nächsten Januar und Februar wieder statt. Melde dich noch bis 4. November an!

Die vom Parifonds Bau mitfinanzierten Kurse richten sich an spanische und portugiesische Bauarbeiter, welche die Wintermonate in ihrer Heimat verbringen. Die Teilnehmer können dabei ihre Fertigkeiten im Bauhandwerk während zwei Monaten dem hohen Ausbildungsstandard der Schweiz anpassen.

Interessiert? Dein Arbeitgeber muss dich online auf der Website des Baumeisterverbands www.baumeister.ch anmelden. Melde dich in deinem Regionalsekretariat, wenn du die Voraussetzungen für einen Kurs erfüllst. Wir vermitteln gerne zwischen dir und deinem Arbeitgeber.



Volksabstimmung

29. November

Am 29. November 2020 findet die nächste eidgenössische Abstimmung statt. Dabei stimmen wir über zwei Volksinitiativen ab:

- **Volksinitiative «Für ein Verbot der Finanzierung von Kriegsmaterialproduzenten»**
- **Volksinitiative «Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt» («Konzernverantwortungsinitiative»)**

Syna und Travail.Suisse empfehlen das JA zur Konzernverantwortungsinitiative. Denn es darf nicht sein, dass internationale Konzerne mit Sitz in der Schweiz hier von den guten Rahmenbedingungen profitieren und anderswo gegen die Menschenrechte verstossen, indem sie ihre Angestellten unterdrücken und unter menschenunwürdigen Bedingungen arbeiten lassen. Weitere Infos zur Initiative findest du in diesem Magazin auf den Seiten 4 und 5.

www.konzern-initiative.ch



Migrationskonferenz

Samstag, 21. November
 ab 9.30 bis 13 Uhr
 Hotel Arte, Olten
 mit anschliessendem Mittagessen

An der Migrationskonferenz diskutieren ausländische Mitglieder zusammen mit Syna-Regionalsekretär/-innen über ein aktuelles Thema aus der Gewerkschaft. Dieses Jahr tauschen sich die Immigrati-Sektionen aus über aktuelle Herausforderungen und zukünftige Entwicklungen. Sei auch dabei!

Anmeldung: bis 14. November in deinem Regionalsekretariat

GESEHEN IM NETZ

facebook.com/syna.ch
instagram.com/syna_ch

twitter.com/syna_ch
linkedin.com/company/syna-ch

Syna - die Gewerkschaft - le syndicat - il sindacato
 12. Oktober um 15:00 · 🌐

Trotz Bau-Boom wollen die Baumeister die Löhne kürzen. Klare Worte dazu im Blick von Syna-Branchenleiter Guido Schluep: «Eine Lohnsenkung werden wir niemals akzeptieren!»

BLICK.CH
Trotz Bau-Boom: Implenia & Co. wollen Búezer-Löhne kürzen - Blick

syna_ch

syna_ch 🇨🇭 Wir sind bereit! 🇨🇭 Vom 26. bis 31. Oktober protestieren wir gemeinsam mit dem Gesundheitspersonal. Wir fordern: 🚨 Corona-Prämie = 1 Monatslohn
 🚨 Mehr Rechte am Arbeitsplatz – mehr Mitsprache und besseren Schutz
 🚨 Bessere Arbeitsbedingungen – mehr Lohn und Schluss mit Pflege à la Minute

Unterstütze uns dabei! Hast du dich schon bei deiner Region für eine Aktion eingetragen? syna.ch/buendnis-gesundheit

Gefällt adrianwuethrich und 22 weitere Personen

Syna - die Gewerkschaft @syna_ch Oct 8

So geht #Gleichstellung: Die @fenaco gründet mit den Gewerkschaften Syna und @UniaSchweiz eine paritätische Kommission, um Analysen für die #LohnGleichheit durchzuführen: syna.ch/aktuell/fenaco...