

GESUNDHEITSWESEN IN SCHIEFLAGE

FÜR EINE GESUNDE ZUKUNFT

Die Pandemie hat verschärft, was sich bereits zuvor abzeichnete: Das Gesundheitspersonal ist am Anschlag. Die Arbeitsbedingungen werden immer schlechter, der Fachkräftemangel immer gravierender. Jetzt muss dringend etwas passieren. Ein Ja zur Pflegeinitiative am 28. November wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung. Dafür setzt sich Syna ein. **Seiten 4 und 5**



Für eine fortschrittliche Arbeitswelt

Vor einem Jahr hat sich das Schweizer Stimmvolk klar für zehn Tage Vaterschaftsurlaub ausgesprochen. Dies zeigt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeitenden ist. Doch viele Arbeitgebende ignorieren dieses Bedürfnis komplett. **Seiten 6 und 7**

I salari devono aumentare

Sabato 30 ottobre, le lavoratrici e i lavoratori edili si riuniranno in diverse città svizzere per protestare. Ne hanno infatti abbastanza di essere soverchiati con le stesse scuse, anno dopo anno, in occasione delle trattative salariali. **Pagina 13**

BRANCHEN

- 8 BAUHAUPTGEWERBE**
Lohnfrage entscheidend für
Zukunft der Branche
- 9 SCHREINERGEWERBE**
Neuer GAV in Sicht
- 9 MEM-INDUSTRIE**
MEM-Passierelle nimmt
Fahrt auf
- 11 DETAILHANDEL**
Weg von den Tieflohnen

SPRACHEN

- 13 ITALIANO**
Edilizia principale
- 14 ESPAÑOL**
Cambio de personal en Syna
- 15 PORTUGUÊS**
Setor da saúde

PERSÖNLICH

- 3 DER KOMMENTAR**
Mandy Zeckra, Vize-Präsidentin
- 12 ICH UND MEINE ARBEIT**
Linda Rosenkranz: «Wir sind
im Gleichstellungsflow»

POLITIK

- 20 ABSTIMMUNG**
28. NOVEMBER 2021
Syna empfiehlt zweimal JA

SERVICE

- 11 DEIN RECHT**
Krankschreibung und
Kündigung
- 16 REGIONEN**
Deutschschweiz
- 20 EMMA ERKLÄRT**
Session
- 20 WEITERBILDUNG/KURSE**

BRANCHEN

Pflegeinitiative und nationale Demo am 30. Oktober

DAS GESUNDHEITSPERSONAL ZEIGT DIE ZÄHNE

Seiten 4 und 5



GEWERKSCHAFT

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ARBEITGEBENDE HINKEN DEM ZEITGEIST HINTERHER

Seiten 6 und 7



- 10 ABSCHIED UND WILLKOMMEN**
Personelle Wechsel bei Syna

Gewerkschaftsarbeit in einer neuen Realität

Aufruhr in der Trychler-Szene, Einführung von Zertifikaten, Abstimmung zum Covid-19-Gesetz, Impfoffensive des Bundesrates – immer wieder neue Bestimmungen, alte Diskussionen oder langersehnte Vorstösse. Was macht das mit uns? Können wir das nach bald zwei Jahren Pandemie eigentlich alles noch verdauen?

Wo viel geredet wird, wird häufig nicht viel gesagt. Wenn ich die aktuelle mediale Berichterstattung zur Pandemie beobachte, frage ich mich daher ernsthaft: Wer hört eigentlich noch zu? Oder hören wir langsam einfach nur noch das, was wir hören wollen? Einen positiven Effekt scheint der Überfluss an Informationen und Diskussionen auf jeden Fall zu haben – die abertausenden Hobby-Epidemiologen, die uns am Mittagstisch mit Analysen zu R-Werten versorgt haben, scheinen wieder neue Beschäftigungsfelder gefunden zu haben. Der eindeutige Nachteil – es ist unglaublich schwer geworden, die für einen selbst am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld relevanten Informationen zu filtern. Und es ist fast unmöglich, auf dem neuesten Stand der Bestimmungen zu bleiben. Für uns als Gewerkschaft wird es auch zunehmend schwieriger, die Interessen der Arbeitnehmenden prominent in der öffentlichen Debatte zu halten, ohne dass sie im Wirrwarr der Meinungen, Beiträge und Ankündigungen untergehen.

UNTERSTÜTZUNG DER LEISEN

«Welchen Test muss ich denn jetzt machen?», fragte mich eine 16-Jährige letzte Woche schon leicht verzweifelt. Sie wolle doch nicht noch ein Jahr zu Hause sitzen, aber es sei so kompliziert. Während wir die Testmöglichkeiten zusammen durchgehen, fällt mir wieder auf, wie gross der Frust und die Konsequenzen fehlender Informationen sind. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wird verhindert – und das im Zeitalter der Informationstechnologie, und auch für Mitglieder der digitalen Generation. Die Gruppe der

«Unwissenden», ist die grösste Gruppe unter den Nichtgeimpften. Nur ist diese Gruppe eben nicht die Lauteste. Da reflektiert sich das Dilemma der Gewerkschaftsarbeit wieder einmal im Lichte von Corona. Die am stärksten Betroffenen sind in der Masse viel mehr, als sie selbst denken und es allgemein wahrgenommen wird. Aber ihre Anliegen und Bedürfnisse werden nicht abgedeckt. Stattdessen erhalten diejenigen ungleich mehr Aufmerksamkeit, die am lautesten sind. Syna muss deshalb weiter den Leisen zuhören und ihnen Gehör verschaffen.

FOKUS AUF DAS WESENTLICHE

Corona hat eine neue Realität geschaffen. Ein Leben mit der Pandemie. Unsere Anpassungsfähigkeit als Menschen hat uns dabei geholfen. In dieser neuen Realität müssen wir uns aufstellen, kommunizieren und als Gewerkschaft agieren – nicht trotz, sondern mit Corona. Dabei müssen wir den Fokus auf das Wesentliche legen – damit unser Publikum das auch verdauen kann: Das Ja zur Änderung des Covid-19-Gesetzes am 28. November, das finanzielle Absicherung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherstellt. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen in einer boomenden Baubranche, den wir am 30. Oktober mit Protestkundgebungen in Zürich und Genf lancieren. Oder aber die Fortsetzung des Kampfes gegen die strukturellen Defizite bei den Arbeitsbedingungen für diejenigen, die uns immer noch durch diese Pandemie tragen: für das Gesundheitspersonal. Gemeinsam mit ihnen demonstrieren wir am 30. Oktober in Bern und sagen Ja zur Pflegeinitiative bei der Abstimmung am 28. November.

Mandy Zeckra
Vize-Präsidentin
mandy.zeckra@syna.ch



Kampf-Herbst für das Gesundheitspersonal

DAS GESUNDHEITSPERSONAL ZEIGT DIE ZÄHNE



Am 30. Oktober findet in Bern die zweite nationale Demo des Gesundheitspersonals statt.

Nach fast zwei Jahren Pandemie sind Wut, Enttäuschung und Verzweiflung der Mitarbeitenden riesig. Mit einem Ja zur Pflegeinitiative können wir alle dem Gesundheitspersonal unsere Solidarität zeigen.



Seit Jahren leidet das Gesundheitspersonal in Spitälern, Alters- und Pflegeheimen, bei der Spitex und an vielen anderen Orten unter immer schlechteren Arbeitsbedingungen. Schon vor Corona gab es im ganzen Gesundheitswesen einen grossen Personalmangel, weil viele in diesem System nicht mehr arbeiten wollen. Und dann kam die Pandemie. Politik und Behörden wurden nicht müde zu betonen, dass das Gesundheitspersonal systemrelevant sei und dass sich endlich etwas ändern müsse. Heute müssen wir feststellen: Alles nur Blabla, geändert hat sich nichts.

ALLEIN GEGEN EINEN BLOCK

Eigentlich war das klar. Denn das Gesundheitspersonal hat einen ganzen Block von Interessenvertretern gegen sich: Bund, Kantone und Krankenkassen wollen keine höheren Gesundheitskosten, weil sie um höhere Ausgaben und ihre Gewinne fürchten. Die Arbeitgebenden wollen möglichst geringe Kosten, weil sie Gewinne machen müssen und wollen. Wenn es um die Arbeitsbedingungen des Personals geht, schieben sich alle gegenseitig die Verantwortung zu. Niemand will etwas tun. Also gibt es nur noch eine Möglichkeit: Das Gesundheitspersonal muss selbst aktiv werden, gemeinsam mit den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern.

VOLK UND PERSONAL IM GLEICHEN BOOT

Damit sich endlich etwas ändert, geht das Gesundheitspersonal am 30. Oktober in Bern auf die Strasse. Es fordert:

- ❗ eine Covid-Prämie
- ❗ höhere Löhne für die körperlich und psychisch belastende Arbeit
- ❗ eine volle Rente mit 60 und keine Erhöhung des Rentenalters für Frauen
- ❗ eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ❗ genügend und gut ausgebildetes Personal

JA ZUR PFLEGEINITIATIVE

Der Druck vom Personal, von der Basis, ist jetzt entscheidend. Die Stimmbevölkerung als Auftraggeberin und Patientin des Gesundheitssystems kann den Angestellten aber auch helfen: mit einem Ja zur Pflegeinitiative am 28. November. Die Initiative verlangt Massnahmen von Bund und Kantonen, um für genügend Pflegepersonal und bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Sie wird von einer breiten Allianz getragen, unter anderem von Syna und unserem Dachverband Travail.Suisse. Die Pflegeinitiative stellt viele richtige Fragen und fordert von Bund und Kantonen die richtigen Antworten darauf. Syna empfiehlt deshalb ein klares Ja zur Pflegeinitiative (siehe auch Seite 20).

**«Was wir brauchen,
ist eine Rückkehr zu einem
echten Service public mit guten
Arbeitsbedingungen für
das Personal, einer guten Qualität
und tragbaren Kosten.»**

—
Marco Geu,
Zentralsekretär Gesundheitswesen

WEITERE SCHRITTE MÜSSEN FOLGEN

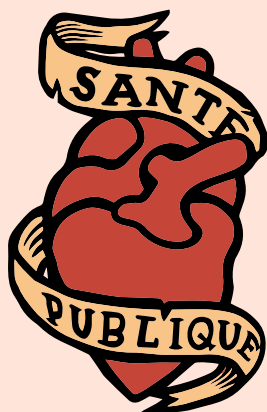
Mit der Annahme der Initiative sind aber noch nicht alle Probleme des Schweizer Gesundheitswesens gelöst. Die grössten Baustellen sind die Fragen der Organisation und der Finanzierung. Im heutigen System ist die Gesundheitsversorgung eine öffentlich finanzierte Dienstleistung, die von privaten Anbietern unter Marktbedingungen erbracht werden muss. Das funktioniert nicht. Wer zu fixen Preisen Gewinne machen soll, muss entweder beim Personal sparen oder mehr Leistungen erbringen, die abgerechnet werden können – egal ob sie nötig sind oder nicht. Weniger Mitarbeitende müssen also mehr leisten. Wie sich dies auf die Qualität der Gesundheitsversorgung auswirkt, kann man sich ausdenken. Die Prämien- und Steuerzahlenden müssen für die gesunkene Qualität aber auch noch mehr zahlen. Das kann nicht im Interesse der Schweizer Bevölkerung sein. Was wir brauchen, ist eine Rückkehr zu einem echten Service public mit guten Arbeitsbedingungen für das Personal, einer guten Qualität und tragbaren Kosten.

Marco Geu
Zentralsekretär Gesundheitswesen
marco.geu@syna.ch



Gesundheitspersonal
**NATIONALE
DEMO**

Samstag,
30. Oktober 2021
ab 13 Uhr
Bern, Schützenmatte





Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ARBEITGEBENDE HINKEN DEM ZEITGEIST HINTERHER

Ein Jahr nach Annahme des Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz müssen wir eine negative Bilanz ziehen:

Viele Arbeitgebende geizen beim Vaterschaftsurlaub. Damit ignorieren sie nicht nur die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden, sondern schaden langfristig auch ihrer eigenen Branche.

Die Einführung eines gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs war ein Meilenstein in der schweizerischen Sozialpolitik. Ein Erfolg, der nicht zuletzt unserer Vaterschaftsurlaubs-Initiative zu verdanken ist. Leider tun sich nach wie vor viele Arbeitgebende schwer, ihren Mitarbeitenden die so wichtige Familienzeit zu gewähren. Dabei zeigt eine Studie von Travail.Suisse deutlich: Die heutigen Väter wollen Verantwortung übernehmen und die Betreuungsarbeit fair auf beide Elternteile aufteilen. Mit der aktuellen Regelung von zwei Wochen bezahltem Vaterschaftsurlaub sind die

meisten Arbeitnehmenden unzufrieden. Eine grosse Mehrheit wünscht sich vier Wochen oder mehr.

ES HAPERT IN DER UMSETZUNG

Vor diesem Hintergrund erstaunt es sehr, dass viele Arbeitgebende dem eindeutigen Rechtsgutachten von Prof. Dr. Thomas Geiser nach wie vor zuwiderhandeln (das Syna Magazin berichtete): Dieses belegt, dass der Vaterschaftsurlaub in einem Gesamtarbeitsvertrag grundsätzlich zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub dazugezählt werden muss.

«Mit einem längeren Vaterschaftsurlaub und der Förderung von Teilzeitarbeit soll die Holzbau-Branche gerade auch für junge Berufsleute attraktiv bleiben.»

Johann Tscherrig,
Zentralsekretär Holzbau



Gewisse Arbeitgebende scheinen partout nicht wahrhaben zu wollen, dass der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine kurzzeitige Modeerscheinung ist, sondern einem grossen Bedürfnis der Arbeitnehmenden entspricht.

SCHNITT INS EIGENE FLEISCH

Auf die Spitze treiben es die Arbeitgebenden im Bauhauptgewerbe: Im Landesmantelvertrag (LMV) haben sie einseitig beschlossen, den bisherigen Vaterschaftsurlaub von einem Tag zu 100 Prozent Lohn durch 10 Tage zu 80 Prozent Lohn zu ersetzen. «Damit schneiden sich die Baumeister ins eigene Fleisch», erklärt Guido Schluop, Zentralsekretär Bauhauptgewerbe. Er verweist

«Die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit ist Bestandteil der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen. Es ist auch im Interesse der Arbeitgebenden, diese besser umzusetzen.»

Mathias Regotz, Verantwortlicher Maler-/Gipsergewerbe

auf den akuten Fachkräftemangel und die Nachwuchsprobleme, mit denen das Bau-gewerbe zu kämpfen hat. «Die männerlastige Branche will attraktiver werden, verpasst aber gleichzeitig eine Steilvorlage, indem sie über einen zusätzlichen freien Tag bei der Geburt streitet. Das ist eine rückständige Einstellung, welche die Branche nicht attraktiver macht!»

WEGWEISENDE MODELLE WICHTIG

Eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist heute entscheidend für die Attraktivität eines Berufsbildes. Verschiedene Branchen haben dies erkannt und tragen mit flexiblen Arbeitsmodellen den Bedürfnissen von Familien stärker Rechnung. So zeigt das Projekt «Teilzeitbau» im Maler- und Gipsergewerbe, warum die Förderung von Teilzeitarbeit weibliche wie männliche Arbeitskräfte langfristig in der Branche hält. In der Holzbaubranche wiederum diskutieren die Sozialpartner zurzeit über ein Teilzeitmodell sowie über einen Ausbau des Vaterschaftsurlaubs.

SYNA BLEIBT AM BALL

Es gibt Firmen, die fortschrittlich denken und mit flexiblen Arbeitsmodellen und gross-zügigen Lösungen beim Vaterschaftsurlaub die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben fördern. Dennoch sind wir noch lange nicht am Ziel. Syna wird sich in



den Verhandlungen mit ihren Sozialpartnern weiterhin mit aller Kraft für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Nur so kommen wir in der Schweiz zu dem sozialen Fortschritt, den wir in diesem Land so dringend brauchen.



Flurina Hoffmann
Leiterin Kommunikation
flurina.hoffmann@syna.ch



LOHNFRAGE ENTSCHEIDEND FÜR ZUKUNFT DER BRANCHE

Am 30. Oktober versammeln sich Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter schweizweit zu Protestkundgebungen.

Sie haben genug davon, in den Lohnrunden alljährlich mit den immer gleichen Ausreden übergangen zu werden.

«Die Erhaltung von Arbeitsplätzen hat oberste Priorität. Wenn wir eure Löhne jetzt noch erhöhen, dann gefährdet dies eure Jobs!» Mit dieser Drohkulisse versucht der Schweizerische Baumeisterverband SBV regelmässig, die Bauleute einzuschüchtern. Doch stimmt dieses Argument? Und sind die Löhne wirklich so hoch, dass keine Luft nach oben mehr bleibt?

Arbeitnehmende im Baugewerbe verdienen in der Schweiz im Durchschnitt rund 6400 Franken pro Monat (13. Monatslohn eingerechnet). Ein angemessener Lohn für die harte und über die Jahre gesundheitsgefährdende Arbeit auf dem Bau? Und attraktiv genug, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen? Es ist bekannt: Der Branche werden in den nächsten Jahren gegen 20 000 Fachkräfte fehlen. Besonders deutlich zeigt sich die Entwicklung im Maurerberuf: In den letzten zehn Jahren hat sich die Anzahl der Lernenden halbiert. Wenn also einer florierenden Branche mit vollen Auftragsbüchern die Fachkräfte ausgehen, dann ist das Märchen der gefährdeten Arbeitsplätze wohl erstmal vom Tisch.

BRANCHE ATTRAKTIVER GESTALTEN

Die Baumeister versuchen, dem Abwärtstrend auf ihre Weise entgegenzuwirken: Mit ihrem «Masterplan 2023» planen sie eine Modernisierung der Ausbildung. Dies soll Berufsbilder und Karrieremöglichkeiten in der Branche attraktiver und vielfältiger gestalten. Eine Revision der Grundausbildung fordert Syna für die Branche schon lange. Gleichzeitig sind wir überzeugt: Es braucht mehr. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht zuletzt mit einem angemessenen Vaterschaftsurlaub – würde die Attraktivität des Berufsbilds steigern. Längere Erholungszeiten in den dichtgedrängten Bauphasen würden zudem die Arbeitssicherheit erhöhen. Und schliesslich würde eine breitere Verteilung der Verantwortung im Kader dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen generell zu verbessern.

HÖHERE LÖHNE SIND NÖTIG

Doch all diese Massnahmen reichen nicht aus, um den Fachkräftemangel in der Branche abzuwenden. Und generiert eine Branche zu wenig Fachkräfte, muss sie sich der Frage stellen, ob die Löhne ausreichend sind. Man mag es drehen, wie man will: Solange die Baumeister sich weigern, im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel auch über den Lohn zu diskutieren, kommen sie nicht aus ihrer misslichen Lage heraus.

LMV-VERHANDLUNGEN STEHEN BEVOR

Die Bauleute ihrerseits lassen sich von ihren Arbeitgebern nicht länger hinhalten: An den Protestkundgebungen vom 30. Oktober gehen sie zusammen mit den Gewerkschaften für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen auf die Strasse (siehe Box «Protestkundgebung»). Denn es geht um mehr als nur kurzfristige Anpassungen: 2022 beginnen die Verhandlungen für den neuen Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe (LMV).

Als Vorbereitung darauf hat Syna die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Wir wollten wissen, welche Verbesserungen für die Angestellten im neuen LMV notwendig sind, um die Branche attraktiver zu machen. Die Resultate der Umfrage werden an der bevorstehenden Branchenkonferenz vom 20. November (siehe Box «Branchenkonferenz») veröffentlicht.

Guido Schluep
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe
guido.schluep@syna.ch

PROTESTKUNDGEBUNG

Samstag, 30. Oktober 2021, ab 13 Uhr
Zürich, Helvetiaplatz

Für anständige Löhne und gegen den steigenden Leistungsdruck auf den Baustellen!

BRANCHENKONFERENZ BAUHAUPTGEWERBE

Samstag, 20. November 2021, 9.45 Uhr
Olten, Hotel Arte

Die Einladungen wurden verschickt.

Schreinerhandwerk Deutschschweiz

NEUER GESAMTARBEITS- VERTRAG IN SICHT

Unser Druck hat endlich zum Erfolg geführt: Die Verhandlungen über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag im Schreinerhandwerk sind wiederaufgenommen worden. Die Arbeitgebenden zeigen sich bereit, sich mit den Gewerkschaften wieder an einen Tisch zu setzen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Für die Verhandlungen haben wir an der Branchenkonferenz im September von unseren Mitgliedern einen klaren Auftrag erhalten: Eine Erhöhung der Arbeitszeit wird nicht akzeptiert, und die Mindestlöhne müssen steigen.

Ziel der aktuellen Verhandlungen ist ein neuer GAV auf Basis des im vergangenen Jahr ausgelaufenen Vertrags, allenfalls mit einigen kleineren Anpassungen. Dieser soll so rasch wie möglich eingeführt werden. Zudem verlangen unsere Mitglieder, dass der – ebenfalls ausgesetzte – GAV für Gesundheitsschutz und Weiterbildung der Branche wieder in Kraft tritt. Beide Verträge sollen dieselbe Gültigkeitsdauer aufweisen und gemeinsam allgemeinverbindlich erklärt werden.

Syna ist zuversichtlich, dass die aktuellen Verhandlungen rasch erfolgreich abgeschlossen werden und unsere Mitglieder anschliessend über ein erfolgreiches Verhandlungsergebnis entscheiden können.

ZEITGEMÄSSE ARBEITSBEDINGUNGEN

Mit unseren Mitgliedern haben wir bereits die Anforderungen für den zukünftigen GAV, gültig ab ca. 2026, definiert: Darin sollen verbindliche Vereinbarungen für zeitgemässe Arbeitsbedingungen festgehalten werden. Bedürfnisse der Arbeitnehmenden wie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitarbeit oder Modelle für eine Entlastung in den letzten Berufsjahren vor der Pensionierung müssen berücksichtigt werden.



Johann Tscherrig
Zentralsekretär Schreinerhandwerk
johann.tscherrig@syna.ch

MEM-Industrie

MEM-PASSERELLE NIMMT FAHRT AUF

Die MEM-Passerelle eröffnet erfahrenen Berufsleuten Karriere-chancen in einer Branche, die sich rasch und grundlegend wandelt. Gleichzeitig verschafft sie den Industrieunternehmen die so dringend benötigten Fachkräfte. Das Modell hat jetzt auch die SBB überzeugt.

Mit der SBB konnte eine Art «Pilot-Zusammenarbeit» gestartet werden. Darauf aufbauend sollen weitere Partnerunternehmen gewonnen werden. In diesem Prozess wird die SBB unterstützend mitwirken. Sie kann dabei ihre grosse Erfahrung einbringen in Bereichen wie Weiterbildung, Zweitausbildung von Erwachsenen oder internem Arbeitsmarktcenter.

ZWEISTUFIGES MODELL

Aufgrund erster Erfahrungen und Gesprächen mit Unternehmen soll die MEM-Passerelle künftig als zweistufiges Einstiegsmodell durchgeführt werden:

- **praxisorientierter Intensivstart** (Basisausbildung für Quereinsteigende) in Vollzeit über sechs Wochen, Anstellung ist noch keine Voraussetzung

- **berufsbegleitende Neuqualifikation** über 12 bis 24 Monate mit Anstellung im Unternehmen (dual) und inhaltlich basierend auf den Berufen der MEM-Industrie

GERÜSTET FÜR DIE ZUKUNFT

Syna ist überzeugt, dass die Zusammenarbeit mit der SBB und die zukünftigen Ausbildungsmodelle der MEM-Passerelle dem Fachkräftemangel in der MEM-Industrie entgegenwirken werden. Gleichzeitig rüstet die MEM-Passerelle die Arbeitnehmenden der Branche für die digitalisierte Zukunft. Das ist enorm wichtig, denn lebenslanges Lernen ist in der heutigen Arbeitswelt ein Muss. Syna unterstützt die Arbeitnehmenden in ihrer Weiterbildung, damit sie sich an diese veränderten Umstände anpassen können.

Johann Tscherrig
Zentralsekretär MEM-Industrie
johann.tscherrig@syna.ch

WILLKOMMEN UND ABSCHIED



Mit Mathias Regotz verlässt uns Ende Oktober ein langjähriges Mitglied der Geschäftsleitung.

Gleichzeitig begrüßen wir Anouk Zulauf als Verantwortliche der Fachstellen Migration und Ü60.

Im Magazin beantworten sie uns drei Fragen zu ihrer Tätigkeit bei Syna.

DREI FRAGEN AN: ANOUK ZULAUF



Anouk Zulauf hat ihre Stelle als Verantwortliche der beiden Fachstellen Migration und Ü60 am 1. April 2021 angetreten. Zuvor war sie neun Jahre lang tätig als Programmbeauftragte für unterschiedliche gemeinnützige politische Organisationen im internationalen Migrationsbereich. Die 40-Jährige spricht fünf Sprachen.

Anouk, was hat dich dazu motiviert, dich für die Stelle zu bewerben?

«Ein gleichberechtigter Zugang zu einer Arbeitswelt mit fairen Bedingungen ist die Basis für ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben. Nur so wird auch die Teilhabe am sozialen, politischen und kulturellen Leben möglich. Für unzählige Menschen mit Migrationshintergrund ist dies in der Schweiz bis heute leider keine Realität. Obwohl Migrantinnen und Migranten für den Schweizer Arbeitsmarkt höchst systemrelevant sind, werden sie nachweislich diskriminiert. Das ist unwürdig und inakzeptabel. Dagegen engagiere ich mich für unsere Mitglieder mit Migrationshintergrund.»

An welchen Projekten bis du aktuell dran?

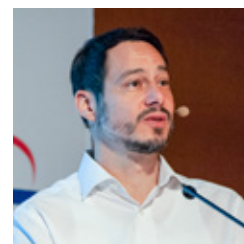
«Ein zentrales Element, das die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht und es gleichzeitig ermöglicht, an wichtige Informationen zu gelangen und für sich selbst einzustehen, ist die Sprache. Deshalb erarbeite ich momentan ein Sprachkurskonzept für all unsere Regionen. Syna-Mitglieder und andere Interessierte erhalten damit Zugang zu qualitativ hochstehenden Sprachkursen zu fairen Preisen (Infos: www.syna.ch/sprachkurse). Gleichzeitig läuft die Planung für die jährliche Delegiertenversammlung unserer Ü60-Bewegung vom 17. November.»

Was planst du zukünftig für die Fachstellen Migration und Ü60?

«Die Sprachkurse sollen im Jahr 2022 auf alle Regionen ausgeweitet werden. Nächstes Jahr soll zudem endlich wieder eine Migrationskonferenz stattfinden, nachdem diese coronabedingt zweimal ausfallen musste. Allgemein bin ich sehr daran interessiert, unsere Dienstleistungen und Aktivitäten zukünftig noch stärker an den Bedürfnissen unserer Mitglieder auszurichten.»

Liebe Anouk, an dieser Stelle heissen wir dich offiziell willkommen bei Syna und freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

DREI FRAGEN AN: MATHIAS REGOTZ



Mathias Regotz begann seine Laufbahn bei Syna 2012 als Leiter des Rechtsdienstes. 2014 übernahm er die Leitung des Sektors Industrie und wurde gleichzeitig in die Geschäftsleitung aufgenommen. Seit 2020 zeichnete Regotz verantwortlich für die Vertragspolitik. Als zukünftiger Geschäftsführer der AMS Arbeitsmarkt-Services AG bleibt der Jurist seinem Kernmetier, dem Arbeitsrecht, treu.

Mathias, auf welche Erfolge bei Syna bist du besonders stolz?

«Ein grosses Highlight war der erfolgreiche Abschluss der Verhandlungen zum MEM-GAV 2018. Syna erreichte, dass wichtige Antworten auf die Fragen der Digitalisierung in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aufgenommen wurden. Dazu gehören regelmässige Standortbestimmungen und die Einführung der MEM-Passerelle für berufsbegleitende Umschulungen.

Einen anderen Erfolg verbuchte ich beim Neubau der Messe Basel. Damals wurden Metallbaukonstrukteure wegen unsäglichen Subunternehmerketten nicht bezahlt und mussten massiv zu lange arbeiten. Nach grossem rechtlichen und medialen Druck gab die Messe Basel unseren Forderungen nach und bezahlte alles.

Intern ist für mich die stetig engere, branchenübergreifende Zusammenarbeit der Zentralsekretärinnen und -sekretäre ein zukunftssträchtiger Erfolg.»

Was war dir in deiner Arbeit bei Syna besonders wichtig?

«Zu wissen, dass man sich für das Richtige einsetzt. Wichtig war mir stets, sowohl Partnern wie auch Gegnern mit Respekt und Anstand zu begegnen. Nur so sind gute Lösungen für unsere Mitglieder möglich.»

Was wünschst du dir für die Zukunft von Syna?

«Dass die aktuellen Herausforderungen, intern wie extern, erfolgreich gemeistert werden. Aber davon bin ich überzeugt.»

Lieber Mathias, wir danken dir für deinen unermüdlichen Einsatz und deine grossen Verdienste bei Syna. Für deine berufliche Zukunft wünschen wir dir alles Gute.

Arno Kerst
Präsident
arno.kerst@syna.ch

Coop: Neuer GAV und Lohnrunde 2022

WEG VON DEN TIEFLÖHNEN



Per 1. Januar 2022 tritt der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Coop in Kraft. Darin sowie in der Lohnrunde 2022 erreichte Syna Verbesserungen vor allem für Mitarbeitende mit tiefen Löhnen.

Mit dem neuen GAV werden der Mindestlohn auf 4100 Franken sowie der Referenzlohn nach zweijähriger Grundbildung auf 4150 Franken erhöht. In der Lohnrunde 2022 erhalten ferner Mitarbeitende mit einem Bruttolohn bis 4400 Franken eine generelle Lohnerhöhung von 40 Franken monatlich. Löhne über 4400 Franken werden per 2022 individuell um gesamthaft 0,6 Prozent erhöht. Im neuen GAV sind zudem höhere Entschädigungen für den Pikettdienst vorgeschrieben. Alles in allem ergibt sich somit ein Paket, das gezielt bei den Tieflöhnen ansetzt.

VERBESSERUNGEN FÜR FRAUEN

Mit dem neuen GAV erhalten Mütter bei Coop zukünftig ab dem ersten Dienstjahr einen Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Zusätzlich baut Coop sein Angebot für die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der familienexternen Kinderbetreuung aus. Zusammen mit der Entwicklung

bei den tiefen Löhnen, zu denen traditionell vor allem Frauen arbeiten, erreichte Syna somit besonders für die weiblichen Angestellten von Coop massgebliche Fortschritte. Damit die Arbeitsbedingungen aber gut bleiben und noch besser werden, braucht es weiterhin ein starkes gewerkschaftliches Engagement der Mitarbeitenden.

Marco Geu
Zentralsekretär Detailhandel
marco.geu@syna.ch



Dein Recht

KRANKSCHREIBUNG UND KÜNDIGUNG



Frage eines Mitglieds: «Ich werde bei meiner Arbeit gemobbt und bin deshalb krankgeschrieben. Meiner Gesundheit zuliebe möchte ich die Stelle kündigen. Drohen mir dadurch Abzüge beim Arbeitslosengeld?»

Grundsätzlich müssen Arbeitnehmende mit Sanktionen rechnen, wenn sie kündigen, ohne eine neue Stelle zu haben. Es gibt aber einige wenige Ausnahmen: Eine davon ist die Kündigung aus medizinischen Gründen (Art. 16 Abs. 2 AVIG).

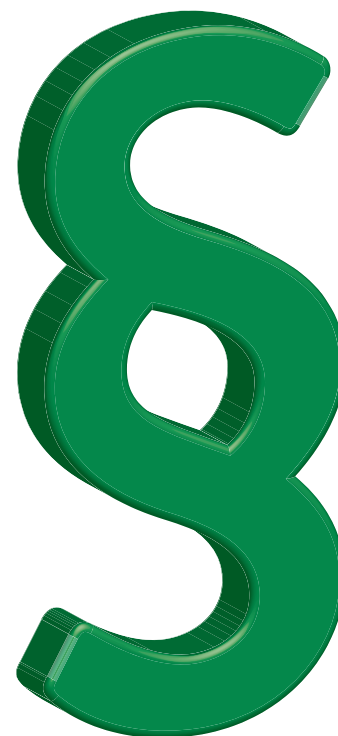
Ist eine Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar, so darf sie grundsätzlich gekündigt werden ohne Konsequenzen beim Arbeitslosengeld. Dies gilt allerdings nur, wenn beide folgenden Bedingungen zutreffen:

1. Die Unzumutbarkeit der Arbeit muss durch ein Arztzeugnis belegt werden. Die Anforderungen an das Zeugnis sind sehr hoch. Nachträglich ausgestellte Atteste werden nicht akzeptiert. Zudem kann ein Arzt das Vorliegen von Mobbing nicht bescheinigen, sondern nur die daraus entstandenen gesund-

heitlichen Folgen im Zusammenhang mit der Arbeit. Mobbing ist ein juristischer und kein medizinischer Begriff, über den nur ein Gericht entscheiden kann.

2. Die Kündigungsfrist muss eingehalten werden, solange der Arbeitgeber Lohn oder die Versicherung Krankentaggelder zu zahlen hat. Verzichtet die betroffene Person auf die Einhaltung der Kündigungsfrist, wenn sie wegen Arbeitsunfähigkeit nicht zur Arbeit erscheinen muss, verursacht sie einen Schaden für die Arbeitslosenversicherung. Sie unterliegt daher einer Suspendierung, deren Dauer davon abhängt, wie lange sie auf diese Leistungen des Arbeitgebers oder der Versicherung verzichtet hat. Nur wenn Arbeitgebende oder die Versicherungsgesellschaft nicht mehr verpflichtet sind, Leistungen zu erbringen (beispielsweise bei Beendigung des Anspruchs für Krankentaggelder), entsteht der Versicherung kein Schaden.

Marianne Sidler
juristische Mitarbeiterin ALK
marianne.sidler@syna.ch





ICH UND MEINE ARBEIT

«WIR SIND IM GLEICHSTELLUNGSFLOW»

Linda Rosenkranz hat mit der Gewerkschaft Syna zurzeit gleich dreifach zu tun:

Sie arbeitet nicht nur für unseren Dachverband Travail.Suisse, sondern ist auch Syna-Mitglied.

In beiden Funktionen vertritt sie unsere Interessen gerade an der Frauen*session in Bern.



Linda, für alle, die dich noch nicht kennen: Was machst du genau bei Travail.Suisse?

Meine Stelle nennt sich «Leiterin Kommunikation und Administration». Ich bin für alle Belange in der Administration zuständig; von der Buchhaltung über die Immobilienverwaltung bis hin zu Personalfragen. Zudem bin ich verantwortlich für die strategische Kommunikation von Travail.Suisse.

Aktuell vertrittst du uns auch als Teilnehmerin in der Frauen*session Ende Oktober. Wie ist es dazu gekommen?

Travail.Suisse hat gemeinsam mit seinen Verbänden eine Liste mit Kandidatinnen erstellt. Dafür wurde ich angefragt. Ganz ehrlich: Ich habe mich lange über die Idee einer reinen Frauen*session aufgeregt: Nur Frauen dürfen Frauen wählen, die dann unter sich über Gleichstellungsthemen diskutieren? Ich bin überzeugt: Solange sich nur die Frauen mit der Gleichstellung auseinandersetzen, kommen wir nicht weiter! Gleichstellung betrifft uns alle. Doch nach einigen Gesprächen wurde mir klar: Wir müssen alle Möglichkeiten nutzen. Zudem dürfen wir nicht vergessen: Wir sind aktuell im «Gleichstellungsflow». Nur

schon in den Medien wird die Frauen*session grosses Interesse auslösen. Und das wird die Gleichstellungsfrage weiter befeuern.

Wie läuft eine solche Session ab?

Nachdem ich informiert wurde, dass ich als eine von 200 Frauen gewählt wurde, habe ich eine Liste von Kommissionen erhalten. Ich durfte mich für drei davon bewerben. Gewählt wurde ich in die Kommission für Gleichstellung in Arbeit und Absicherung. In dieser Kommission hatten wir bereits zwei Tage Sitzungen. Darin haben wir Themen diskutiert, die uns wichtig sind und daraus Forderungen – sogenannte Vorstösse – definiert.

Wofür hast du dich in der Kommission eingesetzt?

Mir waren drei Themen besonders wichtig:

1. Die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Als Vertreterin von Travail.Suisse und seinen Verbänden liegt es mir natürlich besonders am Herzen, dass die Lohndiskriminierung in der Schweiz endlich ein Ende hat. Dafür haben wir ja auch gemeinsam mit Syna die Plattform respect8-3.ch ins Leben gerufen.

2. Betreuungs- und Erziehungsgutschriften auch für die 2. Säule: In der AHV gibt es sie bereits. Eltern (vor allem Frauen), die Teilzeit arbeiten, um Kinder zu betreuen, bekommen Gutschriften dafür. Das muss es auch im BVG geben. Diese Forderung werde ich an der Session als Sprecherin vorstellen.
3. Ein Bundesamt für Familie und Gleichstellung, so wie es die meisten europäischen Länder längst kennen.

Zum Schluss: Warum bist du Syna-Mitglied?

Ich erachte die Gewerkschaften als eine der wichtigsten sozialen Bewegungen. Schon immer, aber seit Corona mehr denn je. Ich sehe es als meine persönliche Verpflichtung an, mich für eine solidarische Gesellschaft zu engagieren. Ausserdem war schon meine Mutter Gewerkschafterin und ist in einer «Isebhäner»-Arbeiterfamilie gross geworden. Das hat sie, aber auch mich geprägt. Für Syna habe ich mich entschieden, weil es eine Gewerkschaft ist, die alle Branchen vertritt. Zudem will Syna Brücken bauen – verhandeln, anstatt gleich zu streiken. Das gefällt mir.

Patricia Schoch
Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch

FRAUEN*SESSION 2021

Die Frauen*session wurde von alliance F gemeinsam mit anderen Organisationen initiiert. 200 Frauen* aus allen Regionen der Schweiz werden während zwei Tagen im Nationalratssaal Platz nehmen, ihre dringlichsten Anliegen diskutieren und Anträge aus eigens gebildeten Kommissionen behandeln. Zum Schluss überreichen sie Parlament und Bundesrat ihre konkreten Forderungen.

Edilizia principale

LA QUESTIONE SALARIALE È CRUCIALE PER IL FUTURO DEL SETTORE

Sabato 30 ottobre, le lavoratrici e i lavoratori edili si riuniranno in diverse città svizzere per protestare. Ne hanno infatti abbastanza di essere soverchiati con le stesse scuse, anno dopo anno, in occasione delle trattative salariali.

«**P**reservare i posti di lavoro ha la priorità assoluta. Se aumentiamo i vostri salari ora, metteremo a rischio i vostri impieghi!» La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC tenta sistematicamente di intimidire i lavoratori edili dipingendo quadri oltremodo sinistri.

Ma queste argomentazioni corrispondono al vero? E i salari sono realmente troppo elevati, tanto da non consentire alcun margine di miglioramento?

In Svizzera un edile guadagna mediamente 6400 franchi circa al mese (inclusa la tredicesima). È davvero un salario adeguato al duro e, nel corso degli anni, usurante lavoro sui cantieri? E sufficientemente attrattivo per contrastare l'incombente carenza di personale qualificato? È ormai risaputo che nei prossimi anni l'edilizia sarà a corto di circa 20 000 lavoratori qualificati. La tendenza è particolarmente evidente nella professione di muratore, dove negli ultimi dieci anni il numero di apprendisti si è dimezzato. Quindi, se un'industria fiorente che ha libri delle commesse strapieni è a corto di lavoratori qualificati, la favola dei posti di lavoro a rischio non sta in piedi.

RENDERE LA PROFESSIONE PIÙ ATTRATTIVA

Gli impresari-costruttori cercano di contrastare questo decremento a modo loro: attraverso il masterplan «Formazione professionale SSIC 2030» ambiscono a una formazione di base e continua più moderna, che migliori l'attrattiva e aumenti la diversificazione dei profili professionali e delle opportunità di carriera nel settore.

Syna chiede già da tempo una revisione della formazione di base nel ramo, ma siamo convinti che si debba fare molto di più. Migliorando anche l'equilibrio tra lavoro e vita privata – non da ultimo con un congedo di paternità adeguato – si aumenterebbe l'attrattiva della professione. Inoltre, periodi di riposo più lunghi nei periodi di costruzione più concitati aumenterebbero la sicurezza sul lavoro.

Infine, una più ampia distribuzione delle responsabilità dei quadri aiuterebbe a migliorare le condizioni di lavoro in generale.

I SALARI DEVONO AUMENTARE

Ma tutte queste misure non sono sufficienti per evitare la carenza di personale qualificato nel settore. E se un settore genera un numero insufficiente di lavoratori qualificati, occorre chiedersi se i salari sono adeguati. Non importa come si rigiri la frittata: in relazione alla penuria di manodopera qualificata, finché rifiuteranno di discutere anche i salari gli impresari-costruttori non usciranno dall'impasse.

IMMINENTI TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CNM

Dal canto loro, i lavoratori edili non permetteranno ai datori di lavoro di temporeggiare ulteriormente: alle manifestazioni di protesta del 30 ottobre scenderanno in piazza insieme ai sindacati per salari e condizioni di lavoro migliori (vedi riquadro). Perché in gioco c'è molto più di semplici adeguamenti a breve termine: nel 2022 prenderanno il via le trattative per il nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

Come preludio, Syna ha realizzato fra le lavoratrici e i lavoratori dell'edilizia un sondaggio sulle loro condizioni di lavoro. Volevamo infatti sapere quali miglioramenti ritengano sia necessario introdurre nel nuovo CNM per rendere il settore più attrattivo. I risultati del sondaggio saranno resi noti in occasione della conferenza del ramo prevista il prossimo 20 novembre (vedi riquadro).

Guido Schluemp
Segretario centrale edilizia principale
guido.schluemp@syna.ch

MANIFESTAZIONE DI PROTESTA

Sabato 30 ottobre 2021
Zurigo, Helvetiaplatz,
a partire dalle 13.00
Per salari adeguati e contro la crescente pressione nei cantieri!

CONFERENZA DEL RAMO EDILIZIA PRINCIPALE

Sabato 20 novembre 2021, Ore 9.45
Olten, Hotel Arte
L'invito è stato inviato.

Cambio de personal

UN ADIÓS Y UNA BIENVENIDA

Mathias Regotz, miembro de la junta directiva desde hace muchos años, nos deja a finales de octubre.

Al mismo tiempo, damos la bienvenida a Anouk Zulauf como responsable de los departamentos de Migración y Ü60. Ambos participaron en esta entrevista para la revista Syna.

TRES PREGUNTAS PARA: MATHIAS REGOTZ



Mathias Regotz comenzó su carrera en Syna en 2012 como Director de Servicios Jurídicos. En el 2014 asumió la dirección del Sector Industria y simultáneamente fue nombrado miembro del Consejo Ejecutivo. Desde 2020, Regotz es responsable de Política Contractual. Como futuro Director General de AMS Arbeitsmarkt-Services AG, el abogado continuará ejerciendo en lo que más sabe, el derecho laboral.

Mathias, ¿de qué éxitos en Syna estás más orgulloso?

«Un punto alto fue el término exitoso del MEM CCT 2018. Syna logró que se incluyeran en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) importantes cuestiones acerca de la digitalización. Entre ellas se encuentran el control regular in situ y la introducción del MEM-Passerelle para la capacitación de los trabajadores en otras áreas. Otro éxito tiene que ver con la construcción del Messe Basel. En ese entonces, los trabajadores de la construcción metal-metálica casi no cobraban por culpa de los subcontratistas teniendo que trabajar largas jornadas laborales. Tras una gran presión legal y mediática, Messe Basel accedió a nuestras exigencias y pagó todo.»

A nivel interno, considero que la cooperación intersectorial cada vez más estrecha de los Secretarios y Secretarías Centrales es un gran éxito.»

¿Qué fue especialmente importante para ti durante tu trabajo en Syna?

«Saber que defiendes lo que es correcto. Importante también fue tratar con respeto a los colegas y adversarios. Solo de esta forma se pueden alcanzar objetivos que beneficien a nuestros miembros.»

¿Qué le deseas para el futuro a Syna?

«Que los actuales desafíos, tanto internos como externos, se superen con éxito. Pero de esto estoy completamente seguro.»

Querido Mathias, agradecemos tu incansable compromiso y tus gran servicio a Syna. Te deseamos lo mejor para tu futuro profesional.

TRES PREGUNTAS PARA: ANOUK ZULAUF



El 1 de abril de 2021 Anouk Zulauf asumió su cargo como Directora de los departamentos de Migración y Ü60. Anteriormente, trabajó durante nueve años como responsable de programas para varias organizaciones sin fines de lucro en el sector de la migración internacional. Domina cinco idiomas.

Anouk, ¿qué te motivó para postular a este puesto de trabajo?

«La igualdad de acceso a un mundo laboral con condiciones justas es la base de una vida digna. Sólo así es posible la participación en la vida social, política y cultural. Pero para muchísimos inmigrantes en Suiza esto no pasa de ser una quimera. A pesar de que los inmigrantes son muy relevantes para el mercado laboral suizo, son discriminados. Esto es indigno e inaceptable. Por esto estoy comprometida con nuestros miembros de origen inmigrante.»

¿En qué proyectos estás trabajando actualmente?

«Un elemento central para aumentar las posibilidades en el mercado laboral y al mismo integrarse y conocer sus derechos es el idioma. Por eso estoy trabajando en un concepto de curso de idiomas para todas nuestras regiones. Los miembros de Syna y otros interesados tendrán así acceso a cursos de idiomas de alta calidad a precios

justos (información: www.syna.ch/sprachkurse). Al mismo tiempo, se está planificando la reunión anual de delegados de nuestro movimiento Ü60 para el 17 de noviembre.»

¿Cuáles son tus planes para los departamentos de Migración y Ü60?

«Los cursos de idiomas se extenderán a todas las regiones en 2022. El año que viene, por fin, volveremos a reunirnos en una conferencia sobre migración, después de que se tuviera que cancelar dos veces debido al coronavirus. En general, estoy muy interesada en adaptar nuestros servicios y actividades aún más a las necesidades de nuestros miembros en el futuro.»

Querida Anouk, quisiéramos darte oficialmente la bienvenida a Syna y nos alegramos desde ya por nuestro futuro trabajo conjunto.

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch

Outono de luta para o pessoal do setor de saúde

O PESSOAL DO SETOR DE SAÚDE MOSTRA OS DENTES

No dia 30 de outubro haverá a segunda demonstração nacional do pessoal do setor de saúde em Berna.

Após quase dois anos de pandemia, a frustração e o desespero dos colaboradores são enormes. Todos nos podemos demonstrar a nossa solidariedade ao pessoal do setor de saúde dando o nosso sim à iniciativa de cuidar.

Há anos que o pessoal do setor de saúde sofre sob condições laborais cada vez piores nos hospitais, lares de terceira idade e de cuidados contínuos, no Spitex e em muitos outros locais. Já antes do coronavírus houve uma grande falta de pessoal em todo o serviço de saúde, porque muitos já não querem trabalhar neste sistema. E depois chegou a pandemia. A política e as entidades oficiais não se cansam de sublinhar que o pessoal do setor de saúde seria relevante para o sistema e que, finalmente, alguma coisa teria de mudar. Hoje temos de consternar: é tudo blablablá, nada mudou.

SOZINHO CONTRA UM BLOCO

Na verdade, isto foi claro. Porque o pessoal do setor de saúde tem um bloco inteiro de grupos de interesses contra si: o governo federal, os cantões e os seguros de saúde não querem custos de saúde mais elevados, porque temem pelos seus lucros e maiores gastos. As entidades patronais querem custos mais baixos possíveis, porque devem e querem ganhar dinheiro. Quando se trata das condições laborais do pessoal, cada um empurra a responsabilidade para os outros. Ninguém quer fazer algo. Portanto, há apenas uma opção: o próprio pessoal do setor de saúde deve ficar ativo, juntamente com as cidadãs e os cidadãos eleitores.

O POVO E O PESSOAL ESTÃO NO MESMO BARCO

Para que se altera algo, finalmente, o pessoal do setor de saúde vai para a rua, no dia 30 de outubro em Berna. Exige:

- ❗ um prémio Covid
- ❗ salários mais altos para o trabalho de força física e psíquica
- ❗ a reforma inteira aos 60 anos e nenhum aumento da idade de reforma das mulheres
- ❗ uma melhor conciliação da profissão e da família
- ❗ pessoal suficiente e bem formado

SIM PARA A INICIATIVA DE CUIDAR

Agora a pressão vinda do pessoal, da base, é determinante. No entanto, o eleitorado, como mandante e paciente do sistema de saúde, também pode apoiar os funcionários: dando um sim à iniciativa de cuidar no dia 28 de novembro. A iniciativa exige medidas do governo federal e dos cantões para disponibilizar o pessoal de enfermagem num número suficiente e criar melhores condições laborais. Ela é apoiada por uma ampla aliança, do Syna e da nossa federação Travail.Suisse, entre outros. A iniciativa de cuidar faz muitas perguntas certas e exige as respostas corretas do governo federal e dos cantões. O Syna recomenda um claro sim em relação à iniciativa de cuidar (veja também a página 20).

DEVEM SEGUIR-SE MAIS PASSOS

Ao aceitar a iniciativa ainda não se resolveram todos os problemas do serviço de saúde suíço. O maior ponto crítico é a questão da organização e do financiamento. No sistema atual, os cuidados de saúde é um serviço de financiamento público, que é proporcionado por prestadores privados sob condições de mercado. Assim não funciona. Quem tem de gerar lucros com preços fixos, aquele ou deve poupar com o pessoal ou tem de oferecer mais serviços que podem ser faturados – indiferentemente, se forem ou não necessários. Menos colaboradores têm prestar mais serviços. Os efeitos sobre a qualidade dos cuidados de saúde são imagináveis. Os contribuintes dos prémios e impostos têm de pagar para uma qualidade cada vez mais reduzida. Isto não pode ser no interesse da população da Suíça. Precisamos um verdadeiro serviço público de volta, com boas condições laborais para o pessoal, uma boa qualidade e custos sustentáveis.

Marco Geu

Secretário central do Serviço de saúde
marco.geu@syna.ch



AARGAU

WALK OF CARE FÜR DAS GESUNDHEITSPERSONAL

Am 12. Oktober fand im Aargau zum zweiten Mal ein «Walk of Care» statt. Diesmal in Olten und Baden, stand der Umzug im Zeichen der Pflegeinitiative. Diese fordert mehr ausgebildete Pflegenden, bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne sowie mehr Zeit zum Pflegen. Darum braucht es ein Ja zur Pflegeinitiative an der eidgenössischen Abstimmung vom 28. November. Der Walk of Care wird jeweils organisiert vom «Bündnis Gesundheitspersonal», in welchem Syna sich aktiv beteiligt. Das Bündnis hat sich im letzten Herbst formiert und kämpft für bessere Arbeitsbedingungen, mehr Lohn und mehr Schutz für die Angestellten im Gesundheitswesen.

Fabio Iseini, Regionalsekretär



DEUTSCHFREIBURG



Gärtner/-innen:

ZUSAMMEN STARK!

Kennst du eine Person, die im Gartenbau tätig ist? Ja? Es gibt gute Neuigkeiten für sie: Ein GAV schützt ihre Arbeitsbedingungen!

Nach zehn Jahren Verhandlungen und grossem Einsatz besteht seit 1. August 2021 endlich ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der die Arbeitsbedingungen der Gärtnerinnen und Gärtner in der Region verbessert. Darauf geeinigt haben sich die Sozialpartner der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und der Region Berner Jura. In der neuen paritätischen Kommission vertritt Ernesto Suarez, Regionalsekretär Syna Fribourg/Neuchâtel, die Anliegen der Arbeitnehmenden. Damit wir in drei Jahren bei der Neuverhandlung des GAV eine gute Verhandlungsbasis haben und so den Anliegen der Arbeitnehmenden noch mehr Kraft verleihen können, ist es wichtig, dass sich uns möglichst viele Angestellte der Branche anschliessen. Informiere Personen im Gartenbau über den neuen GAV und motiviere sie, Syna-Mitglied zu werden. Als Werbepremie erhältst du wie immer 100 Franken pro Neumitglied.

Marie-Louise Fries, Regionalsekretärin

BERN

SYNA AM BÜMPLIZMÄRIT

Wie jedes Jahr nahm das Syna-Regionalsekretariat Bern auch diesen Herbst wieder am Bümplizer Märli teil.

Dieses Jahr befand sich unser Stand am Anfang der Fussgängerzone – ein optimaler Platz. Unsere Helferinnen und Helfer hatten genügend Material und Informationen für die Interessierten, die unseren Stand besuchten. Es herrschte eine angenehme Atmosphäre, und das Wetter hätte nicht schöner sein können. Vertreten waren jedes Alter sowie verschiedene Nationalitäten. Dies gab dem Anlass eine bunte Note, wie es halt im Westen von Bern Alltag ist. Am Stand besprachen wir viele arbeitsrechtliche Probleme und erteilten Ratschläge. Den Helferinnen und Helfern danken wir für ihren Einsatz im Namen der Syna-Region Bern.

Elvira Wüthrich, Regionalredaktorin

GRAUBÜNDEN/SARGANSERLAND

FAMILIENAUSFLUG INS TAL DES LICHTS

Der diesjährige Familienausflug unserer Region Ende August führte uns ins schöne Lugnez, ins Tal des Lichts.

Obwohl das Wetter am Morgen regnerisch war, durften wir doch mit erstem Halt in Vrin einen unvergesslichen Tag in fröhlicher Atmosphäre verbringen. Nach einer kleinen Begrüssungsansprache durch den Organisator Anton Solèr, Präsident der Sektion Pez Aul, und einem kurzen Kaffeehalt ging's zu Fuss weiter zur Ausgrabung aus der Bronzezeit und anschliessend über die legendäre Hängebrücke zum Mittagstisch nach Silgin. Dort wurden wir mit Grilladen und einem leckeren Dessertbuffet verwöhnt. Auch die Fischzuchtanlage Lumare gab Anlass zum Staunen. Dort werden die Saiblinge umweltschonend in Kleinanlagen herangezogen.

Mit Regen und Sonne verliessen wir das Tal des Lichts und wurden zum Abschluss mit einem kräftigen Regenbogen verabschiedet.

Irene Theus, administrative Mitarbeiterin



LUZERN

AUS DEM REGIONALSEKRETARIAT

Syna Luzern hat viele Anmeldungen für die Deutschkurse erhalten, die ab November in unseren Räumen stattfinden. Mit Ausnahme des Kurses für die Mitglieder im Gastgewerbe sind die angebotenen Kurse bereits ausgebucht. Weiter haben die Angestellten des Luzerner Kantonsspitals (Luks) und der Luzerner Psychiatrie (Lups) am 13. Oktober darüber abgestimmt, ob sie weiterhin dem kantonalen Personalgesetz unterstellt sein wollen oder ob die Anstellungsbedingungen künftig in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt werden sollen. Syna Luzern hat mit anderen Gewerkschaften viele Aktionen vor Ort durchgeführt, um den Mitarbeitenden die Vorteile eines GAV zu erklären: Das Personal hat mehr Mitspracherecht bei seinen Arbeitsbedingungen, zudem kann das Parlament diese nicht einseitig ändern. Unser Einsatz hat sich gelohnt: Eine grosse Mehrheit des Personals hat für den GAV entschieden.

Agron Gjuraj, Regionalverantwortlicher

OBERER ZÜRICHSEE

NEUER REGIONALSEKRETÄR RAPPERSWIL

Am 13. September hat Carmine Gallicchio bei Syna in Rapperswil seine Arbeit als Regionalsekretär mit einem Pensum von 80 Prozent aufgenommen.



Carmine bringt dank seiner langjährigen Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär grosse Erfahrung in den Bereichen der gewerkschafts-, gesellschafts- und vertragspolitischen Arbeit mit. Er will sich für die Arbeitnehmenden einsetzen, diese gewerkschaftlich organisieren und wenn nötig ihnen aufzeigen, für ihre Rechte zu kämpfen. Der gebürtige Italiener ist ein Kultur- und Naturmensch, reist gerne und hat eine gute Prise Humor. Seine Freizeit verbringt Carmine

am liebsten mit seiner Familie und mit Freunden sowie mit seiner «zweiten Liebe» Gesang und Musik.

NORDWESTSCHWEIZ

JA ZUR PFLEGEINITIATIVE

Die Volksinitiative «für eine starke Pflege» geht in den Endspurt: Am 28. November hat nun die Stimmbevölkerung das letzte Wort.

Für das Initiativkomitee geht der vom Parlament vorgelegte indirekte Gegenvorschlag zu wenig weit. Darin fehlen Massnahmen, welche die Berufsverweildauer erhöhen und die Pflegequalität sichern.

Fachkräftemangel, Pandemie, Impfung, Impfwang – dies sind nur einige Schlagworte, die uns in den letzten Monaten täglich durch den Alltag begleitet haben und uns immer noch begleiten. Doch der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist nicht erst seit dem Ausbruch von Corona vorhanden. Zurzeit geben pro Jahr weit über 2000 Pflegefachpersonen ihren Beruf auf. Und ausgebildet wird nicht einmal die Hälfte des tatsächlichen Bedarfs. Bis 2030 werden 65 000 zusätzliche Pflegende benötigt. Ein Ja zur Pflegeinitiative ist deshalb dringend notwendig. Auch Syna macht sich dafür stark und engagiert sich in den lokalen Komitees für die Abstimmung.

Wer ebenfalls in einem lokalen Komitee mithelfen will, kann sich unter www.sbk-bsbl.ch anmelden.

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche



OBWALDEN/NIDWALDEN

AUF DEN SPUREN DER SÖLDNER UND REISLÄUFER

Der diesjährige Seniorenausflug der Region führte ins Salzmagazin in Stans. Dort besuchten wir die Ausstellung «Söldner, Reissäckler, Pensionenherren – ein Innerschweizer Beziehungsnetz».

Die interessante Ausstellung faszinierte die pensionierten Syna-Mitglieder: Ganze Generationen von jungen Innerschweizern waren vom späten Mittelalter bis ins 19. Jahrhundert im Einsatz von fremden Kriegsherren gewesen. Die kräftigen und mutigen Eidgenossen konnten dabei mit viel Geld die Not der verarmten Familien lindern. Doch es gab auch eine Kehrseite: Die meisten von ihnen kehrten entweder traumatisiert oder gar nicht mehr zurück. Die Ausstellung beeindruckte die Teilnehmenden und regte zu Diskussionen an.

Der Ausflug endete mit einem anschliessenden Pizzaplausch. Unser Dank geht an Andrea Ambauen vom Salzmagazin für die eindrückliche Führung sowie ans Oberdeck Stans für die Gastfreundschaft.

Urs Gander, Regionalsekretär



OBERWALLIS

KANTONALES LADENÖFFNUNGSGESETZ

Aktuell wird das Ladenöffnungsgesetz (Lög) des Kanton Wallis revidiert. Syna war während der Konsultation dabei.

Natürlich gingen die Meinungen der verschiedenen Organisationen grundlegend auseinander. Knackpunkt ist die Zeit der Schliessung am Abend. Gewisse Organisationen wollen die Öffnungszeiten unter der Woche bis 20 Uhr verlängern. Aktuell schliessen die Läden um 18.30 Uhr. Diese Ausweitung können wir nicht akzeptieren. Denn es würde eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten. Bereits heute ist es für die Angestellten im Detailhandel schwer, ihr Privat- und Familienleben unter einen Hut zu bekommen. Ein Vereinsleben ist praktisch unmöglich.

Von längeren Öffnungszeiten würden ausserdem nur die bekannten Grossverteiler profitieren. Für die Kleingeschäfte wäre es ein Mehraufwand an Personalkosten, der mit längeren Öffnungszeiten nicht zu kompensieren ist.

Das Gesetz kommt im Frühling in den Grossen Rat. Hoffen wir, dass dieser Vernunft walten lässt und von einer massiven Liberalisierung absieht. Sollte dies nicht der Fall sein, werden wir das Referendum gegen diese Änderung ergreifen.

Juri Theler, Regionalverantwortlicher



OLTEN/SOLOTHURN

EINLADUNG

RACLETTE-ABEND FREITAG, 3. DEZEMBER

Die Sektion Olten/Zofingen lädt ihre Mitglieder mit Partner/-innen am Freitag, 3. Dezember, um 19 Uhr, zum geselligen Raclette-Abend ein. Der Anlass findet im Lokal der Bärenzunft in Wangen bei Olten statt.

Anmeldung

Die Anzahl der Teilnehmenden ist auf 25 Personen begrenzt. Anmeldung bis zum 26. November online unter www.syna-olten.ch. Achtung: Es gilt Zertifikatspflicht.

Das Zunftlokal mit genügend Parkplätzen befindet sich in Kleinwangen an der Mittelgäustrasse 14, nur 5 Gehminuten vom Bahnhof Wangen entfernt (gegenüber der Geleise) und in unmittelbarer Nähe der reformierten Kirche. www.baerenzunft.ch

INVITO

SERATA RACLETTE VENERDI 3 DICEMBRE

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 Bärenzunft di Wangen bei Olten.

Iscrizioni

Il numero dei partecipanti è limitato a 25 persone. Si prega di iscriversi entro il 26 novembre online su www.syna-olten.ch. Importante: certificato richiesto. 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. www.baerenzunft.ch



OSTSCHWEIZ



KOLLEGIAL EIN TEAM FÜHREN

«Der Ton macht die Musik» lautet ein viel zitiertes Sprichwort. Wie man etwas sagt, kann verändern, was man sagt. Respekt und Vertrauen sind die Grundlagen einer guten Kommunikation und unabdingbar für ein gutes Arbeitsklima.

In Zusammenarbeit mit dem Pastoralamt des Bistums St. Gallen organisierte Syna Ostschweiz kürzlich einen Workshop zum Thema «Kollegiale Führung – so kommen wir im Team weiter». Dieses Modell der Leitungsform war 2003 für Pastoralteams des Bistums St. Gallen eingeführt und stets weiterentwickelt worden. Unter der Kursleitung von Ruth Kulcàr Meienberger, Beraterin und Dozentin im Sozial- und Gesundheitswesen, lernten die Pastoralmitarbeitenden an diesem Tag in Zweiertteams Werkzeuge zur Weiterentwicklung der kollegialen Teamleitung kennen. Einen spannenden Erfahrungsbericht aus der Strectchurh Zürich, wo die kollegiale Führung erfolgreich umgesetzt wird, schilderte deren Geschäftsführer Philipp Nussbaumer im zweiten Teil des Tages.

Ramona Riedener, Regionalredaktorin

PENSIONIERTENAUSFLUG

Endlich durften die Urner Pensionierten wieder auf Reisen gehen!

Das Wetter stimmte am Dienstag, 21. September – ganz im Sinne der Reisenden. Sie durften eine schöne, angenehme Carfahrt durchs Luzerner Hinterland und das Entlebuch erleben und sich von den wunderschönen Landschaften beeindrucken lassen. Auch die Geselligkeit kam bei Speis und Trank nicht zu kurz.

Laura Beeler, Lernende



ZUG/INNERSCHWYZ

VORSICHT VOR ASBEST!

Seit 1989 gilt in der Schweiz ein Asbestverbot. Da es nach wie vor sehr viele ältere Gebäude gibt, besteht für Arbeitnehmende im Baugewerbe jedoch nach wie vor die Gefahr, dem giftigen Stoff während der Arbeit ausgesetzt zu sein.

Es ist deshalb wichtig, vor allem als Handwerkerin oder Handwerker, diese Thematik im Hinterkopf gespeichert zu haben. Hat man mit Isolationen, Heizungen, Rohrleitungen, Dächern, Fassaden, Fenstern, Boden-, Wand- und Deckenbelägen oder Elektroinstallationen zu tun, die schon älter sind, ist ein gewisses Mass an Vorsicht geboten. Sogar Blumenkisten können aus gefährlichem Asbestzement bestehen. Ganz besonders vorsichtig sollte man sein, wenn man für ein Abbruchunternehmen arbeitet, da diese häufig mit älteren Gebäuden zu tun haben. Triffst du bei deiner Arbeit also auf ein Gebäude, das vor 1989 erbaut wurde, dann sei stets wachsam. Sollte der Verdacht bestehen, dass in deinem Arbeitsbereich Asbest verbaut ist, arbeite nicht weiter. Informiere deinen Vorgesetzten und besprich mit ihm das weitere Vorgehen. Wirst du trotzdem ohne genauere Prüfung zur Arbeit verpflichtet, dann weigere dich und kontaktiere dein Regionalsekretariat oder die Suva. Deine Gesundheit ist unbezahlbar, und Asbestschäden sind bis heute nicht heilbar!

Erkrankungen durch Asbest können teilweise erst nach mehreren Jahrzehnten auftreten und enden dann meist tödlich. Sorge deshalb dafür, dass du gar nicht erst in Kontakt damit kommst.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär

Kürzung des Mutterschaftsurlaubs

7429 x NEIN

Vor einigen Wochen wurde bekannt, dass die Schaffhauser Kantonalbank (SHKB) ihren Mitarbeiterinnen den Mutterschaftsurlaub von 16 auf 14 Wochen gekürzt hatte – mit Verweis auf die «Gleichbehandlung» von Männern und Frauen.

Ein solcher Rückschritt in der Gleichstellung darf nicht Schule machen. Deshalb startete unser Dachverband Travail.Suisse gemeinsam mit Syna eine Petition gegen den Entscheid. Am 20. September übergaben wir 7429 Unterschriften vor Ort an den CEO der SHKB. Im Namen aller Unterzeichnenden forderten wir echte Gleichberechtigung und eine sofortige Aufhebung der Kürzung des Mutterschaftsurlaubs. Väter und Mütter dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Gleichstellung ist ein Fortschritt, kein Nullsummenspiel. Die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu fördern, ist für Syna ein sehr wichtiges Thema. Wir werden weiterhin ein wachsames Auge auf die Entwicklungen bei der SHKB haben – aber auch bei anderen Unternehmen – und bei Bedarf entsprechend reagieren.

Iamaray Müller
administrative Mitarbeiterin



IMPRESSUM

Syna Magazin
Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 8 Ausgaben pro Jahr
Auflage 26 183 Exemplare (WEMF 2021)
Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat, Postfach 1668
4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion/Satz kommunikation@syna.ch
Redaktion Travail.Suisse Lisa Schädel
schaedel@travailsuisse.ch

Druck/Versand Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe
Redaktionsschluss

17. Dezember 2021
1. Dezember 2021, 12.00 Uhr

Bildnachweise

Adobe Stock (S. 3, S. 5 rechts, S. 6/7, S. 9 oben, S. 13, S. 15, S. 16 unten links, S. 18 oben und Mitte S. 20 oben links)
Coop (S. 11 oben)
Verein «Ja zur Pflegeinitiative» (S. 4)
Irene Theus (S. 16 unten rechts)
Syna (S. 1, S. 8, S. 12, S. 16 oben links, S. 17, S. 18 unten, S. 19)
zVg (S. 10)



Abstimmung 28. November 2021

SYNA EMPFIEHLT ZWEIMAL JA

JA ZUR PFLEGEINITIATIVE

Die Initiative verfolgt drei Ziele:

- ! genügend Pflegefachpersonen ausbilden
- ! Qualität der Pflege sichern
- ! gute Arbeitsbedingungen schaffen

Dafür sollen zwei Grundsätze in der Verfassung festgehalten werden: Bund und Kantone sollen die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung anerkennen und fördern. Zudem sollen sie sicherstellen, dass eine ausreichende Anzahl an diplomierten Pflegefachpersonen ausgebildet werden. Wird die Initiative abgelehnt, tritt der indirekte Gegenvorschlag in Kraft. Dieser würde zwar Fortschritte bringen, die Arbeitsbedingungen aber nicht verbessern. Deshalb genügt der Gegenvorschlag nicht: Es braucht ein Ja zur Pflegeinitiative.

JA ZUR ÄNDERUNG DES COVID-19-GESETZES

Gestützt auf das Epidemien-gesetz hat der Bundesrat ab Frühjahr 2020 Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie beschlossen. Um die wirtschaftlichen Folgen dieser Massnahmen abzufedern, wurden per Notrecht verschiedene Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden eingeführt. Die Überführung dieses Notrechts in ordentliches Recht – das Covid-19-Gesetz – wurde vom Volk in der Referendumsabstimmung vom 13. Juni 2021 angenommen. Gegen die Änderungen dieses Gesetzes wurde nun erneut das Referendum ergriffen. Syna empfiehlt die Annahme der Änderung des Covid-19-Gesetzes.



WEITERBILDUNG

formation-ARC.Suisse

AKTUELLE KURSE

OUTDOOR ACADEMY 4:

DURCH MENTALES TRAINING, FOKUSSIERUNG UND WILLENSKRAFT ERFOLGREICH ZIELE ERREICHEN

Donnerstag, 15. und Freitag, 16. November,
10 bis 17 Uhr, Morschach

Motivation und Fokus sind wesentliche Erfolgsfaktoren, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen. In diesem Seminar vertiefen wir uns in Themen rund um Aufmerksamkeit und Fokussierung. Anhand uralter Techniken von Naturvölkern trainieren wir unsere mentalen Fähigkeiten und lernen, wie Aufmerksamkeit und Fokus unser Leben verändern kann.

DAS ANTIÄRGER-PROGRAMM – SOVERÄN MIT ÄRGER UMGEHEN

Freitag, 26. November, 9 bis 17 Uhr, Olten

Können wir es uns in der heutigen Arbeits- und Geschäftswelt noch leisten, uns zu ärgern? Denn Ärger raubt Energie und stört die Dynamik. Freude dagegen ist ein Motivator, der zu guten Leistungen anspornt. In diesem Kurs lernst du Strategien für den Umgang mit ärgerlichen Situationen.

TRÄUME – VISIONEN: WIE ICH MEINEN BERUFSWEG AKTIV GESTALTE

Montag, 6. und Dienstag, 7. Dezember, 9 bis 17 Uhr, Aarau

Du stehst neu im Beruf und hast alle Möglichkeiten vor dir. Doch weisst du auch, wohin du willst? In dem Kurs gehen wir dieser Frage auf den Grund: Finde heraus, was dich antreibt, was du beruflich verwirklichen willst und wie du das anpacken kannst.

INFOS UND ANMELDUNG

Bildungsinstitut ARC, Tel. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 www.formation-arc.ch

Emma ERKLÄRT!

Was ist eine Session?

Hat Session eigentlich mit einem Sessel zu tun? Zumindest klingt es so ähnlich ... Ganz falsch ist das nicht: In der Politik geht es beim Begriff Session nämlich ums Sitzen in Sitzungen. Genau genommen sind es die National- und Ständeräte in Bern, die da zusammensitzen. Aber wart, ich erklär's dir:

Hast du gewusst, dass in der Schweiz viele Politikerinnen nicht «nur» Politik machen? Sie haben zusätzlich noch einen anderen Beruf. Das gilt zum Beispiel auch für einige unserer Nationalrätinnen und -räte.

Damit sie sich die politische Arbeit unterm Jahr gut organisieren können, finden deshalb viermal im Jahr mehrwöchige Sitzungen statt, sogenannte Sessions. Passend zu den Jahreszeiten heissen diese Frühlingssession (im März), Sommer- (im Juni), Herbst- (im Oktober) und Wintersession (im November/Dezember). Dann treffen sich die Räte jeweils drei Wochen lang täglich im Bundeshaus. Sie diskutieren über wichtige politische Themen und fassen Beschlüsse. Zusätzlich zu den ordentlichen Sessions gibt es manchmal auch ausserordentliche Sitzungen. So zum Beispiel die Frauen*session: Dabei treffen sich am 29. und 30. Oktober nur Frauen* und beschliessen Forderungen, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz voranzubringen.

Emma

