

DIE LMV-VERHANDLUNGEN STEHEN BEVOR

EIN ENTSCHEIDENDES JAHR

Das nächste Jahr wird herausfordernd für das Bauhauptgewerbe: Im Februar beginnen die Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV). Die Baumeister zeigen sich bereits im Vorfeld der Verhandlungen kompromisslos. Doch unsere Mitglieder lassen sich nicht einschüchtern. Syna setzt alles daran, um ihre Forderungen in den Verhandlungen durchzusetzen. **Seiten 4 und 5**



Ein Lohn über dem Existenzminimum

Zahlst du deine Steuern auch mit dem 13. Monatslohn? Stell dir vor, es gäbe für dich keinen, weil du in einer Branche arbeitest, die ihn für unnötig hält. So geht es den meisten Coiffeusen und Coiffeuren. Syna fordert den 13. im Coiffeurgewerbe mit einer Petition. **Seiten 6 und 7**

Migliore protezione dei lavoratori maturi

Solo pochi anni fa, i lavoratori più anziani avevano meno probabilità di rimanere senza impiego rispetto a quelli più giovani, ma oggi in questa fascia d'età la disoccupazione è più elevata. Questa situazione è inaccettabile e richiede contromisure. **Pagina 13**

POLITIK

10 MEHR SCHUTZ FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMENDE

Es braucht weitere Massnahmen

SPRACHEN

13 ITALIANO

Migliore protezione dei lavoratori maturi

14 ESPAÑOL

Sector de la peluquería

15 PORTUGUÊS

Setor principal de construção

PERSÖNLICH

3 DER KOMMENTAR

Arno Kerst, Präsident

12 ICH UND MEINE ARBEIT

René Lipp, Uhrenindustrie:
«Es braucht uns alle»

GEWERKSCHAFT

10 SYNA-BEWEGUNG Ü60

Delegiertenversammlung in Luzern

20 BRÜCKE · LE PONT

Hausangestellte wehren sich

SERVICE

11 DEIN RECHT

Gratifikation oder 13. Monatslohn?

11 EMMA ERKLÄRT

Petition

16 REGIONEN

Deutschschweiz

20 WEITERBILDUNG/KURSE

Das neue ARC-Team stellt sich vor

20 NEUES MITGLIEDERPORTAL

Registrierte dich jetzt!

BRANCHEN

Bauhauptgewerbe: LMV-Verhandlungen stehen bevor

BAUARBEITER SIND BEUNRUHIGT

Seiten 4 und 5



8 GESUNDHEITSWESEN

Historischer Sieg

8 BÄCKER-, KONDITOR-, CONFISEURGEWERBE

Nullrunde für die Angestellten

9 MALER-/GIPSERGEWERBE

Projekt Teilzeitbau

9 SCHREINERGEWERBE

Endlich wieder Rechtssicherheit

BRANCHEN



Syna lanciert Petition

13. MONATSLOHN IM COIFFEURGEWERBE – JETZT!

Seiten 6 und 7

Zusammen stark für faire Arbeit

Freude herrscht: Die Pflegeinitiative wurde angenommen! Der Bund muss jetzt in der Pflege für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sorgen und die berufliche Entwicklung fördern. Nicht erst die Corona-Krise hat zum Vorschein gebracht, wie krank unser Gesundheitssystem ist – insbesondere, wenn es um die Situation seiner Angestellten geht. Syna wird sich unvermindert für die Arbeitnehmenden in der Pflege einsetzen – jetzt mit dem Rückenwind der gewonnenen Abstimmung! Wir sind stolz, dass auch wir unseren Beitrag zu diesem Erfolg geleistet haben, unter anderem durch Demos mit und für das Gesundheitspersonal, wie zuletzt am 30. Oktober auf dem Bundesplatz. Ein grosses Dankeschön ans Gesundheitspersonal und an alle, die sich für sie einsetzen!

SICHERE ARBEITSBEDINGUNGEN IM SCHREINERGERWERBE

Dieses Engagement trägt auch in einer anderen Branche Früchte: Die Schreinerinnen und Schreiner mussten – bildlich gesprochen – seit Anfang Jahr ohne Schutzhauben und -brillen Bretter sägen und hobeln, weil ihre Löhne und Arbeitsbedingungen nicht mehr durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geschützt sind. Es ist nicht zuletzt dem Lösungswillen von Syna zu verdanken (und dem entschlossenen Auftreten der Arbeitnehmenden an der Demo im Juli in Zürich), dass sich die Sozialpartner zusammengerauft haben. Nun tritt der GAV im Januar 2022 wieder in Kraft.

MEHR LOHN FÜR COIFFEUSEN UND COIFFEURE

Nicht wenige von euch werden sich noch vor den Festtagen ihre Haare schneiden und frisieren lassen. Dass die Löhne der Coiffeusen und Coiffeure auch nach der Ausbildung noch zu den tiefsten gehören, ist bekannt. Aber wusstet ihr, dass sie keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn haben? Unterschreibt darum jetzt unsere Petition: www.syna.ch/13monatslohn-coiffeurgewerbe und helf

mit, dass die Angestellten im Coiffeurgewerbe in Zukunft ihre Weihnachtsgeschenke und liegen gebliebenen Rechnungen mit ihrem 13. Monatslohn begleichen können.

VERHANDLUNGEN IM BAUHAUPTGERWERBE

Der Schutz und die positive Entwicklung von Löhnen und Arbeitsbedingungen sind vor allem dort möglich, wo ein GAV vorhanden ist. Dass dieser Schutz aber nicht geschenkt, sondern immer wieder durch Syna mit ihren Mitgliedern erkämpft werden muss, zeigt die Situation auf dem Bau. Die Verhandlungen des Ende 2022 auslaufenden Landesmantelvertrags (wie der GAV für das Bauhauptgewerbe heisst) haben noch nicht begonnen, und schon verkünden die Baumeister, dass sie ernsthaft in Erwägung ziehen, keinen Vertrag mehr abzuschliessen! Als ob die Nullrunde auf dem Bau dieses Jahr nicht schon genug wäre. Jetzt greifen die Baumeister auch noch die Arbeitszeiten und den Gesundheitsschutz der Bauleute an!

GESPRÄCHE FÜHREN UND LÖSUNGEN SUCHEN

Gesamtarbeitsverträge werden von zwei Parteien mit unterschiedlichen Interessen (Arbeitgebende und Arbeitnehmende) ausgehandelt. Das bedingt die Bereitschaft, Gespräche zu führen, Kompromisse einzugehen und Lösungen zu suchen. Diese Fähigkeit ist in den schwierigen Zeiten der Pandemie überall gefragt: im Privaten, in der Politik, bei der Arbeit oder im Verein.

In diesem Sinne wünsche ich euch und euren Lieben frohe Weihnachten, bleibt gesund und gesprächsbereit. Und danke für eure Treue zu Syna!

Arno Kerst
Präsident

arno.kerst@syna.ch





Bauhauptgewerbe: LMV-Verhandlungen stehen bevor

BAUARBEITER SIND BEUNRUHIGT

Der Bau boomt – und trotzdem verweigern die Baumeister ihren Angestellten unter fadenscheinigen Argumenten zum wiederholten Mal eine Lohnerhöhung. Doch die Bauarbeiter sind nicht nur mit ihrem Lohn unzufrieden: An der Syna-Branchenkonferenz haben sie ihre Forderungen für die kommenden LMV-Verhandlungen definiert.

Wenn es um die Gründe geht, eine Lohnerhöhung auszuschlagen, dann ist der Baumeisterverband sehr kreativ. Einmal ist es das tiefere Lohngefüge der Gärtnerbranche, das als Grund herhalten muss, dann sind es die Arbeitsplätze, die bei einer Lohnerhöhung gefährdet sein sollen. Gerne unterstellt uns der Baumeisterverband, wir seien gegen individuelle Lohnerhöhungen. Dabei hat Syna immer betont, dass wir keine Einwände dagegen haben. Jeder Arbeitgeber ist frei, noch etwas über das zu geben, was von uns für jeden Bauarbeiter verhandelt wurde. Syna verhandelt aber für die ganze Branche und nicht für einzelne Angestellte. So sieht es auch der Landesmantelvertrag (LMV) vor.

BAUMEISTER BAUEN DRUCK AUF

Doch damit nicht genug – die Baumeister rasseln weiter mit den Säbeln. Dabei sind sie sich auch nicht zu schade, die Errungenschaften des LMV öffentlich infrage zu stellen. Kürzlich liess der Baumeisterverband verlauten, dass ein vertragsloser Zustand der

Branche nicht schaden würde. Genauso wenig würden sich ohne LMV Arbeitsbedingungen und Löhne verschlechtern. Doch wir wissen: Das Gegenteil ist der Fall. Ohne gültigen LMV werden die Unternehmen die neuen Rahmenbedingungen sehr schnell ausnützen, um ihre Margen zu steigern. Den Preis dafür werden ihre Mitarbeitenden zahlen müssen.

Der Meinung der Baumeister traten die Syna-Mitglieder entschieden entgegen mit Protestkundgebungen am 30. Oktober in Zürich, Olten und Genf. Unter dem Slogan «Wer baut, bestimmt!», zogen 5000 Teilnehmende durch die Strassen, um auf den steigenden Termindruck, zu lange Arbeitszeiten und die Forderung nach fairen Löhnen auf dem Bau aufmerksam zu machen.

BAUARBEITER DEFINIEREN IHRE FORDERUNGEN

Dass dringender Handlungsbedarf im Baugewerbe besteht, zeigt auch die grosse Umfrage von Syna deutlich. Über tausend Bauarbeiterinnen und -arbeiter hatten an der Umfrage teilgenommen und ihre Anliegen





platziert. An der Syna-Branchenkonferenz für das Bauhauptgewerbe am 27. November präsentierte der Branchenverantwortliche Guido Schlupe die Ergebnisse der Umfrage. Dabei zeigte sich: Auf Platz eins der Bedürfnisse der Mitarbeitenden steht die Forderung nach vollständiger Bezahlung der Reisezeit zu den Baustellen. Doch auch ein verstärkter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende sowie ein besserer Gesundheitsschutz fanden grossen Zuspruch unter den Mitarbeitenden. Als weitere wichtige Themen erwiesen sich die mangelnde Hygiene auf den Baustellen sowie die Begrenzung von Temporärarbeit.

Aus den Resultaten der Umfrage definierten die Syna-Delegierten an der Branchenkonferenz Forderungen für die anstehenden LMV-Verhandlungen. Zum ersten Mal überhaupt an einer Baubranche-konferenz begrüsst Syna Nico Lutz, Geschäftsleitungsmitglied und Leiter Sektor Bau der Gewerkschaft Unia, als Gast. Lutz präsentierte den Teilnehmenden den Forderungskatalog der Unia für die LMV-Verhandlungen. Dieser deckt sich in den wesentlichen Punkten mit den Forderungen der Syna-Mitglieder. Damit können wir geeint in die Verhandlungen starten.

SO GEHT ES WEITER

Im Februar 2022 beginnen die Verhandlungen zum neuen LMV, der ab 2023 gelten soll. Diese werden voraussichtlich bis Ende nächsten Jahres andauern. Bereits jetzt ist bekannt: Am Samstag, 25. Juni, werden wir gemeinsam mit der Unia in Zürich eine grosse nationale Baudemonstration veranstalten. Gemeinsam wollen wir den Forderungen der Arbeitnehmenden Nachdruck verleihen. Erreichen wir kein akzeptables Verhandlungsergebnis mit dem Baumeisterverband, werden weitere Protestaktionen folgen.

Guido Schlupe
Branchenleiter Bauhauptgewerbe
guido.schlupe@syna.ch





Coiffeurgewerbe

13. MONATSLOHN IM COIFFEURGEWERBE – JETZT!

Das Coiffeurgewerbe ist praktisch die einzige Branche ohne 13. Monatslohn.

Die Angestellten arbeiten unter viel Stress und Leistungsdruck. Für einen extrem tiefen Lohn,
der zum Leben nicht reicht. Das muss sich endlich ändern!

Unvollständig?



Wie mein
Lohn ohne
13.

Deine Coiffeuse

Es war nach dem ersten Lockdown im April 2020, und ich war unterwegs in den Coiffeur-Geschäften im Raum Zürich. Netto 2450 Franken – als ich diese Zahl auf der Lohnabrechnung einer jungen Coiffeuse sah, war ich schockiert. Sie sagte mir, sie sei im ersten Berufsjahr nach der dreijährigen Ausbildung. Zusätzlich wurden ihr 20 Prozent vom Lohn abgezogen, weil der Betrieb in Kurzarbeit war und der Arbeitgeber den Ausfall nicht übernahm. Wie kann das sein, dass ein junger Mensch mit abgeschlossener Ausbildung so wenig Geld erhält? Nach unzähligen Begegnungen und Informationen wurde mir klar, dass diese junge Frau kein Einzelfall darstellt: Das Coiffeurgewerbe ist eine prekäre Tieflohnbranche mit schlechtem Image.

PERSPEKTIVE FEHLT

Wie ist dies möglich? Die Löhne im aktuellen Gesamtarbeitsvertrag sind tief. Nach der dreijährigen Lehre beträgt der Einstiegslohn brutto 3800 Franken. Allerdings kann der Arbeitgeber 400 Franken abziehen, wenn die Angestellte den Umsatz von monatlich 9500 Franken nicht erreicht. Diesen hohen Umsatz direkt nach der Lehre zu erreichen, ist praktisch unmöglich. Im zweiten Berufsjahr können 200 Franken abgezogen werden. So beträgt der Mindestlohn einer qualifizierten Coiffeuse nach fünf Berufsjahren gerade mal 4030 Franken. Für die meisten gibt es auch danach keine Entwicklungsperspektive. Viele Angestellte erhalten selbst nach 15 Jahren Berufserfahrung nur den Mindestlohn.

ES BRAUCHT EINEN 13.

Syna fordert den 13. Monatslohn für das Coiffeurgewerbe schon seit Jahren. In allen Gesamtarbeitsverträgen gilt der 13. Monatslohn als Mindeststandard, und in der Schweiz hat sich der 13. inzwischen etabliert. Dabei gilt: je tiefer der Lohn, desto wichtiger der 13. Monatslohn. Die Arbeitnehmenden bezahlen mit diesem zusätzlichen Lohn die Steuern, liegen gebliebene Rechnungen und Mahnungen, die sie psychisch belasten. Eine Coiffeuse mit über



zehnjähriger Berufserfahrung sagte zu mir: «Ich habe gerade alle Rechnungen bezahlt und es bleiben noch fünf Franken auf dem Konto übrig. Ich bin erleichtert!» Inzwischen arbeitet sie bei der Migros, räumt Regale ein und arbeitet an der Kasse. Obwohl sie ihr Pensum um 20 Prozent reduziert hat, verdient sie dort ein paar hundert Franken mehr. Wenn man mit ihr über den Berufsausstieg spricht, ist sie den Tränen nah.

SYNA LANCIERT PETITION

Es ist klar: Diese Frauen und Männer lieben ihren Beruf. Coiffeuse oder Coiffeur zu sein, bedeutet, ein komplexes und raffiniertes Handwerk zu erlernen, sich spezifische Kompetenzen über Jahre anzueignen und mit Kundinnen und Kunden ein Vertrauensverhältnis

aufzubauen. Damit die Coiffeusen und Coiffeure ihren Beruf weiterhin ausüben und ein Leben in Würde führen können, braucht es eine langfristige Perspektive und bessere Arbeitsbedingungen. Dazu gehören insbesondere ein 13. Monatslohn und deutlich höhere Mindestlöhne. Deshalb richten wir eine Petition an den Arbeitgeberverband Coiffure Suisse und verlangen, dass der 13. Monatslohn im Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben wird. Denn die Forderungen der Coiffeusen und Coiffeure müssen endlich gehört werden.



Migmar Dhakyl
Zentralsekretärin Coiffeurgewerbe
migmar.dhakyl@syna.ch

PETITION

13. MONATSLOHN IM COIFFEURGEWERBE

Unterzeichne die Petition jetzt! Motiviere deine Familie, Freunde und Bekannten, die Petition ebenfalls zu unterschreiben und teile sie auf Social Media:

www.syna.ch/13monatslohn-coiffeurgewerbe



Ja zur Pflegeinitiative

EIN HISTORISCHER SIEG



Am 28. November 2021 hat die Schweizer Stimmbevölkerung mit der Pflegeinitiative erstmals eine Volksinitiative von Berufsverbänden und Gewerkschaften angenommen. Bei der Umsetzung müssen wir der Politik aber genau auf die Finger schauen.

Die Schweizer Stimmbevölkerung hat begriffen, dass wir markante Verbesserungen für das Gesundheitspersonal brauchen. Sie hat sich klar für ein Gesundheitswesen ausgesprochen, in dem es genug gutes Personal gibt, das sich Zeit für die Patientinnen und Patienten nehmen kann. Die Schweizer Stimmbevölkerung möchte im Gesundheitswesen also wieder einen echten Service public. Das muss die Politik zur Kenntnis nehmen.

**KEINE ALIBI-UMSETZUNG!**

Bund und Kantone haben angetönt, dass für die Umsetzung der Initiative der indirekte Gegenvorschlag verwendet werden soll. Gegen die Förderung der Ausbildung für Pflegeberufe ist nichts einzuwenden. Aber sie allein ist keine ausreichende Umsetzung der Initiative. Der Bund muss in Zusammenarbeit mit den Kantonen konkrete und verbindliche Massnahmen für bessere Arbeitsbedingungen beschliessen. Nutzlose Alibi-Soft-Massnahmen jeglicher Art können und werden wir nicht akzeptieren!

KEIN MISSBRAUCH DER SOZIALPARTNERSCHAFT!

Bund und Kantone werden versuchen, den Ball zurück an die Sozialpartner zu spielen, damit diese über Gesamtarbeitsverträge bessere Arbeitsbedingungen festlegen. Nachdem nun ein Verfassungsauftrag besteht, wäre dies aber ein klarer Missbrauch der Sozialpartnerschaft für unlautere Zwecke. Berufsverbände und Gewerkschaften dürfen sich davon nicht ködern lassen. Mit der heutigen Organisation und Finanzierung des Schweizer Gesundheitswesens sind Verbesserungen für alle Mitarbeitenden gar nicht möglich. Die Pflegeinitiative kann daher nur mit einer Rückkehr zu einem staatlich organisierten und einheitlich finanzierten Service public umgesetzt werden.

Marco Geu
Zentralsekretär Gesundheitswesen
marco.geu@syna.ch

Bäcker-, Konditor-, Confiseurgewerbe



EINE NULLRUNDE FÜR DIE BÄCKEREIEN

Syna hat Verhandlungen über die Erhöhung der Mindestlöhne im Gesamtarbeitsvertrag des Bäckergewerbes geführt. Leider war der Arbeitgeberverband nicht bereit, die viel zu tiefen Mindestlöhne zu erhöhen.

Wir sind enttäuscht ob der Sturheit des Arbeitgeberverbandes: Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Bäckergewerbes weist mittlerweile die tiefsten Mindestlöhne aller vergleichbaren Branchen mit GAV aus. So verdienen ungelernete Angestellte im Monat lediglich 3435 Franken brutto. Dabei zeigt der Vergleich: Eine ungelernete Reinigungskraft aus der Deutschschweiz erhält monatlich rund 120 Franken mehr. Dies macht pro Jahr eine Mehreinnahme von ganzen 1400 Franken aus. Eklatant wird der Vergleich beim gelernten Personal: Eine ausgebildete Reinigungsfachperson aus der Westschweiz verdient jeden einzelnen Monat rund 1100 Franken mehr! Dass sich solche Lohnunterschiede nicht

nur im monatlichen Budget zeigen, sondern später auch auf die Rente auswirken, macht das Problem noch gravierender.

KEINE ZUGESTÄNDNISSE

Der Arbeitgeberverband kennt diese Lohnunterschiede. Doch trotz der offensichtlichen Missstände ist die Bereitschaft nicht da, mehr für die Arbeitnehmenden der Branche zu tun. Weder die Angestellten im Verkauf noch in der Produktion werden im GAV mit höheren Mindestlöhnen belohnt. Lediglich das Gastronomiepersonal, das dem GAV Bäckergewerbe unterstellt ist, darf 0,2 Prozent mehr Mindestlohn erwarten. Dies entspricht einer Erhöhung von 8 Franken

pro Monat und ist somit keine wirkliche Verbesserung.

ES GEHT WEITER

Fest steht, dass es so nicht weitergehen kann. Syna wird nächstes Jahr zusammen mit den Sozialpartnern den GAV neu verhandeln. Die Erwartungen der Mitarbeitenden des Bäckergewerbes sind aufgrund der tiefen Löhne hoch. Syna wird sich mit aller Kraft dafür einsetzen, dass diese auch erfüllt werden.

Claudia Stöckli
Zentralsekretärin Bäcker-, Konditor-,
Confiseurgewerbe
claudia.stoeckli@syna.ch



Maler-/Gipsergewerbe: Projekt Teilzeitbau

«ES IST ETWAS PASSIERT IN DER BRANCHE»

2018 wurde das Projekt Teilzeitbau gestartet, um die Teilzeitarbeit im Maler-/Gipsergewerbe zu fördern.

Nun steht das Projekt in der Abschlussphase. Weitere Branchen sollen dem Beispiel zukünftig folgen.

Das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit wächst bei den Arbeitnehmenden aller Branchen. Die Vorteile liegen auf der Hand: eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit und – gerade bei körperlich harter Arbeit – günstigere Voraussetzungen, um langfristig gesund zu bleiben. In vielen Branchen – besonders im Baugewerbe – ist allerdings der Anteil an Teilzeitstellen nach wie vor gering.

EINE FRAGE DER ORGANISATION

Hier setzte das Projekt Teilzeitbau an: Vor vier Jahren initiierten die Sozialpartner im Maler-/Gipsergewerbe Deutschschweiz das Projekt gemeinsam mit dem Verein Pro Teilzeit. Ziel sollte sein, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in der Branche zu etablieren.

Im Projekt wurden Bedürfnisse ermittelt, informiert und sensibilisiert, Pilotprojekte bei interessierten Unternehmen durchgeführt und Hilfsmittel erarbeitet. Beispiele von Unternehmen, die Teilzeitarbeit bereits erfolgreich umsetzen, zeigten auf, dass das Modell Teilzeit bei entsprechender Organisation

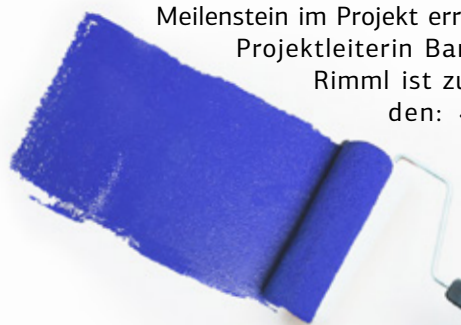
auch im Maler-/Gipsergewerbe funktioniert. Ausserdem erarbeiteten die Sozialpartner Regelungen zur Teilzeitarbeit, die in den nächsten Gesamtarbeitsvertrag ab 2023 aufgenommen werden sollen.

POSITIVES FAZIT

Mit der Veröffentlichung der Hilfsmittel für die Unternehmen wurde ein wichtiger Meilenstein im Projekt erreicht. Projektleiterin Barbara Rimml ist zufrieden: «Seit

Projektlanierung ist der Anteil Teilzeitstellen in der Branche um 75 Prozent gewachsen. Es ist definitiv etwas passiert in der Branche.» Weitere Branchen sollen dem positiven Beispiel nun folgen. «Wir stehen in Kontakt mit anderen Baubranchen», so Rimml. «Die Unternehmen haben erkannt, dass Teilzeitarbeit wichtig ist, um Fachkräfte im Beruf zu halten.»

Patricia Schoch
Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch



Schreinergerwebe Deutschschweiz

ENDLICH RECHTSSICHERHEIT!

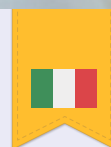
Der Kampf der Schreinerinnen und Schreiner zusammen mit Syna hat endlich zum Erfolg geführt. Nach einem Jahr vertragslosen Zustand hat das Schreinergerwebe ab dem 1. Januar 2022 wieder einen Gesamtarbeitsvertrag.

Der Protest der Arbeitnehmenden und die Übergabe einer Petition an den Schreinermeisterverband zeigten Wirkung: Im August kehrten die Arbeitgebenden an den Verhandlungstisch zurück (das Syna Magazin berichtete). Nach intensiven Diskussionen schlossen die Sozialpartner Mitte November einen neuen GAV ab. Darin sind die Arbeitsbedingungen und die Löhne endlich wieder verbindlich geregelt, und Lohndumping kann so verhindert werden. Der neue GAV wurde für die Dauer von 2022 bis 2025 abgeschlossen mit folgenden Verbesserungen:

- ! 10 Tage Vaterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohn
- ! Faire Abzüge für die Krankentaggeldversicherung
- ! 1 Prozent höhere Mindestlöhne

Ebenfalls per Januar 2022 wieder eingeführt wird der zusätzliche GAV Weiterbildung und Gesundheitsschutz. Ausserdem haben wir die Forderungen unserer Mitglieder nach zeitgemässen Arbeitsbedingungen in der Branche beim Schreinermeisterverband platziert und deren Verhandlung für den nächsten GAV vereinbart. Bedürfnisse wie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitarbeit oder Modelle für eine Entlastung in den letzten Jahren vor der Pensionierung müssen berücksichtigt werden.

Johann Tscherrig
Zentralsekretär Schreinergerwebe
johann.tscherrig@syna.ch



MEHR SCHUTZ FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMENDE



Noch vor wenigen Jahren war es normal, dass ältere Arbeitnehmende deutlich seltener arbeitslos waren als jüngere. Doch mittlerweile ist die Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe am höchsten.

Trotzdem hat sich Bundespräsident Parmelin gegen eine Weiterführung des runden Tisches für ältere Arbeitnehmende entschieden. Ein Fehler, den es rasch zu korrigieren gilt.



ständig, dass Bundespräsident Parmelin in der aktuellen Situation den runden Tisch nicht weiterführen will.

ZUSÄTZLICHE SCHRITTE NOTWENDIG

Weitere Massnahmen könnten die Lage verbessern, so viel ist klar. Dazu gehört ein besserer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, die bereits länger in einem Betrieb gearbeitet haben. Aber auch ein besserer Schutz gegen die Diskriminierung bei der Stellensuche wäre dringend nötig, um die Chancen älterer Arbeitnehmenden zu erhöhen. Zudem muss das Angebot an Aus- und Weiterbildungen für Angestellte ab 40 Jahren stark verbessert werden. Dies vor allem in Branchen, die sich

wegen der Digitalisierung rasch wandeln. Es kann nicht sein, dass mit neuen Maschinen und Programmen auch gleich neue Personen angestellt werden. Vielmehr müssen alle Arbeitnehmenden in diesen Prozessen mitgenommen werden. Damit dies gelingt, sind eine bessere Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen sowie mehr Zeit für Arbeitnehmende, um jene zu absolvieren, dringend notwendig. Diesen Forderungen wird Travail.Suisse in Bundesbern Geltung verschaffen – sei es an einem neuen runden Tisch oder direkt im Parlament.

Thomas Bauer
Leiter Wirtschaftspolitik
bauer@travailsuisse.ch

Im Oktober 2021 waren 5,5 Prozent Stellensuchende im Alter zwischen 55 und 64 Jahren gemeldet – deutlich mehr als bei den jüngeren Personen. Ältere Arbeitslose aber trifft ein Stellenverlust härter. Sie müssen länger nach einer neuen Stelle suchen und finden seltener wieder eine. Als Folge davon werden sie häufiger ausgesteuert. Diese zunehmende Verschlechterung ist inakzeptabel und fordert weitere Massnahmen.

EIN RUNDER TISCH MIT ERFOLGEN

Ansätze zur Verbesserung der Situation älterer Arbeitnehmender wurden seit 2015 an einem runden Tisch unter Anwesenheit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie von Bund und Kantonen besprochen. Einige davon sind teilweise bereits umgesetzt: So können Arbeitslose ab 58 Jahren in ihrer Pensionskasse verbleiben und haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Überbrückungsleistung. Zudem steht Arbeitnehmenden ab 40 Jahren eine kostenlose Standortbestimmung bei einer Berufsberatung zu, um sich frühzeitig für die zweite Hälfte des Erwerbslebens zu rüsten. Doch das genügt nicht. Es ist deshalb unver-

SYNA-BEWEGUNG Ü60: DV IN LUZERN

Am 17. November fand die Delegiertenversammlung (DV) der Syna-Bewegung Ü60 der Deutschschweiz statt. Als Veranstaltungsort hatten die organisierenden Regionen Luzern, Uri und Zug/Innerschwyz die Technische Hochschule Luzern gewählt. Die Teilnehmenden erwartete ein spannender Tag – forscht doch die Hochschule in Bereichen, die das Leben im Alter positiv beeinflussen. So erfuhr die Gruppe, wie künstliche Intelligenz die

Autonomie und Lebensqualität von älteren Menschen zukünftig positiv beeinflussen wird. Auch die enormen Fortschritte im Bereich Gebäudeintelligenz lösten Staunen aus. Zudem erlebten die Teilnehmenden, wie sich Prototypen mittels 3D-Drucker herstellen lassen. Ein gemeinsames Mittagessen beschloss den Besuch der Hochschule.

Alain Imholz
Regionalverantwortlicher
Uri, Zug/Innerschwyz





Dein Recht

GRATIFIKATION ODER 13. MONATSLOHN?

Zum Jahresende erwarten viele Arbeitnehmende wieder eine Gratifikationszahlung (Bonus) respektive einen 13. Monatslohn. In der Praxis führt dies oft zu Missverständnissen.

Beim 13. Monatslohn handelt es sich definitiv um Lohn. Eine Gratifikation hingegen kann fester Bestandteil des Lohnes sein – muss aber nicht. Die Unterscheidung führt selbst Arbeitgebende und Mitarbeitende der Personalabteilung immer wieder zur Verzweiflung. Denn ist die Gratifikation fixer Bestandteil des Lohnes, dann besteht ein zwingender Anspruch darauf. Wird das Arbeitsverhältnis vor Jahresende beendet, besteht also ein Anspruch auf einen Teilbetrag im Verhältnis der geleisteten Jahresarbeitszeit («pro rata»). Bei einer Kündigung muss deshalb vorab geklärt werden, ob eine vertragliche Pflicht zur Zahlung einer Jahresendzulage besteht.

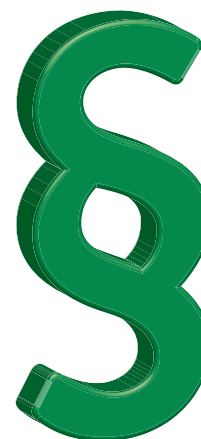
FIX ODER VARIABEL

Die meisten Gesamtarbeitsverträge (GAV) sehen die Bezahlung einer Jahresendzulage (13. Monatslohn) vor. Die Höhe entspricht in aller Regel einem Monatslohn. Dabei handelt es sich klar um eine Lohnzahlung, denn der

Betrag ist nicht variabel oder durch die Arbeitgeberin frei bestimmbar.

Anders sieht es bei einer Gratifikationszahlung aus: Diese kann durchaus verabredet sein, wie zum Beispiel der Anteil am Geschäftsergebnis. In diesem Fall gilt die Gratifikation als Lohn und muss gezahlt werden. Ein variabler, durch die Geschäftsleitung bestimmbarer Betrag ist aber kein Lohn. Somit besteht auch kein anteilmässiger Anspruch darauf bei einer Kündigung.

Daniel Zoricic
Regionalsekretär
daniel.zoricic@syna.ch



Emma ERKLÄRT!

Was ist eine Petition?

Heute habe ich eine Bekannte von der Gewerkschaft Syna getroffen. «Hey, wir machen eine Petition für den 13. im Coiffeurgewerbe!», hat sie mir erzählt, «unterschreibst du auch?» – «Ja klar», habe ich geantwortet, ich helfe ja gern. Nur – was ist überhaupt eine Petition? Meine Bekannte hats mir erklärt:

Einfach gesagt, ist eine Petition nichts anderes als ein Schreiben, mit dem man einer zuständigen Stelle etwas mitteilt. Das kann in einem Brief oder online sein. Meistens wird etwas verlangt. So wie die Gewerkschaft Syna, die von den Arbeitgebenden im Coiffeurgewerbe fordert, dass alle Coiffeusen und Coiffeure einen 13. Monatslohn bekommen. Wichtig bei einer Petition ist, dass viele Leute unterschreiben. Je mehr Unterschriften eine Petition hat, umso mehr Gewicht bekommt die Forderung. Es können alle

unterschreiben, egal wie alt sie sind oder welche Nationalität sie haben.

Sind ganz viele Unterschriften gesammelt, dann wird die Petition übergeben. In unserem Beispiel an den Arbeitgeberverband Coiffure Suisse. Dieser sieht dann, wie viele Menschen wollen, dass er die Angestellten der Branche besser bezahlt. Das setzt ihn unter Zugzwang. Denn es macht keine gute Falle, Tausende von Unterschriften einfach zu ignorieren, oder? Also: Hast du schon unterschrieben für unsere Coiffeusen und Coiffeure?

www.syna.ch/13monatslohn-coiffeurgewerbe

Emma



ICH UND MEINE ARBEIT

«ES BRAUCHT UNS ALLE»



René Lipp fackelt nicht lange: Wenn es etwas zu tun gibt, dann packt er tatkräftig mit an. So ist es auch nicht verwunderlich, dass er sich als Syna-Mitglied seit Jahren aktiv in der Gewerkschaft engagiert.

MEINE ARBEIT

Ich arbeite seit 42 Jahren bei der Uhrenmanufaktur Eta in Grenchen. Hier habe ich bereits meine Lehre als Elektromonteur absolviert. Damals hiess die Firma noch anders; in der Uhrenindustrie ist viel passiert während der Jahre. Nach meiner Ausbildung kam die Branche in eine Krise. Uns Jungen sagten sie damals, wir sollten einen anderen Job suchen. Ich war drei Jahre bei einem Waschmaschinenhersteller in Biel angestellt. Dann suchten sie in Grenchen wieder Personal und ich bin zurückgekehrt.

Mir gefällt meine Arbeit, sie ist sehr vielseitig. Ich bin für den Unterhalt zuständig. Dazu gehören Kältetechnik, Installationen, die Brandmeldeanlagen – die ganze Infrastruktur. Ich behebe Störungen und löse Probleme. Das macht mir Freude, denn ich helfe gerne.

MEINE ZUKUNFT

Deshalb arbeite ich auch immer noch. Denn eigentlich wäre ich schon lange pensioniert. Ursprünglich hatte ich den Plan, mit 60 in Rente zu gehen. Doch sie finden einfach keinen Ersatz für mich (lacht)! Unsere Branche hat Nachwuchsprobleme. Wir haben viel externes Personal, da wir immer zu wenig sind. Die Jungen wollen ja nicht mehr dreckig werden. Und der Beruf hat sich sehr verändert. Früher war vielleicht einer von zehn Arbeitstagen mit Büroarbeit belegt. Heute ist es umgekehrt, alles muss dokumentiert werden. Dadurch sind auch die schulischen Anforderungen gestiegen. Das ist ein Problem.

UNSER SOZIALSYSTEM

Ich arbeite viel mit Ausländern zusammen. Wir könnten den Laden dichtmachen, wenn wir sie nicht hätten. Viele sagen, wir hätten zu viele Ausländer in der Schweiz. Das kann ich nicht nachvollziehen. Ich habe auch Mühe, wenn alle Probleme auf sie geschoben werden. Es sind doch nicht alle Sozialschmarotzer! Wer arbeitet, hat auch Anrecht auf Geld, wenn er oder sie krank ist. Schliesslich zahlen alle, die arbeiten, mit bei den Sozialversicherungen. Dann sollen sie im Notfall auch Geld bekommen. Ich bin stolz auf das Sozialsystem in der Schweiz.



UNSERE PERSONALKOMMISSION

Ich bin für Fortschritte in der Sozialpolitik. Den Vaterschaftsurlaub, zum Beispiel, finde ich gut. Auch Teilzeitarbeit ist wichtig. Ich arbeite heute 80 Prozent, mein Arbeitgeber ist sehr sozial und unterstützt Teilzeitpensen. Das ist an vielen Orten aber leider anders. Oft ziehen die Chefs nicht mit. Du darfst zwar Teilzeit arbeiten, solltest aber trotzdem immer verfügbar sein. Diese einseitige Flexibilität ist nicht fair.

In unserem Betrieb gibt es eine Personalkommission. Sie vertritt die Interessen der Angestellten gegenüber der Geschäftsleitung. Ich bin Mitglied in der Kommission. Wir haben klare Reglemente, und wenn sich eine Abteilungsleitung nicht daran hält, dann greifen wir ein. Dank der Kommission hatte ich nie Probleme am Arbeitsplatz. Diese konnten immer mit ihrer Hilfe gelöst werden. Vor ein paar Jahren zum Beispiel wurde die Zeiterfassung auf ein elektronisches System umgestellt. Zuvor hatten wir die Abrechnungen der Zeiterfassung immer auf

Papier bekommen. Während der Umstellung hatten wir zwei Monate keine Einsicht in unsere Arbeitszeiten. Dagegen habe ich mich gewehrt. Denn alle Mitarbeitenden haben Anrecht, ihre Arbeitszeiterfassung einzusehen. Ich kenne meine Rechte, weil ich in der Gewerkschaft bin.

MEINE GEWERKSCHAFT

Ich bin schon seit der Lehre Syna-Mitglied. Als Vizepräsident der Sektion Grenchen bin ich aktiv dabei. Oft höre ich Leute sagen, die Gewerkschaft würde nur kosten. Und man hätte schliesslich auch alle Vorteile wie Mindestlohn und Ferien, ohne Mitglied zu sein. Dabei profitieren sie von diesen guten Bedingungen nur, weil sie dank der Gewerkschaften einen Gesamtarbeitsvertrag haben. Doch die Gewerkschaften sind nur stark, wenn sie viele Mitglieder haben. Darum braucht es uns alle.

Patricia Schoch
Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch

Un mercato del lavoro in evoluzione

MIGLIORE PROTEZIONE DEI LAVORATORI MATURI

Solo pochi anni fa, i lavoratori più anziani avevano meno probabilità di rimanere senza impiego rispetto a quelli più giovani, ma oggi in questa fascia d'età la disoccupazione è più elevata.

Ciò nonostante, il presidente della Confederazione Guy Parmelin ha deciso di smantellare la tavola rotonda per i lavoratori maturi. Un errore che occorre correggere rapidamente.

Nell'ottobre 2021, il 5,5% delle persone in cerca di impiego aveva tra i 55 e i 64 anni, un tasso significativamente più elevato rispetto ai giovani. La perdita del lavoro colpisce molto più duramente i disoccupati «in là con gli anni», che devono cercare più a lungo un nuovo impiego e hanno meno probabilità di trovarlo – e, di conseguenza, esauriscono più facilmente il diritto all'indennità di disoccupazione. Questo crescente peggioramento della loro situazione è inaccettabile e richiede contromisure.

TAVOLA ROTONDA PROFICUA

Dal 2015, gli approcci per migliorare la situazione dei lavoratori più anziani vengono discussi in una tavola rotonda alla quale siedono associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, la Confederazione e i Cantoni. Alcuni di questi sono già stati in parte attuati; ad esempio, i disoccupati over 58 possono rimanere affiliati alla cassa pensioni e, a determinate condizioni, hanno diritto a prestazioni transitorie, mentre gli over 40 possono usufruire di una consulenza professionale gratuita per fare il punto della situazione e prepararsi adeguatamente alla seconda parte della vita attiva. Ma non è sufficiente. Alla luce dell'attuale situazione, ci si chiede per quale motivo il presidente Parmelin voglia smantellare la tavola rotonda.

ULTERIORI PASSI NECESSARI

È evidente che ulteriori misure potrebbero mitigare la situazione: bisognerebbe, ad esempio, potenziare la protezione dal licenziamento dei lavoratori più anziani con un lungo stato di servizio nella stessa azienda o tutelare le persone mature in cerca di lavoro dalle varie forme di discriminazione, così da incrementarne le opportunità di reimpiego. Inoltre, l'offerta di formazione e perfezionamento per gli over 40 va migliorata notevolmente, soprattutto nei rami professionali in rapida evoluzione a causa della digitalizzazione. Non è accettabile che per nuovi macchinari e software si assumano anche nuove persone anziché accompagnare in questi processi i dipendenti esistenti. Per rendere tutto ciò possibile, occorre con urgenza migliorare il finanziamento delle formazioni di base e continue e concedere ai dipendenti più tempo per assolverle. Travail Suisse insisterà su queste richieste a Berna – in una nuova tavola rotonda o direttamente in Parlamento.

Thomas Bauer
Responsabile politica economica
bauer@travailsuisse.ch

MOVIMENTO SYNA 60+: ASSEMBLEA A LUCERNA

Il 17 novembre si è tenuta l'assemblea delle delegate e dei delegati (AD) del movimento Syna 60+ della Svizzera tedesca. Le regioni organizzatrici di Lucerna, Uri e Zugo/Innerschwyz si sono riunite presso la Scuola universitaria professionale di Lucerna. Una giornata interessante attendeva i partecipanti – dopo tutto l'università conduce ricerche in aree che incidono positivamente sulla vita in età avanzata. Si è così appreso che in futuro l'intelligenza artificiale potrà influenzare positivamente l'autonomia e la qualità della vita degli anziani. Anche gli enormi progressi nel campo dell'intelligenza degli edifici ha suscitato non poca meraviglia. I partecipanti hanno anche sperimentato la produzione di prototipi con stampanti 3D. La visita all'università si è conclusa con un pranzo in comune.

Alain Imholz, responsabile Regione Uri, Zugo/Innerschwyz

DECIMOTERCER MES DE SALARIO – ¡AHORA!

La peluquería es prácticamente el único sector que no tiene un decimotercer mes de sueldo.

Los empleados trabajan duro bajo mucha presión para hacer su trabajo por un salario extremadamente bajo que no alcanza para vivir. ¡Esto debe terminar ahora!

Después del primer confinamiento en abril de 2020, visitaba las peluquerías de la zona de Zúrich. 2450 francos netos: cuando vi esta cifra en la nómina de una joven peluquera, realmente me impactó. Dijo que estaba en su primer año de trabajo después de una formación de tres años. Además, se le descontaba el 20% de su sueldo porque la peluquería funcionaba en jornada reducida y el empresario no se hacía cargo de la diferencia salarial. ¿Cómo puede ser que una joven que ha completado su formación laboral tenga un salario tan bajo? Tras varios encuentros me di cuenta que esto no era ni mucho menos un caso singular: La peluquería es un sector precario, con bajos salarios y mala imagen.

FALTA DE PERSPECTIVAS

¿Cómo es posible? Los salarios contenidos en el actual contrato colectivo son bajos. Tras los tres años de formación, el sueldo inicial es de 3800 francos brutos. Sin embargo, el empresario puede restar 400 francos si el trabajador no alcanza la cifra de 9500 francos mensuales. Conseguir esta cifra después de la práctica es imposible. En el segundo año de trabajo, se pueden deducir 200 francos. Así, el salario mínimo de un peluquero cualificado tras cinco años de trabajo es de sólo 4030 francos. Para gran parte de ellos, no hay perspectiva de desarrollo laboral. Muchos trabajadores sólo reciben el salario mínimo incluso después de 15 años de experiencia profesional.

SE NECESITA UN DECIMOTERCER MES DE SUELDO

Syna lleva años reivindicando un decimotercer mes de salario para el sector de la peluquería. En todos los contratos colectivos, el decimotercer mes de sueldo es el standard mínimo, y es cosa ya establecida en Suiza. Se podría resumir así: cuanto más bajo es el salario, más importante es el decimotercer mes de sueldo. Los empleados utilizan este salario extra para pagar los impuestos, las

facturas impagas y las deudas. Una peluquera con más de diez años de experiencia laboral me dijo: «Acabo de pagar todas las cuentas y me sobraron 5 francos. ¡Estoy aliviada!». Se busca unos francos extras trabajando de cajera y reponiendo estantes en Migros. Aunque ha reducido su jornada en un 20%, allí gana unos cientos de francos más. Cuando le hablas de dejar su trabajo, sus ojos se humedecen.

SYNA LANZA UNA PETICIÓN

Está claro: estas mujeres y hombres aman su profesión. Ser peluquero significa aprender un oficio complejo y refinado, obtener habilidades específicas durante años y lograr generar confianza con sus clientes. Para que peluqueras y peluqueros puedan ejercer su profesión y tener una vida digna, necesitan perspectivas a largo plazo y mejores condiciones laborales. Esto incluye un decimotercer mes y salarios mínimos más altos. Por estas razones, enviamos una petición a la patronal Coiffure Suisse exigiendo que el decimotercer mes de salario quede estipulado en el contrato colectivo de trabajo. Las exigencias de peluqueras y peluqueros deben ser escuchadas.

¡Firma la petición ahora!

www.syna.ch/13monatslohn-coiffeurgewerbe

Migmar Dhakyl
Secretaria central sector
de la peluquería
migmar.dhakyl@syna.ch



Setor principal de construção

OS TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO ESTÃO PREOCUPADOS

A construção civil está em grande crescimento – mesmo assim e repetidamente, os empreiteiros rejeitam o aumento de salário aos seus funcionários, com argumentos duvidosos. No entanto, a insatisfação dos trabalhadores de construção não abrange apenas os seus salários: na conferência do setor do Syna definiram as suas exigências para as próximas negociações para o CNT.

Quando se trata dos motivos para recusar um aumento salarial, a associação dos empreiteiros da construção civil é muito criativa. Uma vez a suposta razão é a estrutura salarial mais baixa do setor dos jardineiros, da outra vez são os postos de trabalho que parecem ser em perigo no caso de um aumento do salário. A Associação dos empreiteiros da construção civil gosta de insinuar que estamos contra aumentos salariais individuais. Mas o Syna salientou sempre que não tem nenhuma objeção contra isto. Cada entidade patronal está livre de exceder o valor negociado para cada trabalhador de construção civil por nós. No entanto, o Syna negocia para um setor inteiro e não para funcionários individuais. É assim previsto também no contrato nacional de trabalho (CNT).

OS EMPREITEIROS CRIAM PRESSÃO

Mas não chega – os empreiteiros continuam a declarar a guerra. Eles também não têm vergonha de questionar publicamente as conquistas do CNT. A Associação dos empreiteiros da construção civil anunciou recentemente que uma situação sem contrato não prejudicaria o setor. Nem as condições laborais nem os salários se deteriorariam sem o CNT. Mas nós sabemos: na verdade é o contrário. Sem um CNT em vigor, as empresas aproveitar-se-ão as novas condições gerais muito rapidamente para aumentar as suas margens. E os colaboradores têm de pagar este preço.

Os membros do Syna se opuseram resolutamente à opinião dos empreiteiros com as manifestações de protesto no 30 de outubro em Zurique, Olten e Genebra. Sob o lema «Quem constrói, decide!», 5000 participantes desfilaram pelas ruas para chamar a atenção para a pressão cada vez maior de prazos, tempos de trabalho excessivos e a exigência por salários justos na construção civil.

OS TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO DEFINEM AS SUAS EXIGÊNCIAS

O grande inquérito do Syna também mostra claramente que há uma necessidade urgente de ação no setor de construção. Mais de mil

trabalhadoras e trabalhadores de construção civil participaram no inquérito e indicaram as suas preocupações. Na conferência do setor do Syna para o setor principal de construção, no dia 27 de novembro, o responsável do setor, Guido Schlupe, apresentou os resultados do inquérito. Neles ficou obvio: em primeiro lugar nas necessidades dos colaboradores está a exigência de eliminação do tempo de deslocação não remunerado aos terrenos de construções. No entanto, uma maior proteção contra despedimentos para os trabalhadores mais velhos e uma melhor proteção de saúde também foram muito populares entre os colaboradores. A falta de higiene nos terrenos de construções e a limitação do trabalho temporário foram outras questões importantes. Com base nos resultados do inquérito, na conferência do setor os delegados do Syna definiram as exigências para as próximas negociações do CNT. Pela primeira vez numa conferência do setor de construção, o Syna deu as boas-vindas ao visitante Nico Lutz, membro do conselho de administração e chefe do setor de construção do sindicato Unia. O senhor Lutz apresentou aos participantes o catálogo de exigências para as negociações do Unia relativamente ao CNT. Nos pontos essenciais, este inclui as mesmas exigências dos membros do Syna. Portanto, unidos podemos iniciar as negociações.

SEGUE-SE O SEGUINTE

No fevereiro de 2022 começam as negociações para o novo CNT, que estará em vigor a partir de 2023. Provavelmente, estas durarão até ao final do próximo ano. Já agora é do conhecimento geral: no sábado, 25 de junho, organizaremos uma grande demonstração nacional de construção civil junto com o Unia em Zurique. Juntos, queremos dar ênfase às exigências dos trabalhadores. Se não alcançarmos um resultado de negociação aceitável com a Associação dos empreiteiros da construção civil, mais protestos ocorrerão.

Guido Schlupe
Responsável do setor principal de construção
guido.schlupe@syna.ch

JASS- UND KEGELABEND

Am Samstag, 23. Oktober, fand der Jass- und Kegelabend der Sektion Unteres Aaretal statt. Insgesamt 17 Personen nahmen am Anlass teil.

Die Organisation des geselligen Abends hatte der neue Vorstand übernommen. Zu Beginn begrüßte Präsident Martin Schilling die Anwesenden mit einer kurzen Rede. Nach einem feinen Essen wurden die Jasser/-innen und Kegler/-innen in Gruppen aufgeteilt, und die Spiele konnten beginnen. Als Gewinnerinnen des Abends gingen Lucia Vögeli beim Jass sowie Gahne Hasi beim Kegeln hervor. Beide erhielten je einen grosszügigen Früchtekorb. Doch niemand ging leer aus, alle Teilnehmenden erhielten einen gluschtigen Zopf.

GEWERKSCHAFTLICHES

Nach der Gewinnvergabe hielt Ruth Schilling eine Rede zur Pflegeinitiative. Die Abteilungsleiterin Pflege erklärte den Anwesenden, weshalb es so wichtig ist, für ein Ja zur Initiative zu stimmen.

Es freut uns sehr, dass ein neuer Vorstand gewählt wurde und die Sektion künftig wieder Aktivitäten für ihre Mitglieder planen kann.

Mit diesem Syna Magazin erhalten die Mitglieder der Region Aargau das Bulletin. Es enthält das Jahresprogramm 2022 sowie weitere wichtige Informationen zur Region.

Fabio Iseini, Regionalsekretär



DELEGIERTENVERSAMMLUNG

Die Region Graubünden/Sarganserland konnte ihre regionale Delegiertenversammlung (DV) am 13. November physisch in Domat/Ems durchführen.

Nachdem die DV 2020 wegen Corona auf dem schriftlichen Abstimmungsweg durchgeführt worden war, freuten sich die Delegierten dieses Jahr über die Veranstaltung vor Ort im Restaurant Term Bel. Der im letzten Jahr schriftlich neu gewählte Regionalpräsident Gabriel Caminada konnte die Traktanden zügig abhalten. Er bedankte sich für die Wahl und verabschiedete seinen Vorgänger Anton Solèr. Per DV 2021 hat Vorstandsmitglied Karin Albin ihr Amt demissioniert. In der Person von Benjamin Raguth konnte ein Nachfolger gefunden werden. Herzlichen Dank den Ausgeschiedenen Karin und Toni und herzlich willkommen Gabriel und Benjamin.

Im Anschluss an die DV hielt unser Basismitglied Boije Widrig ein Kurzreferat über die Berufsweltmeisterschaft WorldSkills im russischen Kazan, bei welcher er in der Branche Elektrogewerbe den achten Rang holte.

Der Regionalvorstand setzt sich wie folgt zusammen: Präsident Gabriel Caminada, Vorstandsmitglieder Gabriel Flepp, Simon Schlegel, Silvio Jörger, Benjamin Raguth, Revisoren Maurus Augustin und Corsin Giger.

Irene Theus, administrative Mitarbeiterin

REGIONALTAGUNG

Die Tagung fand am 6. November in Jegenstorf statt. Der Tagesablauf gestaltete sich im üblichen Rahmen. Trotz Corona nahmen viele die Gelegenheit wahr, beim gemütlichen Beisammensein und Meinungsaustausch dabei zu sein. Im Vordergrund standen die Ehrungen unserer Jubilarinnen und Jubilare. Walter Wüthrich berichtete über das Geschehen im Sekretariat.

JUBILARINNEN UND JUBILARE:

- 50 Jahre: Robert Ammann, Linus Birrer, Rudolf Burkhalter, Edith Finger-Feller, Roland Mutti, Rudolf Niederhauser
- 60 Jahre: Eduard Biderbost, Anton Faller, Anton Lehmann, Peter Rhiner, Jakob Steiner, Anton Weber
- 70 Jahre: Hans Rudolf Möschler

Wir danken diesen Mitgliedern für ihre langjährige Verbandstreue und wünschen weiterhin gute Gesundheit und viel Freude im Leben.

Elvira Wüthrich, Regionalredaktorin

WIE FAMILIENFREUNDLICH IST DEIN UNTERNEHMEN?

Familienfreundliche Arbeitsplätze sind gefragt. Als Mitglied des Christlich-Sozialen Kartells Deutschfreiburg möchten wir in unserer Region das Label «familienfreundliches Unternehmen» fördern.

An der Delegiertenversammlung des CSK Deutschfreiburg stellte Präsidentin Bernadette Mäder das Schwerpunktthema für das kommende Jahr vor: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Ziel ist es, das Thema in den Mitgliederorganisationen zu vertiefen. Ein spannendes Instrument, um die Situation diesbezüglich in einem Unternehmen zu analysieren, ist der «Family Score». Dabei handelt es sich um eine wissenschaftliche Umfrage für die Mitarbeitenden. Pro Familia bietet diese sowie die Analyse der Resultate und die Ausarbeitung eines individuellen Berichts mit konkreten Verbesserungsvorschlägen an. Findest du das eine gute Sache? Dann bring diese Idee doch in deine Personalkommission oder frag deine Vorgesetzte oder deinen Vorgesetzten.



Marie-Louise Fries, Regionalsekretärin

AUS DEM REGIONALSEKRETARIAT

EIN EINBLICK IN DIE GEFÜLLTE AGENDA UNSERER REGION:

- Die Angestellten des Luzerner Kantonsspitals und der Psychiatrie haben mit einer überwältigenden Mehrheit von 93 Prozent für die Einführung eines GAV entschieden. Das ist auch unserer engagierten Regionalsekretärin Katja Blust zu verdanken. Syna Luzern freut sich darauf, sich für gute Arbeitsbedingungen für die wichtige und herausfordernde Arbeit im Gesundheitswesen einzusetzen.
- Am 12. November führten wir beim Gipsergeschäft Napoli & Partner AG eine Grillaktion durch mit gut 40 Teilnehmenden. Damit bedankten wir uns bei den langjährigen Mitgliedern und gewannen auch fünf neue Syna-Mitglieder.
- Am nationalen Zukunftstag vom 11. November besuchte eine Schülerin unser Regionalsekretariat und bekam einen Einblick in die abwechslungsreiche Gewerkschaftsarbeit.
- An der Protestkundgebung vom 30. Oktober in Zürich setzten wir uns für die Anliegen der Bauleute ein.

Agron Gjuraj, Regionalverantwortlicher

NORDWESTSCHWEIZ

INFOS VOM REGIONALVORSTAND

Seit dem Frühling 2020 musste vieles, was angedacht und vorbereitet war, stehen bleiben und vertagt werden. Die meisten Generalversammlungen der Region, Ausflüge und Vorstandssitzungen fielen aus. Mitte November 2021 konnte nun endlich wieder eine ordentliche Regionalvorstandssitzung durchgeführt werden. Wir werden euch in einem Jahresbrief über die Pläne für 2022 detailliert informieren. Zurzeit legen wir gerade die Termine fest.

Wir hoffen, dass wir nächsten Frühling die Regionaldelegiertenversammlung wieder durchführen und in den Sektionen die Generalversammlungen nachholen können. Wenn es die Situation zulässt, möchten wir im Sommer auch wieder einen Ausflug organisieren und natürlich im Herbst endlich wieder mit den Jubilarinnen und Jubilaren feiern. Drücken wir uns allen die Daumen, dass dies möglich sein wird.

Wir danken euch für eure Geduld, hoffentlich bis bald

Euer Regionalvorstand mit dem Team Nordwestschweiz

OBERWALLIS

VORPENSIONIERUNG UNTER DRUCK

Während aktuell im Schreinergerberwe Deutsche Schweiz Regelungen zur Frühpensionierung im neu ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag fehlen, geraten diese auch im Wallis immer mehr unter Druck.

Die Konditionen der Vorpensionierungskasse des Bauhauptgewerbes wurde in den letzten Jahren vermehrt angepasst. Dies aufgrund ihres Systems, die wie bei der AHV auf dem Umlageverfahren basiert: Die Arbeitnehmenden, die aktuell in die Kasse einzahlen, finanzieren die Renten derer, die heute eine Rente beziehen. Das Demografieproblem macht sich also auch bei uns bemerkbar. Im Wallis haben wir verschiedene Branchenlösungen für die Vorpensionierung, die alle auf diesem System basieren. Auf das Jahr 2022 müssen bei der Retaval – der Vorpensionierungskasse für Handwerksbetriebe im Kanton Wallis – verschiedene Anpassungen vorgenommen werden. Dies ist bedauerlich, für den Erhalt der Leistungen jedoch dringend notwendig. Die Herausforderung in Zukunft wird sein, die Leistungen dieser Kassen aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig müssen wir aber über Anpassungen nachdenken, die beispielsweise eine Freizügigkeit vorsehen, sodass man bei einem Jobwechsel nicht alles verliert.

Juri Theler, Regionalverantwortlicher

OLTEN/SOLOTHURN

REGIONALE VERANSTALTUNGEN 2022

GENERALVERSAMMLUNG SEKTION GRENCHEN

Samstag, 19. Februar, ab 16.30 Uhr in Grenchen, Restaurant Airport
Mit anschliessendem Abendessen und Tombola

Es werden keine Einladungen verschickt. Die Traktandenliste ist ab Januar 2022 auf den Sekretariaten aufgelegt und einsehbar unter www.oltten-solothurn.syna.ch

GENERALVERSAMMLUNG SEKTION OLTEN/ZOFINGEN

Freitag, 4. März 2022, ab 19 Uhr in Olten, Hotel Olten

Die Einladung folgt. Die Traktandenliste ist ab Februar 2022 auf den Sekretariaten aufgelegt und einsehbar unter www.oltten-solothurn.syna.ch

GENERALVERSAMMLUNG SEKTION SOLOTHURN

Freitag, 11. März 2022, ab 19 Uhr in Solothurn, Restaurant Casablanca
Anschliessendes Abendessen um 20 Uhr.

Es werden keine Einladungen verschickt. Die Traktandenliste ist ab Februar 2022 auf den Sekretariaten aufgelegt und einsehbar unter www.oltten-solothurn.syna.ch

OBERER ZÜRICHSEE

«RIPARTIAMO –
INSIEME SIAMO PIÙ FORTI!»

All'invito con lo slogan «Ripartiamo» di sabato pomeriggio 27 novembre, seguirono all'incirca 30 soci immigrati della sezione

In primis il punto d'incontro più rilevante: il comitato ridotto, che ha tenuto a galla per due anni la sezione – composto dal presidente onorario Sergio Scaramuzza, dal cassiere Sebastiano Galluccio e dal membro Natale Bottitta – è riuscito a riformare una rappresentanza ad interim da una vasta scelta di raccomandati che a sua volta verranno eletti e poi rivelati all'assemblea generale in primavera.

La riunione nel ristorante JammBell di Ermenswil conferì il voluto carattere dello slogan «Ripartiamo». I relatori principali Bruna Piccirillo e Carmine Gallicchio ricordavano attraverso referti visivi leggi e regolamenti sul lavoro applicabili in Svizzera – con attenzione vincente.

Un resoconto dettagliato e illustrato dell'evento informativo è disponibile sul sito www.oberer-zuerichsee.syna.ch in lingua de e it.

Bruno Füchslin, redattore regionale



I «ponti» fino al riavvio: (d. s.) Sebastiano Galluccio, presidente onorario Sergio Scaramuzza e Natale Bottitta

OBWALDEN/NIDWALDEN

BENPAC SORGT EINMAL MEHR FÜR
NEGATIVE SCHLAGZEILEN

Syna beobachtet das Geschäftsgebaren der Benpac Holding AG schon lange kritisch. Nun muss das Unternehmen seinen Standort in Stans wegen unbezahlter Mieten räumen. 80 Mitarbeitende verlieren ihren Arbeitsplatz.

Doch es kommt noch schlimmer: Mittlerweile wurde über die Benpac Holding AG das Konkursverfahren eröffnet. Das Personal in Stans hat bereits seit Oktober keinen Lohn mehr erhalten. Die ausstehenden Beträge werden wohl von Auffanggefässen bezahlt werden müssen wie der Insolvenzschiadigung für nicht bezahlte Löhne und den Auffangeinrichtungen der Sozialwerke für etwaige Beitragslücken bei Pensionskasse und AHV. Also mit Geld aus den Lohnabzügen von jeder arbeitenden Person in der Schweiz.

Leider kennen wir etliche solche Fälle: In unserem liberalen System kann jemand eine Firma an die Wand fahren und am nächsten Tag einfach eine neue gründen. Die Leidtragenden sind immer die Angestellten.

Den Mitarbeitenden der Benpac Holding AG wird dringend geraten, sich beim RAV anzumelden. Die Syna-Regionen der Zentralschweiz unterstützen ihre betroffenen Mitglieder dabei, zu ihrem Geld zu kommen.

Urs Gander, Regionalsekretär

URI

VORSTANDSAUSFLUG

Am 23. Oktober fand der alljährliche Vorstandshock der Region Uri statt. Trotz starkem Föhnsturm trafen sich die Mitglieder der Region gut gelaunt in den Räumlichkeiten der Auto AG Uri. Reto Marzer, Geschäftsleiter und CEO, gab uns einen Einblick in den Unternehmensalltag des Urner Linienbusunternehmens und hob dabei die Wichtigkeit des Firmen-GAV hervor.

Beim anschliessenden Apéro hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, dem Fahrdienstleiter direkt beim Disponieren über die Schultern zu schauen.

Alle Anwesenden waren sich einig und freuten sich, dass man sich wieder mal persönlich und in geselliger Runde treffen konnte. Herzlichen Dank den Organisatoren Sepp Arnold und Andy Müller.

Alain Imholz, Regionalverantwortlicher



OSTSCHWEIZ

DIE ZUKUNFT DER SEKTIONEN UND VORSTÄNDE

Corona hat auch bei Syna Ostschweiz Spuren hinterlassen. Für den Regionalvorstand war dies Anlass, sich über die Zukunft der Sektionen und Vorstände Gedanken zu machen.

Nach reger Diskussion kam zutage, dass sowohl der Regionalvorstand wie auch viele Sektionsvorstände ins «Pensionsalter» gekommen sind. Während die einen Gremien sehr gut funktionieren und für ein aktives Vereinsleben sorgen, müssen andere Sektionen dringend saniert werden. Deshalb beschloss der Regionalvorstand von Syna Ostschweiz, das Projekt «Zukunft der Sektionen und Vorstände» zusammen mit den Sektionsvorständen in Angriff zu nehmen. Erklärte Ziele sind:

- schrumpfende Sektionen mit funktionierenden zusammenlegen
- eine selbstständige Sektion für pensionierte Mitglieder weiterführen
- Branchengruppen aufbauen, da Mitglieder ähnlicher Branchen eher bereit sind, sich zusammen projektbezogen zu engagieren
- die Aktivierung von Vertrauensleuten
- aktuell und einladend informieren über die regionale Website oder soziale Medien

Den ausführlichen Bericht findest du auf www.ostschweiz.syna.ch

Ramona Riedener, Regionalredaktorin

ZUG/INNERSCHWYZ

SYNA-MITGLIEDER PROFITIEREN

Auch nächstes Jahr bieten wir dir wieder die allseits bekannten Möglichkeiten, Vorteile und Vergünstigungen, die mit deiner Mitgliedschaft verbunden sind!

Viele wissen gar nicht, wie umfangreich unser Angebot eigentlich ist. So kannst du mit unserem Regiopass vergünstigte Tickets für die Rotenfluebahn, den Tierpark Goldau, die Rigibahnen und die Vierwaldstättersee-Schifffahrten beziehen. Doch auch Rabatte für diverse Zusatzversicherungen oder einen Vorzugstarif für den Multirechtsschutz von Coop stehen Syna-Mitgliedern zur Verfügung, genauso wie viele weitere Vorteilsangebote. Wer sich weiterbilden will, wird im vielfältigen Kursprogramm unseres Bildungsinstitut ARC sicher fündig. Detaillierte Infos findest du auf der Syna-Website: www.syna.ch/angebote. Auch im Regionalsekretariat geben wir dir gerne genauere Auskunft.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



ZÜRICH/SCHAFFHAUSEN

«WER BAUT, BESTIMMT!»

Am 30. Oktober demonstrierten zahlreiche Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter in Zürich für faire Arbeitsbedingungen und bessere Löhne auf dem Bau.

Der Baubranche geht es gut, und 2021 gab es so viele Baugesuche wie noch nie. Die Bauleute leisten eine hervorragende Arbeit, aber dies leider unter grossem Druck, der durch die Pandemie noch verstärkt wurde. Dennoch weigern sich die Baumeister erneut, die Löhne generell zu erhöhen. Dies ist unverständlich! Höherer Termindruck, zu lange Arbeitszeiten, längere Reisezeiten, höhere Unfallgefahr – und das alles zu gleichbleibendem Lohn? Das muss sich ändern!

Iamaray Müller, administrative Mitarbeiterin



ÖFFNUNGSZEITEN FESTTAGE

Unsere Regionalsekretariate sind über die Festtage wie folgt für euch da:

Region	Sekretariat	Adresse	E-Mail	Tel.-Nr.	Öffnungszeiten
Aargau	Brugg	Neumarkt 1	brugg@syna.ch	056 448 99 00	geschlossen vom 20.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Bern	Bern	Neuengasse 39	bern@syna.ch	031 311 45 40	geschlossen vom 24.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Deutschfreiburg	Tafers	Schwarzseestrasse 7	tafers@syna.ch	026 494 50 40	geschlossen vom 24.12.2021 bis 05.01.2022, ab 06.01.2022 wieder geöffnet
Graubünden/ Sarganserland	Chur	Steinbockstrasse 12	chur@syna.ch	081 257 11 22	geschlossen vom 20.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
	Samedan	Chesa Ruppaner, Quadratscha 1	chur@syna.ch	081 833 00 86	
Luzern	Luzern	Bireggstrasse 2	luzern@syna.ch	041 318 00 88	geschlossen vom 27.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Nordwestschweiz	Basel	Byfangweg 30	basel@syna.ch	061 227 97 30	geschlossen vom 22.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Oberwallis	Visp	Kantonsstrasse 11	visp@syna.ch	027 948 09 30	geschlossen vom 20.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Ob-/Nidwalden	Stans	Bahnhofstrasse 1	stans@syna.ch	041 610 61 35	geschlossen vom 23.12.2021 bis 05.01.2022, ab 06.01.2022 wieder geöffnet
Oberer Zürichsee	Rapperswil	Alte Jonastrasse 10	rapperswil@syna.ch	055 221 80 90	geschlossen vom 27.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
Olten/Solothurn	Olten	Römerstrasse 7	olten@syna.ch	062 296 54 50	geschlossen vom 20.12.2021 bis 09.01.2022, ab 10.01.2022 wieder geöffnet
	Solothurn	Lagerhausstrasse 1	olten@syna.ch	032 622 24 54	
Ostschweiz	St. Gallen	Langgasse 11	ostschweiz@syna.ch	071 227 68 48	geschlossen vom 20.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
	Frauenfeld	Schaffhauserstrasse 6	ostschweiz@syna.ch	071 227 68 48	
Uri	Altdorf	Herrengasse 12	altdorf@syna.ch	041 870 51 85	geschlossen vom 24.12.2021 bis 09.01.2022, ab 10.01.2022 wieder geöffnet
Zug/ Innerschwyz	Schwyz	Hauptplatz 11	schwyz@syna.ch	041 811 51 52	geschlossen vom 24.12.2021 bis 09.01.2022, ab 10.01.2022 wieder geöffnet
	Cham	Alte Steinhäuserstrasse 19	schwyz@syna.ch	079 660 83 08	
Zürich/ Schaffhausen	Zürich	Albulastrasse 55	zurich@syna.ch	044 307 10 70	geschlossen vom 20.12.2021 bis 02.01.2022, ab 03.01.2022 wieder geöffnet
	Bülach	Winterthurerstrasse 9	zurich@syna.ch	044 307 10 70	
	Winterthur	Seuzacherstrasse 1	zurich@syna.ch	044 307 10 70	

Wir wünschen euch besinnliche Festtage und einen guten Rutsch ins neue Jahr!
Gerne sind wir auch 2022 wieder mit vollem Einsatz für euch da.

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

11. Februar 2022
21. Januar 2022, 12.00 Uhr

Bildnachweise

Adobe Stock (S. 3, S. 6, S. 9, S. 10 oben, S. 11, S. 13, S. 14, S. 18 Mitte, S. 19)
Brücke · Le pont (S. 20 links)
Bruno Füchslin (S. 17)
Syna (S1, S. 4 – 5, S. 7, S. 8, S. 10 unten, S. 12, S. 15, S. 16, S. 18 oben und unten)
Travail.Suisse (S. 20 rechts)



HAUSANGESTELLTE WEHREN SICH



Sie gingen in der Pandemie völlig vergessen: Unzählige Hausangestellte in El Salvador haben ihre Arbeit verloren oder wurden noch stärker ausgebeutet als zuvor. Einige mussten bis zu fünf Wochen am Stück ohne Pausentag arbeiten. Brücke · Le pont, das Hilfswerk von Syna, hilft ihnen beim Kampf für bessere Rechte und unterstützt die Gewerkschaft Simuthres, in der 350 Frauen organisiert sind. Sie fordern etwa einen gesetzlichen Mindestlohn und eine maximale Arbeitszeit für Hausangestellte.

Mehr dazu: [syna.ch/aktuell/bruecke](https://www.syna.ch/aktuell/bruecke)



JETZT SPENDEN!

Unser Hilfswerk **Brücke · Le pont** unterstützt Menschen in den Ländern des Südens, die besonders von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind, und schafft mit seinen Projekten langfristige Perspektiven. Hilf mit einer Spende, die Arbeits- und Lebensbedingungen benachteiligter Menschen zu verbessern! Vielen Dank! www.bruecke-lepont.ch/spenden

Konto: 90-13318-2

Jetzt neu: QR-Code mit der TWINT App scannen

Jetzt mit TWINT
spenden!



QR-Code mit der
TWINT App scannen



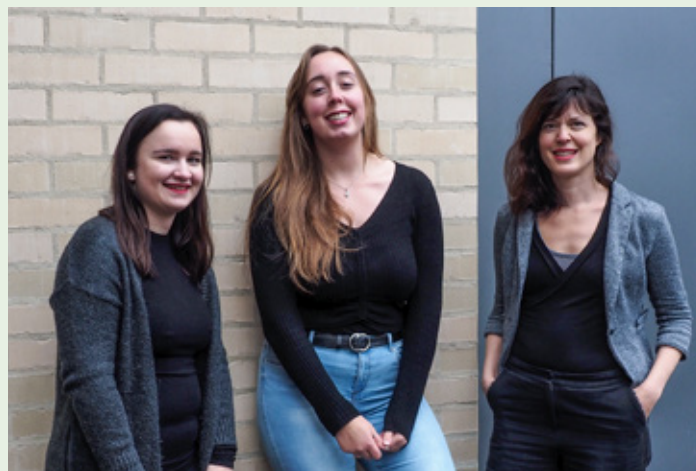
Betrag und Spende
bestätigen



formation-ARC.Suisse

DAS NEUE ARC-TEAM STELLT SICH VOR

Die Geschäftsstelle des Bildungsinstituts ARC ist seit September 2021 neu besetzt. Natacha Huguelet ist Nachfolgerin von Chantal Gagnebin (inzwischen im Ruhestand) und koordiniert die Kurse für die Romandie. Daphna Paz ist als neue Bildungsleiterin in die Fussstapfen von Bruno Weber-Gobet getreten, der das Institut aufgebaut hat. Zusammen mit Analena Kettner, Koordinatorin der deutschsprachigen ARC-Kurse, hat das neue Trio in den wenigen Monaten schon einiges angepackt. Gemeinsam haben sie das Kursprogramm 2022 fertiggestellt und die Website aktualisiert. «Dank diesem intensiven Start haben wir uns sehr gut eingegroovt und die Stärken und Schwächen voneinander kennenlernen dürfen», so Analena Kettner. Auch für die Weiterentwicklung zeigt das Team viel kreative Energie: «Wir möchten die Bedürfnisse der Mitglieder unserer Verbände und somit unserer Kursteilnehmenden verstärkt ins Zentrum unserer Arbeit rücken», sagt Daphna Paz.



Das ARC-Team (von links): Natacha Huguelet, Analena Kettner und Daphna Paz

Auch im nächsten Jahr bietet ARC wieder viele spannende und lehrreiche Kurse. Schau rein ins Kursprogramm 2022, das diesem Magazin beigelegt ist. Oder verschaffe dir einen Überblick auf der neuen Website von ARC:

www.formation-ARC.Suisse



NEU: SYNA-MITGLIEDERPORTAL!

Auf dem neuen Syna-Mitgliederportal kannst du ganz einfach und unkompliziert deine Adresse anpassen, Rechnungen bezahlen oder Dokumente an dein Regionalsekretariat senden. Registriere dich jetzt auf <https://member.syna.ch>

Achtung: Für die Erstregistrierung benötigst du einen Registrierungsschlüssel. Diesen findest du auf deiner Beitragsrechnung 2022, die wir dir geschickt haben. Viel Spaß!