

syna MAGAZIN

NR.2 | APRIL 2022 | DEUTSCHSCHWEIZ

Handlungsbedarf im Bauhauptgewerbe

Die Verhandlungen für den Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe laufen. Zentralsekretär Johann Tscherrig zieht eine erste Bilanz. **Seite 6**

Después de tu aprendizaje, viaja al extranjero

¡Comienza la aventura de tu vida! Como miembro de Syna, ahora puedes realizar tu práctica profesional en Europa luego de tu aprendizaje. **Página 14**



Syna-Kampagne «Meine Rechte»

Gastgewerbe in der Krise

Die Coronamassnahmen wurden gelockert, die Restaurants sind wieder voll. Doch die Probleme im Gastgewerbe bleiben. Syna setzt sich für die Angestellten der Branche ein. **Seiten 4 und 5**

INHALT

BRANCHEN

- 10 **Maler-/Gipsergewerbe**
Neuer GAV abgeschlossen
- 10 **Detailhandel**
Mehr Lohn für Lidl-Mitarbeitende
- 10 **Metallbau**
Durchgezogene Verhandlungsergebnisse
- 10 **Industrietagung**
Erste Syna-Tagung für alle Industriebranchen

GEWERKSCHAFT

- 7 **Young Syna**
Nach der Lehre ins Ausland
- 8 **Sprachkurse**
Lerne Deutsch mit Syna
- 20 **Delegiertenversammlung**
Samstag, 2. Juli 2022

SPRACHEN

- 13 **ITALIANO**
Edilizia principale
Trattative per il rinnovo del CNM
- 14 **ESPAÑOL**
Young Syna
Viaja al extranjero con «SynaMoves»
- 15 **PORTUGUÊS**
Setor de restauração
Campanha do Syna
«Os meus direitos»

PERSÖNLICH

- 3 **Der Kommentar**
Mandy Zeckra, Vizepräsidentin
- 12 **Ich und meine Arbeit**
Fredri Oertli, Eisenleger:
«Wir haben schon immer viel gekrampft»



BRANCHEN

Einmal zahlen, bitte!

In der Kampagne «Meine Rechte» zeigt Syna den Angestellten im Gastgewerbe ihre Rechte auf.

POLITIK

- 8 **Referendum gegen AHV21**
Unterschriften eingereicht
- 9 **Arbeitsmarkt Schweiz**
Arbeitskräftemangel trotz Arbeitslosigkeit
- 9 **Kita-Initiative**
Es braucht mehr bezahlbare Kita-Plätze

SERVICE

- 11 **Dein Recht**
Konkurrenzverbot
- 11 **Emma erklärt!**
Paritätische Kommission
- 11 **Weiterbildung/Kurse**
- 16 **Regionen**
Deutschschweiz
- 20 **Informiert mit Syna**
Abonniere unseren Newsletter
- 20 **Syna-Podcast**
Neu: jetzt Syna-Podcast hören



BRANCHEN

«Niemand will einen vertragslosen Zustand provozieren»

Zentralsekretär Johann Tscherrig spricht im Interview über den Stand der LMV-Verhandlungen im Bauhauptgewerbe.

IMPRESSUM

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder | **Erscheinungsweise** 7 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 | **Gestaltung/Satz** Continue AG, Basel | **Druck/Versand** Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen info@syna.ch | **Nächste Ausgabe** 3. Juni 2022 | **Redaktionsschluss** 13. Mai 2022, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe Stock
(S. 2, S. 4/5, S. 7, S. 9, S. 10 links, S. 16 unten, S. 17 unten, S. 18, S. 20 links und oben rechts), Lidl (S. 10 oben rechts), Syna (S. 3, S. 6, S. 8, S. 12, S. 16 oben, S. 17 oben, S. 19, S. 20 unten rechts), zVg (S. 10 unten)

Menschenwürde und Solidarität



Im Frühjahr 2018 reiste ich in die Ostukraine, um die Umsetzung von Hilfsprojekten für Menschen, die in Kriegsgebieten leben, zu unterstützen. Einprägsam war nicht nur die Zerstörung der Dörfer und Städte, sondern auch, wie viele Familien und junge Menschen die Region damals bereits verlassen hatten. Zurück blieben mehrheitlich Mittellose, Alte und Kranke – vier Jahre nach Kriegsbeginn vergessen und verdrängt aus der öffentlichen Wahrnehmung. Heute ist die Ukraine zurück in den Medien. Der Krieg wird brutal, menschenverachtend und ohne Aussicht auf eine baldige Lösung geführt. Wer kann, flieht und bringt seine Familie in Sicherheit, nicht nur aus der Ostukraine, sondern jetzt aus dem ganzen Land.

Auch Syna steht in der Pflicht

Wieso geht uns dies auch als Gewerkschaft etwas an? Der Umgang mit Krieg betrifft unsere Werte: Menschenwürde und Solidarität sind Grundlage unseres Handelns in allen Belangen. Dies wirkt sich direkt auf unseren täglichen Einsatz aus. Die Bedürfnisse von Geflüchteten und von Migrantinnen und Migranten – egal, aus welchem Land – stehen im Zentrum unserer Gewerkschaftsarbeit. Sei es zur Verbesserung von Sprachkenntnissen, zur Unterstützung am Arbeitsplatz, zur Verhandlung von Mindestlöhnen oder bei Rechtsstreitigkeiten (Lohn, Diskriminierung usw.).

Deshalb vertrete ich Syna und Travail.Suisse beispielsweise in der Eidgenössischen Kommission für Migration. Die Kommission berät den Bundesrat und hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass der Schutzstatus S aktuell erstmals angewendet wird. Er ermöglicht eine schnelle und unkomplizierte Integration der Geflüchteten aus der Ukraine in den Schulen und den Arbeitsmarkt. Die erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt dient nicht nur den einzelnen Menschen, sondern der Wirtschaft und uns allen. Allerdings sind die Hürden zur Teilhabe am wirtschaftlichen Leben immer noch immens – besonders für Menschen aus nicht-europäischen Ländern. Gleichzeitig leidet die Schweiz nicht nur unter chronischem Fachkräftemangel, sondern immer mehr auch unter einem allgemeinen Mangel an Arbeitskräften.

Es braucht Aus- und Weiterbildung

Flüchtlinge sowie Migrantinnen und Migranten sind aber nicht die Lösung für den Arbeits- und Fachkräftemangel in der Schweiz. Dieser kann nur mit breiten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nachhaltig behoben werden (siehe Seite 9). Massnahmen, die gleichzeitig zur Integration neuer Mitbürgerinnen und Mitbürger in den Arbeitsmarkt beitragen.

Am Beispiel der Ukraine sehen wir, was möglich ist, wenn die Politik beim Thema Migration für einmal geeint und schnell handelt. Zum Selbstläufer wird dies trotzdem nicht. Es braucht Strukturen und Ressourcen für Sprachkurse, Arbeitsplatzintegration, Coaching und Betreuung. Alles Massnahmen, die als Investitionen verstanden werden müssen. Ein Grundverständnis und ein Weg, für den Syna steht und sich einsetzt – in der Schweiz und über unser Hilfswerk Brücke · Le pont weltweit.

Danke für euren Einsatz!

Abschliessend möchte ich die Gelegenheit nutzen, allen unseren Mitgliedern, Mitarbeitenden und Partnern zu danken, die sich für Menschen mit einem ausländischen Pass einsetzen. Egal ob an einer Friedenskundgebung in Altdorf oder mit einer Sektionsspende aus der Ostschweiz. Ihr, die ihr euch ehrenamtlich oder finanziell in der Flüchtlingshilfe oder bei der Arbeitsplatzintegration engagiert, ihr lebt die Werte von Syna.

Mandy Zeckra

Vizepräsidentin
mandy.zeckra@syna.ch

Gastgewerbe: Syna-Kampagne «Meine Rechte»

Einmal zahlen, bitte!

Das Gastgewerbe steckt in der Krise, und mit ihm die rund 200 000 Angestellten. Syna fordert die Verbesserung der offensichtlichen Probleme, zum Schutz der Mitarbeitenden – aber auch der Branche. In einer Informationskampagne zeigen wir den Angestellten zudem ihre Rechte auf, damit sie sich für ihre Arbeitsbedingungen besser wehren können.

Wir geniessen es! Wir können wieder ins Restaurant, wieder zusammen essen und trinken. Ein grosses Stück Normalität ist zurück, und die Gastronomie empfängt uns mit offenen Armen. Was wir nicht merken, wenn die freundlichen Mitarbeitenden unsere Wünsche auf-tischen, ist die Knochenarbeit, die dahintersteckt. Sieben Tage die Woche, praktisch rund um die Uhr: Das Gastgewerbe ist immer da. Und mit ihm die Angestellten, die auf so vieles verzichten müssen und dabei viel zu wenig verdienen.

Verständlich ist der Wunsch vieler Angestellten nach mehr Lohn, nach sozialverträglichen Arbeitszeiten, nach mehr Wertschätzung und Unterstützung. Syna wird nicht müde, ihnen eine Stimme zu geben. Immer wieder weisen wir darauf hin, dass die Löhne im Gastgewerbe die tiefsten in der Schweizer Wirtschaft sind, dass die Arbeitszeiten praktisch keine Beschränkung kennen und dass endlich und nachhaltig Verbesserungen stattfinden müssen!

Personal läuft der Branche davon

Es ist so gekommen, wie lange vorhergesehen: Der Fachkräftemangel in der Branche ist da, und er ist immens. Das Problem ist mittlerweile so gross, dass viele Hotels und Restaurants den normalen Betrieb nicht mehr aufrechterhalten können. Nicht weil die Kundschaft fehlen würde. Nein, die Angestellten können diese Arbeitsbedingungen nicht mehr mittragen und kehren dem Gastgewerbe den Rücken zu.

In unserer grossen Corona-Umfrage haben wir die Arbeitnehmenden gefragt, wie sie die Krise ertragen haben. Die Rückmeldungen waren zahlreich und zeigen schlimme Zustände auf. Aufgrund des Personalmangels ist die Belastung wegen zahlreicher Überstunden, ständigem Personalwechsel und fehlenden Ferien und Freitagen noch mehr gestiegen. Dies nach einer Zeit, in der die Angestellten oft nicht wussten, ob ihr Betrieb wegen Corona überleben würde, die drohende Kündigung hing ständig in der Luft.



3 Fragen an

Syna-Mitglied, Beruf Pizzaiola

Was magst du an deiner Arbeit im Gastgewerbe?

Die Gastronomie soll Freude bereiten! Ich liebe es, gutes Essen zuzubereiten und zu sehen, wie es den Gästen schmeckt und ihnen ein Lächeln aufs Gesicht zaubert. Gastfreundschaft ist eine Herzenssache.

Was magst du nicht an deiner Arbeit?

Ich muss unglaublich viele Überstunden leisten. Manchmal kann ich kaum Pausen machen. Oftmals fehlt die Wertschätzung, ich fühle mich nicht wie ein Mensch behandelt. Es gibt auch viele personelle Wechsel, man kann sich nicht auf ein Team einstellen.

Was muss sich ändern?

Die Arbeitgebenden müssen sich ans Gesetz und an den L-GAV halten! Sie müssen das Personal mit Respekt und Rücksicht behandeln, damit wir ein gesundes Arbeitsumfeld haben.



Informationskampagne «Meine Rechte»

Wie kann Syna die Angestellten im Alltag unterstützen, damit sie von fairen Arbeitsbedingungen profitieren? Die arbeitsrechtlichen Errungenschaften müssen in jedem einzelnen Betrieb eingehalten werden. Dies ist nur möglich, wenn die Mitarbeitenden ihre Rechte kennen und wissen, wie sie sich wehren können. Deshalb haben wir eine Informationskampagne gestartet: Verteilt über das ganze Jahr nehmen wir gezielt Probleme auf, die Angestellte in der Branche oft erleben. Dazu erklären wir den Arbeitnehmenden, was in der genannten Situation gilt und worauf sie bei ihrem Arbeitsverhältnis achten müssen.



Weitere Infos zur Kampagne:
syna.ch/meine-rechte

Die Forderungen, welche die Angestellten stellen, sind einfach zu benennen und allseits bekannt: sozialverträgliche Arbeitszeiten, mehr Lohn, mehr Wertschätzung und das zwingende Einhalten der Gesetze und des Gesamtarbeitsvertrags (L-GAV). Gemeinsam mit den Angestellten fordert Syna konkret:

- ▷ Kein Lohn unter 4000 Franken
- ▷ Lösungen für die problematische Zimmerstunde
- ▷ Arbeitszeitmodelle, die den individuellen Bedürfnissen der Angestellten entgegenkommen
- ▷ Bezahlte Weiterbildung ohne die Einwilligung von Arbeitgebenden
- ▷ Wertschätzung und Respekt gegenüber den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.



Claudia Stöckli

Zentralsekretärin Gastgewerbe
claudia.stoeckli@syna.ch

Bauhauptgewerbe: LMV-Verhandlungen

«Niemand will einen vertragslosen Zustand provozieren»

Die Verhandlungen um einen neuen Landesmantelvertrag (LMV) im Bauhauptgewerbe haben begonnen. Syna-Zentralsekretär Johann Tscherrig spricht im Interview über den Stand der Verhandlungen, die Schwierigkeiten und das weitere Vorgehen.



Johann, im Bauhauptgewerbe gibt es Handlungsbedarf. Weshalb?

Johann Tscherrig: Der aktuelle LMV läuft noch bis Ende 2022. Es ist höchste Zeit, ihn neu zu verhandeln und zu verbessern. Sollte es zu keiner Einigung mit den Arbeitgebern kommen, droht der vertragslose Zustand.

Gab es diesen Fall schon einmal?

Ja, immer wieder. Aber in der Regel nur für kurze Zeit, für zwei oder drei Monate. Ein halbes Jahr ohne Vertrag war die längste Periode, an die ich mich erinnern kann.

Wie gravierend ist das?

Für die Arbeitnehmenden auf dem Bau ist ein vertragsloser Zustand grundsätzlich inakzeptabel. Über eine kurze Zeit lässt sich das eventuell noch aushalten. Während dieser Zeit gelten weiterhin die Bestimmungen des bisherigen LMV. Die Arbeitgebenden müssten sie sonst zuerst mit einer Abänderungskündigung anpassen. So kurzfristig ist das aber praktisch kaum machbar.

Und wenn der vertragslose Zustand länger dauert?

Dann kann es sehr unangenehm werden. Die Arbeitgebenden werden die Arbeitsbedingungen gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) nach unten anpassen. Plötzlich werden dann nur noch vier Ferienwochen gemäss OR gewährt, obwohl der Branche fünf zustehen. Auch die Wochenarbeitszeiten werden sich verschlechtern, oder der 13. Monatslohn wird gestrichen.

Im vergangenen Herbst haben mehr als 17 500 Bauarbeitende über ihre Forderungen für den neuen Vertrag abgestimmt. Wie ist die Stimmung bei den Arbeitnehmenden?

Angespannt! Viele fühlen sich im Stich gelassen. Seit zwei Jahren haben sie keine Lohnerhöhung erhalten, im Gegensatz zu anderen Gewerbebranchen. Zugleich sind die hygienischen Bedingungen auf den Baustellen oft katastrophal. Hier muss dringend etwas geschehen.

Sehen die Arbeitgebenden dies ein?

Theoretisch ja. Sie sagen, man wolle einen neuen LMV verhandeln. Die Frage ist aber, zu welchem Preis. Die Ansichten und Forderungen klaffen auseinander bezüglich Fle-

xibilität, Überstunden und Arbeitspensen. Änderungen dürfen nicht einseitig zulasten der Arbeitnehmenden vorgenommen werden und würden von den hart arbeitenden Mitarbeitenden niemals akzeptiert.

Wie hast du die Verhandlungen mit dem Baumeisterverband erlebt, die am 28. Februar begonnen haben?

Obwohl dessen Vertreter etwas distanziert wirkten, spürte man eine gewisse Umbruchstimmung und Verhandlungsbereitschaft. Die Arbeitgebenden haben unsere Forderungen zur Kenntnis genommen, ohne jedoch darauf einzugehen oder ihrerseits Forderungen zu präsentieren.

Wie optimistisch bist du für die weiteren Verhandlungen?

Nun, ich erwarte, dass niemand einen vertragslosen Zustand provozieren will. Daran kann keine Partei ein Interesse haben. Ausserdem ist allen klar, dass in der Branche etwas falsch läuft und die Attraktivität des Bauwerbes gesteigert werden muss, da viele Arbeitskräfte fehlen oder abwandern. Hart werden die Verhandlungen allerdings schon.

Wie geht es weiter?

Insgesamt sind sieben Verhandlungsrunden angesetzt. Bis im Sommer geht es um eine Auslegeordnung. Im Herbst sollen die Forderungen konkretisiert werden, bis im November dann hoffentlich der neue LMV steht. Darauf hoffe ich, denn der Druck und der Stress auf den Baustellen ist riesig. Mit negativen Folgen für die Gesundheit, dem grössten Gut des Menschen. Das darf nicht sein.

Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch

Wechsel im Bauhauptgewerbe

Unser langjähriger Zentralsekretär für das Bauhauptgewerbe, Guido Schluop, verlässt Syna Ende Juni, um eine neue berufliche Herausforderung anzutreten. Für sein grosses Engagement danken wir ihm an dieser Stelle herzlich.

Johann Tscherrig, ebenfalls ein langjähriger und erfahrener Syna-Zentralsekretär, wird die Verantwortung für das Bauhauptgewerbe übernehmen. Er verfügt über grosse Erfahrung in den Baubranchen und hat die Führung der LMV-Verhandlungen bereits übernommen.

Young Syna – Syna für junge Arbeitnehmende

Nach der Lehre ins Ausland mit «SynaMoves»



Starte das Abenteuer deines Lebens! Neu kannst du als Syna-Mitglied direkt nach der Lehre ein Berufspraktikum in Europa absolvieren. Freu dich auf ein spannendes und lehrreiches Abenteuer – dieses Jahr in Irland. Und das Beste daran: Young Syna übernimmt fast die kompletten Kosten!

Auslandserfahrungen sind gerade für Jugendliche eine enorme Bereicherung. Man lernt neue Leute kennen, verbessert seine Sprachkenntnisse und bricht mal aus den gewohnten Alltagsstrukturen aus. Für Gymnasiasten und Studierende gibt es schon lange Angebote für Auslandsaufenthalte. Lernenden und frisch Ausgebildeten fehlt diese Möglichkeit aber fast komplett. Wir finden, dass alle – unabhängig ihrer Ausbildung und ihrer finanziellen Möglichkeiten – von solchen Auslandserfahrungen profitieren sollen. Deshalb lanciert Young Syna diesen Sommer gemeinsam mit der Stiftung Movetia erste Auslandsaufenthalte für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger.

Das erste Projekt

Vom 7. August bis 3. September 2022 soll es für bis zu 20 Teilnehmende in die südirische Stadt Cork gehen. In der ersten Woche besuchen alle einen Englischkurs an einer internationalen Sprachschule. Danach folgen drei

Wochen Praktikum in einem lokalen Betrieb. Die Branche ist dabei komplett offen: Ob Bäcker, Elektroinstallateurin oder Coiffeur – wir finden für alle eine passende Praktikumsstelle.

Es soll aber nicht nur gelernt und gearbeitet werden. Neben Schule und Praktikum bleibt genügend Zeit, um die wunderbare Natur Irlands zu entdecken, einen geselligen Abend in einem Pub mit den anderen Teilnehmenden zu geniessen oder ein irisches Gericht mit der Gastfamilie zu kochen.

Finanzierung

Normalerweise sind Praktika oder Sprachaufenthalte im Ausland ziemlich teuer. Mit «SynaMoves» können wir ein Angebot für alle anbieten. Dank der Unterstützung von Young Syna und der Stiftung Movetia fallen für die Teilnehmenden – abgesehen von einem kleinen Selbstbehalt von maximal 100 Franken – keine Kosten an. Im Arrangement inbegriffen sind sowohl die Hin- und Rückreise und die Sprachschule wie auch eine Unterbringung bei einer Gastfamilie und die Vermittlung einer passenden Praktikumsstelle. Zusatzkosten können für ein lokales ÖV-Abo, Freizeitaktivitäten oder die Reiseversicherung anfallen.

«SynaMoves»

Die Facts

- 7. August bis 3. September 2022
- 4 Wochen Auslandsaufenthalt in Cork/ Irland, davon:
 - 1 Woche Sprachschule
 - 3 Wochen Praktikum

Die Kosten werden bis auf einen kleinen Selbstbehalt von Young Syna und Movetia übernommen.

Kein einmaliges Angebot

«SynaMoves» soll ein langfristiges Angebot werden. Bist du an einem Praktikum ab 2023 interessiert? Dann melde dich bei uns per E-Mail: [✉ young@syna.ch](mailto:young@syna.ch).

Wie kann ich dabei sein?

Du bist aktuell in deinem letzten Lehrjahr oder hast deine Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen? Du bist Syna-Mitglied (oder willst es werden) und hast Lust auf eine Auslandserfahrung? Dann melde dich auf unserer Website an für das Austauschprogramm Cork 2022:

[🌐 syna.ch/syna-moves](https://syna.ch/syna-moves)



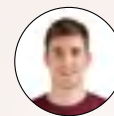
Du hast Fragen?

Wir sind deine Ansprechpartner:



Nico Fröhli

Verantwortlicher
Young Syna
Tel. 044 279 71 27



Michael Steinke

Projektmitarbeiter
«SynaMoves»
Tel. 044 279 71 08



Lerne Deutsch mit Syna

«Der Sprachkurs hat mir eine neue Welt eröffnet»

Nach herben Enttäuschungen mit teuren Lehrgängen meldete sich Salvatore Perna für einen Sprachkurs von Syna an. Der 30-jährige Elektromonteur aus Zürich über das erfolgreiche Lernen in Kleingruppen, strukturierten Unterricht und hilfreiche Apps.

Als ich vor fünf Jahren aus Italien in die Schweiz kam, war alles neu für mich. Weil Integration unter anderem über die Sprache funktioniert, meldete ich mich für einen Sprachkurs bei Syna an, nach enttäuschenden Erfahrungen zuvor bei anderen Anbietern.

Ich war begeistert. Denn statt in grossen Gruppen mit 25 Teilnehmenden wie zuvor, waren wir im Syna-Lehrgang nur zu acht. Ich lernte nette Leute kennen aus Italien, Portugal und Tunesien. Grossartig war, dass unsere Lehrerin fließend Italienisch, Spanisch und Portugiesisch sprach. Das erleichterte das Lernen. In vorherigen Kursen



«Mit jeder Lektion konnte ich mich besser verständigen.»

Salvatore Perna

wurde ausschliesslich Deutsch gesprochen, und das Tempo war hoch. Ich kam nicht mit, obwohl ich viel Geld zahlte – ein Frust. Bei Syna war alles anders. Die Lehrerin ging auf alle einzeln ein. Ich war schon fortgeschritten. Da hat sie für mich ein spezielles Pro-

gramm zusammengestellt. Der Kurs war sehr gut organisiert. Wir trafen uns zweimal wöchentlich von 18 bis 20 Uhr. Natürlich war ich nach der Arbeit müde. Aber die Stunden verflogen im Nu. Wir hatten ein leicht verständliches Lehrbuch, ergänzt mit einer speziellen App. Es gab einen Klassenchat auf Whatsapp, in dem wir jederzeit Fragen stellen konnten, wenn wir etwas nicht verstanden. Und auch die Konversation kam in den Lektionen nicht zu kurz.

Der gut strukturierte Sprachkurs hat mir eine neue Welt eröffnet. Mit jeder Lektion konnte ich mich besser verständigen. Das ist gerade im Job hilfreich. Denn in meinem Team spricht niemand Italienisch. Ich werde mich für einen weiteren Syna-Sprachkurs anmelden.

Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch

Syna-Sprachkurse

Verbessere deine Deutschkenntnisse für deinen beruflichen und privaten Alltag. Die Sprachkurse kosten für Syna-Mitglieder nur 50 Franken.



Infos und Anmeldung:
[syna.ch/sprachkurse](https://www.syna.ch/sprachkurse)

POLITIK

Referendum zustande gekommen

Grosser Widerstand gegen die AHV-Reform

Gegen die Ende 2021 verabschiedete Reform der AHV21 sammelte ein breites Bündnis von Organisationen – darunter auch Syna – innerhalb kürzester Zeit die nötigen Unterschriften für ein Referendum.

Am Freitag, 25. März 2022, übergab das Bündnis der Bundeskanzlei in Bern 151782 beglaubigte Unterschriften. Diese beeindruckende Zahl belegt den grossen Widerstand der Bevölkerung gegen die Reform. Mit der geplanten Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre sollen bei den Frauen rund zehn Milliarden Franken eingespart werden. Das kommt einer Rentenkürzung von jährlich rund 1200 Franken gleich. Vor dem aufgebauten Unterschriften-Turm von vier Me-

tern Höhe und zwei Metern Breite fand die Übergabe der Unterschriften statt. Syna war bei der Einreichung bei der Bundeskanzlei dabei. Voraussichtlich im September wird über die AHV21 abgestimmt. Wir bereiten uns auf einen hitzigen Abstimmungskampf vor. Syna wird sich dabei mit voller Kraft für die Anliegen der Frauen einsetzen.

Flurina Hoffmann, Leiterin Kommunikation
flurina.hoffmann@syna.ch



Arbeitsmarkt Schweiz

Arbeitskräftemangel trotz Arbeitslosigkeit



Noch nie gab es in der Schweiz so viele Stellen wie jetzt, nämlich über vier Millionen Vollzeitstellen. Weitere 110 000 Stellen sind unbesetzt. Gleichzeitig sind mehr als 200 000 Personen als arbeitsuchend gemeldet. Wie ist das möglich? Und wie könnte das Problem behoben werden?

Noch im April 2020 befanden sich 1,36 Millionen Arbeitnehmende in Kurzarbeit. Im Januar 2021 waren 261 000 Stellensuchende registriert. Nur wenige Monate später – dank der raschen wirtschaftlichen Erholung – ist hingegen hauptsächlich von Fach- und Arbeitskräftemangel die Rede. Es fehlen nicht nur Ärztinnen, Ingenieure und Informatikerinnen, sondern zunehmend auch Arbeitskräfte im Metallbau, im Gastgewerbe und in anderen Branchen. Irritierend bei dieser Geschichte ist vor allem eines: Auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind aktuell über 200 000 Stellensuchende registriert. Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels scheint dies eine erstaunlich hohe Zahl.

Bewerber passen nicht auf Stellenprofile

Zum einen zeigen es die Statistiken klar: Fast in allen Branchen ist die Anzahl offener Stellen deutlich geringer ist als die Anzahl Stellensuchender. So kommen etwa im Baugewerbe 20 000 Stellensuchende auf 6 000 offene Stellen. Ähnlich zeigt sich die

Situation im Gastgewerbe oder im Detailhandel. Es gibt somit einerseits zu wenige Stellen in diesen Branchen. Zum anderen scheint es ein Matching-Problem zu geben: Die stellensuchenden Personen passen anscheinend nicht auf die Profile der offenen Stellen. Dies spricht für ein massives Aus- und Weiterbildungsproblem.

Aus- und Weiterbildungsoffensive gefordert

Der demografische und technologische Wandel führt dazu, dass die Arbeitslosigkeit nicht allein durch eine wirtschaftliche Erholung sinkt. Vielmehr braucht es in vielen Branchen eine Aus- und Weiterbildungsoffensive. Der Fach- und Arbeitskräftemangel macht deutlich, dass dies nicht nur im Interesse der Arbeitnehmenden, sondern auch der Arbeitgebenden ist. So sind Aus- und Weiterbildungen ein wichtiger Teil der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen: Im Gastgewerbe beispielsweise sieht der Gesamtarbeitsvertrag drei bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr vor.

Auch die Arbeitslosenversicherung sollte ein starkes Interesse an einer besseren Qualifizierung der Arbeitnehmenden haben. Trotzdem ist sind weitergehende Weiterbildungsmöglichkeiten nicht vorgesehen. Mit Blick auf die aktuell beobachtete Arbeitslosigkeit, aber auch auf die Veränderungen, welche die Digitalisierung und der ökologische Umbau bringen, müssen diese Möglichkeiten dringend erweitert werden.

Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch



Kita-Initiative: jetzt unterschreiben

Im März hat ein Bündnis verschiedener Organisationen die Kita-Initiative lanciert. Auch Travail.Suisse ist Teil des Bündnisses. Die Initiative verlangt genügend bezahlbare Kita-Plätze, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzutreiben. Sie fordert:

- ▷ Eltern sollten höchstens 10 Prozent ihres Einkommens für die Kita-Plätze ihrer Kinder ausgeben.

- ▷ Kita-Plätze sollen in der ganzen Schweiz verfügbar sein.
- ▷ Faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen für alle Kita-Angestellten.

Die Schweiz braucht jetzt dringend Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Unterschreibe auch du:

travailsuisse.ch/kita-initiative



Maler-/Gipsergewerbe Deutschschweiz

Bessere Löhne und Arbeitsbedingungen im neuen GAV

Für das Maler- und Gipsergewerbe gilt ab spätestens Herbst 2022 ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dieser verbessert unter anderem die Mindestlöhne und erhöht die Monatslöhne deutlich. Als erste Branche auf dem Bau regelt das Maler- und Gipsergewerbe die Teilzeit und verbessert so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Gewerkschaften Syna und Unia hatten dem GAV bereits Mitte Februar zugestimmt. Jetzt genehmigte der Schweizerische Maler- und Gipser-Unternehmerverband (SMGV). Der Bundesrat wird den GAV voraussichtlich im Herbst allgemeinverbindlich erklären. Ab diesem Zeitpunkt tritt der GAV in Kraft.

Höhere Mindestlöhne und automatisch steigende Monatslöhne

Mit dem neuen GAV steigen sowohl die Mindestlöhne als auch die Monatslöhne stark an:

- Die Monatslöhne steigen bis 2025 schrittweise um total 150 Franken.
- Die monatlichen Mindestlöhne werden bis 2025 schrittweise um insgesamt 75 bzw. 100 Franken erhöht.

Von den Lohnerhöhungen profitieren rund 15500 Personen. Dank höherer Mindestlöhne wird die Branche für Einsteigerinnen und Einsteiger attraktiver. Und erfahrene Arbeitnehmende profitieren von der generellen Erhöhung der Monatslöhne.

Branche wird familienfreundlich

Bei der Teilzeit übernimmt das Maler- und Gipsergewerbe eine Vorreiterrolle im Baugewerbe: Als erste Branche regelt sie Teilzeit verbindlich im GAV. Damit können Väter und Mütter Beruf und Familie besser vereinbaren. Auch älteren Arbeitnehmenden und Berufsleuten in Weiterbildung kommt die geregelte Teilzeit zugute. Vorgeschieden werden unter anderem feste Arbeitstage, womit Beruf, Familie und Freizeit planbar werden und der Arbeit auf Abruf ein Riegel geschoben wird. Zudem erhalten die Väter während ihres Vaterschaftsurlaubs den vollen Lohn statt nur die gesetzlich vorgeschriebenen 80 Prozent.

Kathrin Ackermann

Zentralsekretärin Maler-/Gipsergewerbe
kathrin.ackermann@syna.ch

IN KÜRZE

Mehr Lohn für Lidl-Mitarbeitende

Nach Lohngesprächen mit den Sozialpartnern Syna und dem Kaufmännischen Verband Schweiz erhöht Lidl Schweiz die Lohnsumme gesamthaft um 1 Prozent. Marco Geu, Zentralsekretär Detailhandel bei Syna, sagt dazu: «Lidl setzt mit der diesjährigen Lohnrunde seine progressive Lohnpolitik fort. Zusammen mit dem sehr guten GAV ist dies ein richtiges Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden nach zwei Jahren Arbeit unter Pandemiebedingungen.»



Durchgezogene Resultate im Metallbau

Syna hat in den Verhandlungen mit den Arbeitgebenden im Metallbaugewerbe einen Erfolg beim Vaterschaftsurlaub erreicht: Der gesetzlich vorgeschriebene Vaterschaftsurlaub wird von den Arbeitgebenden zu 100 Prozent entlohnt. Die Lohnrunde verlief dagegen eher bescheiden mit individuellen Lohnerhöhungen von 0,7 Prozent. Im Sommer wird die PLKM eine Klausurtagung durchführen, um die Strukturen der PLKM sowie der regionalen PK zu diskutieren.

1. Syna-Industrietagung 27. April 2022, Olten

Zum ersten Mal organisiert Syna eine gemeinsame Tagung für alle Arbeitnehmenden aus der Industrie. Die Branchenkonferenzen der MEM-Industrie und der Chemie-/Pharmabranche sind Teil der ganztägigen Veranstaltung. Als Höhepunkt wagt der Futurist Joël Luc Cachelin in seinem Input einen Blick in die Zukunft des Industriestandorts Schweiz.



Dein Recht

Konkurrenzverbot

Wenn ein Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot enthält, dürfen Mitarbeitende ihre ehemaligen Arbeitgebenden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht konkurrenzieren.

Woraus besteht ein Konkurrenzverbot?

Es gibt mehrere Arten einer solchen Klausel im Arbeitsvertrag: Es kann ein Verbot sein, ein konkurrierendes Unternehmen zu betreiben, für ein solches zu arbeiten oder sich auch nur für eine ähnliche Tätigkeit zu interessieren. Das Verbot muss schriftlich festgehalten sein. Und es ist nur dann gültig, wenn Arbeitnehmende tatsächlich eine Konkurrenz sein könnten.

Wo sind die Grenzen eines Konkurrenzverbots?

Das Verbot darf die wirtschaftliche Zukunft der Arbeitnehmenden nicht gefährden. Deshalb muss es bezüglich Ort, Zeitraum und Art des Geschäfts eingeschränkt sein.

Ort: Das Gebiet, worin es gültig ist (Stadt, Kanton usw.), muss genau definiert sein. Die maximale Reichweite darf dabei auf keinen Fall über den Geschäftsradius des ehemaligen Arbeitgebenden hinausgehen.

Zeitraum: Die Gültigkeit ist auf drei Jahre beschränkt. Hier können allerdings unter besonderen Umständen Ausnahmen gelten.

Art des Geschäfts: Ein Konkurrenzverbot darf die Arbeitnehmenden nicht komplett daran hindern, eine Arbeit auszuüben, die ihrer Ausbildung entspricht. Es darf nur Tätigkeiten verbieten, die beim ehemaligen Unternehmen ähnlich oder identisch ausgeübt wurden.

Achtung: Eine übertriebene Klausel ist nicht einfach ungültig. Ein Gericht kann diese vielmehr reduzieren (Art. 340a Abs. 2 OR).

Welche Konsequenzen hat eine Verletzung des Konkurrenzverbots?

In diesem Fall sind Arbeitnehmende verpflichtet, den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen. Wurde eine Konventionalstrafe vereinbart (Geldbetrag), müssen Arbeitnehmende den vereinbarten Betrag zahlen, ohne dass das Unternehmen den Schaden nachweisen muss.

Hast du weitere Fragen?

Enthält dein Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot und du bist unsicher, was gilt? Melde dich in deinem Regionalsekretariat, wir beraten dich gerne.

Jolanta Krattinger

Leiterin Rechtsberatung
jolanta.krattinger@syna.ch

Intelligentes Stressmanagement

Jeweils Dienstag, 10. Mai bis 28. Juni,
17.30 bis 18.45/19.15 Uhr, online

Im Kurs lernst du, Stressquellen abzubauen und damit Lebensfreude zurückzugewinnen. Es wird an individuellen Umsetzungsplänen gearbeitet. Durch die wiederkehrenden Termine werden die Teilnehmenden bei der Umsetzung längerfristig begleitet.

Kollaborativ, agil und effizient arbeiten im Homeoffice

Montag, 23., und Dienstag, 24. Mai, 9 bis 17 Uhr, Olten

Die Corona-Pandemie hat Homeoffice und neue Arbeitsformen massiv gefördert. Was grosse Potenziale verspricht, birgt andererseits auch Gefahren. Durch diese Veränderungen entstehen oft Unsicherheiten oder Kommunikationsschwierigkeiten. Welche Arbeitsformen liefern Transparenz und Vertrauen? Wie gelingt es mir, Eigenverantwortung wahrzunehmen und eine proaktive Kommunikations- und Konfliktkultur zu leben?

S.O.S. ungenügende Altersvorsorge von Frauen

Montag, 23. Mai, 9 bis 17 Uhr, Olten

Im Kurs setzt du dich mit allen Bereichen auseinander, die bei der Planung deiner persönlichen Vorsorge- und Finanzsituation eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps und Tricks. Dabei werden frauenspezifische Besonderheiten beleuchtet und persönliche Fragen beantwortet.

formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

☎ 031 370 21 11, ✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 formation-arc.suisse

Emma erklärt!

Paritätische Kommission



Neulich hat mich ein Kollege gefragt, was denn eine paritätische Kommission so mache und überhaupt – was das eigentlich sei? Klingt der Begriff für dich auch ein bisschen Chinesisch? Keine Sorge, ich erkläre dir:

Paritätische Kommissionen findet man oft im Zusammenhang mit Gesamtarbeitsverträgen. Genau genommen heissen sie dann paritätische Berufskommission, abgekürzt PBK. Hat eine Branche einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), so sind die Angestellten gut dran. Sie haben dann nämlich geregelte Arbeitsbedingungen, von denen auch sie profitieren und nicht nur ihre Chefs. Doch wenn sich niemand darum kümmert, ob der GAV auch eingehal-

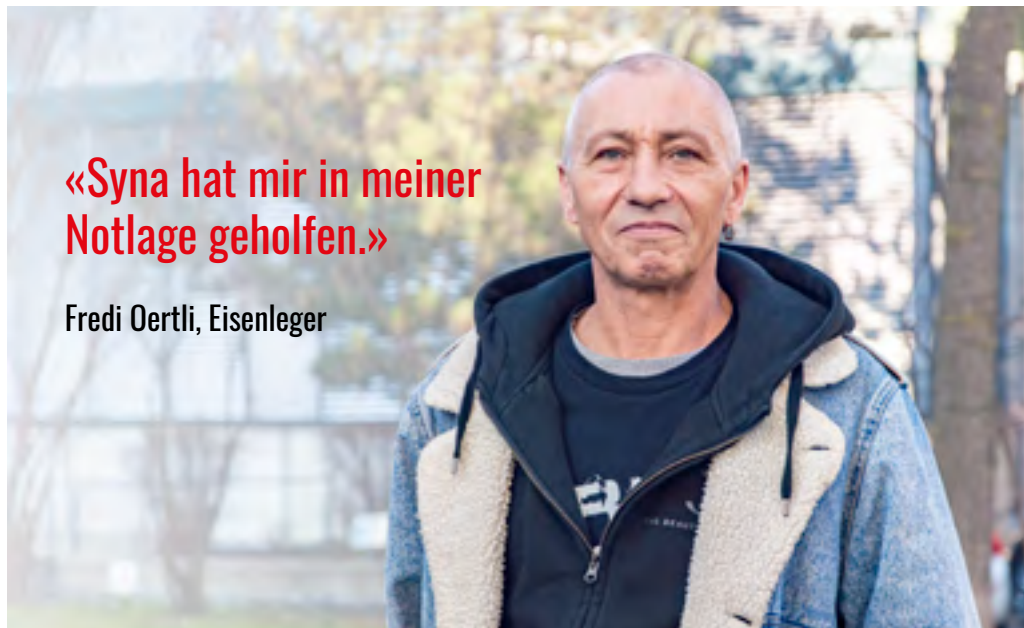
ten wird, dann nützt alles nichts! Deshalb haben die Branchen mit GAV eine paritätische Kommission. Darin sitzen Personen, welche die Unternehmen vertreten, aber auch Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden. Und weil paritätisch nichts anderes heisst als gleichwertig, müssen es von beiden Seiten gleich viele Personen sein. Diese Kommission sorgt also dafür, dass der GAV der Branche eingehalten wird. So besuchen zum Beispiel Mitglieder der Kommission Betriebe, um zu kontrollieren, ob alles mit rechten Dingen zugeht am Arbeitsplatz. Eine rundum gute Sache also!

Emma

Ich und meine Arbeit

«Wir haben schon immer viel gekrampft»

Fredi Oertli arbeitet seit vielen Jahren auf dem Bau. Was heute nicht mehr stimmt in der Branche und was sich ändern müsste für bessere Arbeitsbedingungen im Baugewerbe, erklärt er im Porträt.



«Syna hat mir in meiner Notlage geholfen.»

Fredi Oertli, Eisenleger

Meine Arbeit

Ich arbeite schon seit Jahren als Eisenleger auf dem Bau. Eigentlich habe ich mal Maler gelernt. Meine Lehrstelle habe ich durch einen Kollegen gefunden. Wir waren ein 3-Mann-Betrieb; der Chef, mein Kollege und ich. Ich habe alles gemacht, die Arbeit war vielseitig. Doch irgendwann hat es mir nicht mehr gepasst, und ich habe auf dem Bau angefangen. Dort hat es mir gefallen, zudem war ich damit den ewigen Lackgeruch endlich los. Dann habe ich Eisenleger kennengelernt: Das war immer eine lustige, bunte Truppe. Ich wusste: Das will ich auch machen! Die Arbeit an sich gefällt mir: Du bist viel draussen, hast gewisse Freiheiten. Ich könnte nicht den ganzen Tag im Büro sitzen. In meinem Job bewegt man sich, die Zeit vergeht schnell. Und wenn es ein gutes Unternehmen ist, für das du arbeitest, dann stimmt es meist auch im Team. Alle helfen einander, arbeiten Hand in Hand.

Meine Gesundheit

Doch die Arbeit ist sehr hart, du machst dir Knie und Rücken kaputt. Zum Glück gibt es

den FAR – den frühzeitigen Altersrücktritt für Bauarbeitende. Damit kann man sich ab 60 frühpensionieren lassen. Das will ich auch nutzen. Ich bin jetzt 58 – länger als bis 60 will ich nicht mehr machen. Ein bisschen möchte ich schon noch weiterarbeiten, aber nicht mehr Vollzeit, meiner Gesundheit zuliebe. Meiner Meinung nach müsste es den FAR schon ab 55 geben. Länger sollte man auf dem Bau nicht arbeiten müssen. Bei mir stand aber der FAR plötzlich auf der Kippe. Wenn du nämlich länger arbeitslos bist oder eine gewisse Zeit nicht auf dem Bau arbeitest, dann verlierst du das Anrecht darauf.

Meine Gewerkschaft

Ich hatte Pech mit meinem Arbeitgeber. Er hat mich betrogen, gleich mehrmals! Als er mich einstellte, hat er mir versichert, dass ich bis 60 bleiben könne. Dann hat er mir plötzlich gekündigt. Später hat er mich zwar wieder eingestellt. Doch irgendwann hat er mir den Lohn nicht mehr gezahlt! Und ich war nicht der Einzige: Mehr als zehn Leute haben kein Geld mehr be-

kommen. Der Chef hat zusätzlich Aushilfen von anderen Betrieben angestellt, die er auch nicht bezahlt hat. Er hat seinen Betrieb an die Wand gefahren und Konkurs angemeldet. Daraufhin habe ich Syna angerufen. Ich bin schon seit ein paar Jahren Mitglied in der Gewerkschaft. Als sie mal meine Baustelle besuchten, habe ich spontan unterschrieben. Syna hat mir in meiner Notlage geholfen. Mein Lohn und der von anderen wird jetzt eingeklagt, das Verfahren läuft noch. Ich hoffe, dass ich wenigstens etwas von dem Geld bekomme. Das Schlimmste aber ist, dass der ehemalige Chef einfach wieder ein neues Unternehmen gründen kann. Das müsste verboten werden!

Meine Branche heute

Es läuft allgemein einiges nicht gut im Baugewerbe. Gekrampft haben wir schon immer viel. Aber heute ist der Druck zu gross. Man nimmt keine Rücksicht mehr auf die Arbeiter: Egal ob es eisig und rutschig ist im Winter oder über 30 Grad heiss im Sommer – du musst immer auf der Baustelle stehen. Früher war das anders, man hat mehr auf die Gesundheit der Leute geachtet. Wir hatten auch mehr Zeit für unsere Arbeit. Wie gesagt: Gekrampft wurde auch früher. Aber wir hatten weniger Termindruck. Heute muss schon alles fertig sein, bevor du richtig begonnen hast. Ich arbeite gern sauber und in Ruhe. Doch diese Ruhe hast du heute nicht mehr. Du musst auch länger arbeiten, obwohl die Arbeit körperlich hart ist. Teilweise stehst du bis 19, 20 Uhr auf der Baustelle, und auch am Samstag solltest du noch kommen. Mehr Lohn gibt es aber nicht. Da musst du dich schon fragen: Arbeitest du zum Leben oder lebst du nur, um zu arbeiten?

Meine Perspektive

Mich hat die Situation mit dem ehemaligen Chef leider krank gemacht. Ich erlitt im Dezember ein Burnout. Die ganze Situation und die Angst vor der Arbeitslosigkeit haben mich fertig gemacht. Ich musste komplett runterfahren, konnte nicht mal mehr einen Brief öffnen. Mittlerweile geht es mir wieder besser. Ich pausiere immer noch, brauche noch etwas Zeit. Aber danach will ich wieder durchstarten!

Patricia Schoch

Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch

Edilizia principale: trattative per il rinnovo del CNM

«Nessuno vuole provocare il vuoto contrattuale»

Sono iniziate le trattative per il rinnovo del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). Il segretario centrale Johann Tscherrig fa il punto della situazione, evidenzia le difficoltà e illustra le prossime tappe.



Johann, nel ramo dell'edilizia occorre agire con urgenza. Perché?

Johann Tscherrig: L'attuale contratto collettivo (CNM) scadrà a fine 2022 ed è quindi giunto il momento di rinegoziarlo e migliorarlo. Se non si giungerà a un accordo con i datori di lavoro, si rischia il vuoto contrattuale.

È già accaduto?

Sì, diverse volte, ma solitamente solo per brevi periodi di due o tre mesi. Il periodo più lungo che io ricordi è stato di sei mesi.

Una situazione del genere deve preoccupare?

Per le lavoratrici e i lavoratori edili, una situazione senza contratto è fondamentalmente inaccettabile. Se il vuoto contrattuale è di breve durata, la situazione è tollerabile, poiché si continuano ad applicare le disposizioni del CNM precedente. Infatti, i datori di lavoro dovrebbero adeguare le condizioni di lavoro attraverso una disdetta per modifica del contratto, ma la procedura non è fattibile in tempi così brevi.

Se, invece, il vuoto contrattuale perdura nel tempo?

Allora la situazione può diventare insostenibile, poiché i datori di lavoro iniziano a

modificare le condizioni di lavoro applicando le disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO), meno favorevoli ai lavoratori. Verrebbero concesse solo quattro settimane di vacanza come da CO, benché nel settore della costruzione si abbia diritto a cinque settimane; peggiorerebbero anche gli orari di lavoro nel fine settimana o si sopprimerebbe la tredicesima mensilità.

Lo scorso autunno, oltre 17 500 lavoratrici e lavoratori del settore si sono espressi in merito alle richieste per il nuovo contratto collettivo. Com'è l'umore fra gli edili?

Avvicendamento nel ramo dell'edilizia principale

Guido Schluep, il nostro segretario centrale di lunga data per l'edilizia principale, lascerà Syna alla fine di giugno per intraprendere una nuova sfida professionale.

Cogliamo l'occasione per ringraziarlo di cuore per l'enorme impegno profuso in tutti questi anni! Il nuovo responsabile per l'edilizia principale sarà Johann Tscherrig, altro segretario centrale Syna di lunga data e di comprovata esperienza nei rami della costruzione. Johann ha già assunto la direzione delle trattative per il rinnovo del CNM.

Teso! Molti si sentono abbandonati a sé stessi. Da due anni non ricevono nessun aumento salariale, a differenza di altri rami dell'artigianato. Inoltre, spesso sui cantieri le condizioni igieniche sono catastrofiche. È davvero giunto il momento di fare qualcosa.

I datori di lavoro se ne rendono conto?

In teoria, sì. Dicono di voler negoziare un nuovo CNM, ma la vera domanda è: a quale prezzo? Riguardo alla flessibilità, alla compensazione delle ore supplementari e alla durata del lavoro, i punti di vista e le richieste sono alquanto divergenti. I cambiamenti non devono avvenire unilateralmente a spese dei dipendenti; gli edili lavorano duramente e non li accetterebbero mai.

Come hai vissuto i negoziati con la Società Svizzera Impresari Costruttori avviati il 28 febbraio?

Anche se i loro rappresentanti parevano un po' distanti, si percepisce una certa voglia di cambiamento e disponibilità negoziale. I datori di lavoro hanno preso atto delle nostre richieste, ma senza entrarvi nel merito o presentare a loro volta delle richieste.

Quali sono le prossime tappe?

In totale sono previsti sette round negoziali. Un primo obiettivo è quello di fare il punto della situazione entro l'estate. In autunno bisognerà concretizzare le richieste e ci auguriamo di disporre del nuovo CNM entro il mese di novembre. Lo spero davvero, perché sui cantieri c'è molta pressione e l'enorme stress ha conseguenze negative sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori – il bene più prezioso – e questo non è più tollerabile.

Leo Niessner

Collaboratore Comunicazione
leo.niessner@syna.ch



In piazza per il CNM

Sabato 25 giugno 2022, le lavoratrici e i lavoratori dell'edilizia si riuniranno a Zurigo da tutta la Svizzera per una grande manifestazione di protesta che dovrà dare un segnale chiaro a favore del CNM. Partecipa anche tu!

Young Syna – Syna para jóvenes trabajadores

Después de tu aprendizaje, viaja al extranjero con «SynaMoves»



¡Comienza la aventura de tu vida! Como miembro de Syna, ahora puedes realizar tu práctica profesional en Europa luego de tu aprendizaje. Te espera una emocionante y educativa experiencia en Irlanda. Y lo mejor de todo: ¡Young Syna paga casi todos los gastos!

Las experiencias en el extranjero enriquecen enormemente, sobre todo a los jóvenes. Se puede conocer gente nueva, mejorar las habilidades lingüísticas y salir de la cotidiana rutina. Para los estudiantes de bachillerato y universitarios, hace tiempo que existen ofertas de estancias en el extranjero. Sin embargo, para los aprendices esta oferta es casi inexistente. Creemos que todo el mundo, independientemente de su formación y posibilidades económicas, debería beneficiarse de estas experiencias en el extranjero. Es por esto que Young Syna, junto con la Fundación Movetia, pone en marcha este verano las primeras estadias en el extranjero para aprendices graduados.

El primer proyecto

Del 7 de agosto al 3 de septiembre de 2022, hasta 20 participantes viajarán a la sureña ciudad de Cork, en Irlanda. En la primera

semana asistirán a una escuela de idiomas para tomar un curso de inglés. A continuación, se realizan tres semanas de prácticas en una empresa local. El ramo está abierto: puede ser panadero, electricista o peluquero, para todos se pueden gestionar prácticas. Pero no todo puede ser aprender y trabajar. Además de la escuela y las pasantías, hay suficiente tiempo para descubrir la maravillosa naturaleza de Irlanda, pasar una divertida noche en un pub local con los demás participantes o cocinar una deliciosa comida irlandesa con tu familia de acogida.

Financiamiento

Normalmente, las prácticas o cursos de idiomas en el extranjero son bastante caras. Con «SynaMoves», podemos ofrecer un programa accesible para todos. Gracias al apoyo de Young Syna y de la Fundación Movetia, esto es gratis para los participantes, aparte de un pequeño abono de un máximo de 100 francos. El programa incluye el viaje de ida y vuelta y la escuela de idiomas, así como el alojamiento en una familia de acogida y la realización de las prácticas. Gastos adicionales pueden ocurrir (transporte público local, las actividades de ocio o el seguro de viajes).

«SynaMoves»

Los datos

- Del 7 de agosto hasta el 3 de septiembre 2022
- 4 semanas de estadía en Cork/Irlanda, divididas como sigue:
 - 1 semana de curso de idiomas
 - 3 semanas de práctica

Los costos serán cubiertos por Young Syna y Movetia, a excepción de un pequeño abono.

No solo por hoy

Queremos que «SynaMoves» sea una oferta a largo plazo. Si estás interesado en realizar unas prácticas a partir de 2023, ponte en contacto con nosotros. Escríbenos por correo electrónico a young@syna.ch

¿Cómo puedo participar?

¿Estás en tu último año o acabas de terminar con éxito tu aprendizaje? ¿Eres miembro de Syna (o quieres serlo) y tienes ganas de una aventura en el extranjero? Entonces inscríbete en nuestra página para el programa de intercambio Cork 2022:



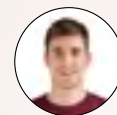
syna.ch/syna-moves

¿Tienes preguntas?

Somos tus contactos:



Nico Fröhli
Responsable
Young Syna
Tel. 044 279 71 27



Michael Steinke
Integrante del equipo de proyecto «SynaMoves»
Tel. 044 279 71 08



Setor de restauração: campanha do Syna «Os meus direitos»

A conta, por favor!



O setor de restauração está numa crise e com ele os aprox. 200 000 funcionários. O Syna exige melhorias nos problemas óbvios, para proteger os colaboradores – mas também o setor. Além disso, numa campanha informativa demonstramos aos funcionários os seus direitos para que possam defender melhor as suas condições laborais.

Nós apreciamos! Podemos voltar ao restaurante, de novo a comer e beber juntos. Uma grande parte da normalidade voltou e a gastronomia recebe-nos de braços abertos. O que não percebemos, quando a simpática equipa atende aos nossos desejos é o trabalho árduo por trás disto. Sete dias por semana e praticamente o dia todo: o setor de restauração está lá sempre. E juntamente os funcionários, que têm de abdicar a muito e, ao mesmo tempo, ganham muito pouco.

É compreensível que muitos funcionários querem mais salário, tempos de trabalho socialmente compatíveis, mais valorização e suporte. O Syna não se cansa de dar-lhes uma voz. Continuamos a apontar que os salários no setor de restauração são os mais baixos da economia suíça, que os tempos de trabalho são praticamente ilimitados e que as melhorias devem ocorrer de forma definitiva e sustentável!

O pessoal está a deixar o setor

Aconteceu o que há muito tempo foi previsto: há uma falta de profissionais especializados no setor e de grandes dimensões. Entretanto o problema é tão grande que muitos hotéis e restaurantes não conseguem manter o funcionamento normal. Não, porque não há clientes. Não, porque os funcionários já não podem suportar estas condições laborais e viram as costas ao setor de restauração.

3 perguntas a um membro do Syna com a profissão de pizzaiola

Que é que não gostas no teu trabalho no setor de restauração?

A gastronomia tem de dar gozo! Adoro preparar boa comida e ver como os clientes a estão a gostar e, assim, colocam um sorriso no rosto. A hospitalidade é uma questão de coração.

Que é que não gostas no teu trabalho?

Tenho de trabalhar uma quantidade incrível de horas extraordinárias. As vezes quase sem poder fazer pau-

sas. Muitas vezes falta o apreço, não me sinto tratado como um ser humano. Há também muitas mudanças de pessoal de modo que não me posso adaptar a uma equipa.

O que precisa mudar?

As entidades patronais devem cumprir a lei e o CCT! Devem tratar o seu pessoal com respeito e consideração para que tenhamos um ambiente de trabalho saudável.

No nosso grande inquérito sobre o coronavírus perguntamos aos empregados como aguentaram a crise. As respostas foram muitas e indicaram más condições. Devido à falta de pessoal, a pressão aumentou ainda mais por causa das muitas horas extraordinárias, da rotatividade constante de pessoal e da falta de férias e dias de folga. Tudo isto depois de um período, no qual os funcionários muitas vezes não sabiam se sua empresa sobreviveria por causa do coronavírus; a rescisão iminente estava constantemente presente.

As exigências dos funcionários são fáceis de indicar e conhecidas por todos: tempos de trabalho socialmente aceitáveis, melhores salários, mais valorização e cumprimento obrigatório da lei e do acordo coletivo de trabalho (CCT). Juntamente com os funcionários o Syna exige concretamente:

- ▷ nenhum salário inferior a 4000 francos
- ▷ soluções para a pausa problemática não remunerada
- ▷ modelos laborais que respondem às necessidades individuais dos funcionários
- ▷ formação contínua paga, sem autorização da entidade patronal
- ▷ valorização e respeito pelas necessidades dos colaboradores.

—
Claudia Stöckli

Secretária central do setor de restauração
claudia.stoekli@syna.ch



Campanha informativa «Os meus direitos»

Como o Syna pode apoiar os funcionários na vida quotidiana para que eles beneficiem das condições laborais justas? As conquistas do direito do trabalho devem ser observadas em cada empresa individualmente. Isto só é possível se os colaboradores estiverem cientes dos seus direitos e souberem como se defender. É por isso que iniciamos uma campanha informativa: distribuídos ao longo do ano, abordamos especificamente os problemas, que os funcionários do setor costumam enfrentar. Explicamos aos funcionários o que se aplica na situação mencionada e ao que eles devem prestar atenção na sua relação de trabalho.



Mais informações sobre a campanha:
syna.ch/meine-rechte

REGIONEN

DEUTSCHFREIBURG

Syna-Kampagne für die Gleichstellung

Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind in den Arbeitsverhältnissen leider immer noch allzu präsent. Deshalb lancierte Syna anlässlich des Internationalen Tags der Frauenrechte am 8. März 2022 in der Westschweiz eine Kampagne für die Gleichstellung.

In diesem Rahmen werden in den Regionen Freiburg, Neuenburg und Jura von Ende Mai bis Ende Juni 2022 kostenlose Sprechstunden für Gleichstellungsfragen eingerichtet. Das Angebot steht allen Personen offen – unabhängig von einer Syna-Mitgliedschaft. In den Sprechstunden berät Syna zu spezifischen Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit der Gleichstellung aller Geschlechter am Arbeitsplatz wie Ungleichbehandlung, Lohnunterschiede, Belästigung, Kündigung nach dem Mutterschaftsurlaub usw. Weitere Infos zu den Sprechstunden erhältst du in den Regionalsekretariaten von Syna Freiburg, Neuenburg und Jura.

🌐 syna.ch/regionen

Neue Öffnungszeiten und Kontaktdaten in Tafers

Gewerkschaft – Die Gewerkschaft ist erreichbar unter der Nummer ☎ **026 494 50 42** jeweils von Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 12 Uhr und von 14 bis 16 Uhr oder E-Mail: ✉ tafers@syna.ch

ALK – Die Arbeitslosenkasse ist erreichbar unter der Nummer ☎ **026 494 50 40** oder der Hotline ☎ **0800 00 25 60**, jeweils von 8.30 bis 11.30 Uhr und von 13.30 bis 16.30 Uhr oder E-Mail: ✉ ALK57mitte@syna.ch

Schalter – Geöffnet Montag bis Donnerstag von 9 bis 12 Uhr.

BERN

Generalversammlung Sektion Bern

Am 5. März begrüßte Regionalsekretär Walter Wüthrich die Anwesenden zur Generalversammlung der Sektion Bern. Zabedin Iseini, Verantwortlicher der Region Olten/Solothurn, nahm als Gast teil.

Die Traktanden wurden ordnungsgemäss abgehandelt. Dem Jahresbericht von René Heimroth war zu entnehmen, dass uns 2021 nach wie vor die Coronasituation beschäftigte, aber auch Themen wie der Klimawandel oder die Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann. Heimroth berichtete auch Erfreuliches: So wurde im letzten Jahr ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Scheinergewerbe abgeschlossen. Zudem übergab Syna dem Arbeitgeberverband des Coiffeur-gewerbes über 8000 Unterschriften der Petition für die Einführung eines 13. Monatslohns in der Branche. Und auch die Unterschriften für das Referendum gegen die AHV-Reform sind mittlerweile in Bern eingereicht worden.

Zabedin Iseini berichtete über sinkende Mitgliederzahlen in der ganzen Region. Dies, obwohl mit grossem Engagement Werbung betrieben worden war. Leider scheint vielen Arbeitnehmenden nicht mehr klar, wie wichtig Gewerkschaften sind zur Schaffung von Gesamtarbeitsverträgen und fairen Arbeitsbedingungen.

Elvira Wüthrich, Regionalredaktorin



AARGAU

Regionalausflug nach Würenlingen

Alle Mitglieder der Region Aargau sind am Samstag, 21. Mai, herzlich zum Regionalausflug – mit Besichtigung Steinbruch und Zementwerk Holcim – eingeladen.

Programm

- 8.45 Uhr Treffpunkt beim Parkplatz des Zementwerks in Würenlingen
- 9 Uhr Besichtigung Steinbruch
- 10 Uhr Werksbesichtigung Holcim: Ein ehemaliger langjähriger und erfahrener Mitarbeiter der Holcim begleitet uns durch die Führung
- Anschliessend optionales Mittagessen im Restaurant Frohsinn in Würenlingen

Kosten

Die Besichtigung wird von der Sektion Unteres Aaretal gesponsert und ist kostenlos. Für die Verpflegung im Restaurant Frohsinn kommen die Teilnehmenden selbst auf.

Anmeldung

Bis 6. Mai via E-Mail an ✉ brugg@syna.ch oder per Telefon ☎ **056 448 99 00**. Die Anmeldung ist obligatorisch.

Es können maximal 30 Personen teilnehmen; die Anmeldungen werden nach Eingangsdatum berücksichtigt.





GRAUBÜNDEN/SARGANSERLAND

Spende für die Ukraine

Der Vorstand der Sektion Cadi spendet 500 Franken an die notleidenden Menschen in der Ukraine. Sektionspräsident Corsin Giger und Kassier Gabriel Flepp haben den Betrag der Organisation Ukraine Hilfe Graubünden in der Sammelstelle Ilanz persönlich übergeben.

Irene Theus, administrative Mitarbeiterin

LUZERN

Aus dem Regionalsekretariat

Syna Luzern ist so weit gut ins neue Jahr gestartet. Im Frühling finden die meisten Generalversammlungen der Sektionen statt. Unsere Regionalsekretär/-innen Michele Paternostro und Katja Blust vertreten die Region jeweils an diesen Anlässen und tauschen sich mit unseren Basismitgliedern aus. Wir informieren die Mitglieder an diesen Anlässen auch über die aktuellen gewerkschaftlichen Herausforderungen und Erfolge. So berichten wir gerne, dass wir täglich viele Mitglieder rechtlich betreuen und bei der Geltendmachung von Ansprüchen immer wieder kleine und grosse Erfolge erzielen. Bei dieser Arbeit stehen wir in ständigem Austausch mit Arbeitgebenden, Invaliden- und Unfallversicherungen, Pensionskassen sowie kantonalen und kommunalen Gerichten und Behörden.

Dieses Jahr stehen in der Gewerkschaft grosse Herausforderungen an. Unter anderem läuft die Neuverhandlung des Mantelvertrags im Bauhauptgewerbe. Doch auch schwindende Mitgliederzahlen beschäftigen Syna leider. Für uns ist klar: Der direkte Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern ist der richtige Weg für eine Erfolg versprechende Zukunft.

Leander Zemp, juristischer Mitarbeiter

NORDWESTSCHWEIZ

Rückforderung Berufsbeiträge 2021

In vielen Branchen, vor allem im Gewerbe, werden dir sogenannte Berufsbeiträge vom Lohn abgezogen. Jeweils im Frühjahr fordern wir diese Beiträge für unsere Mitglieder von den paritätischen Kommissionen ein. Dies funktioniert aber nur, wenn wir deine aktuelle Arbeitgeberin oder deinen Arbeitgeber und deine aktuelle Adresse kennen. Falls sich bei dir im letzten Jahr etwas geändert hat, dann teile uns dies mit. Das hilft dir und erleichtert unsere Arbeit.

Arbeitest du temporär?

Dann vergiss nicht, uns deinen Lohnausweis 2021 zu senden, damit wir dir 80 Prozent deines Syna-Mitgliederbeitrags gutschreiben können. Du kannst uns deinen Lohnausweis per Post, aber auch per E-Mail zustellen.

Kontakt

Syna Basel
Byfangweg 30, 4051 Basel
☎ 061 227 97 30
✉ basel@syna.ch

Claudio Blancato, administrativer Mitarbeiter

Rimborso dei contributi professionali 2021

In molti settori, soprattutto nell'artigianato, i cosiddetti contributi professionali vengono detratti direttamente dal salario. In primavera ci assicuriamo di poterli rivendicare per te come socio del Syna dalle rispettive commissioni paritetiche. Tuttavia, questo funziona solo se conosciamo il tuo attuale datore di lavoro e il tuo indirizzo. Se qualcosa è cambiato per te nell'ultimo anno, contattaci, questo ti aiuterà e semplificherà il nostro lavoro.

Lavori per una ditta nel settore del prestito di personale?

Se sì, non dimenticarti di mandarci il certificato di salario 2021 (quello che si usa per compilare le tasse). Con quel certificato possiamo rimborsarti l'80 per cento della quota sindacale annua. Puoi mandarci il certificato anche per mail.

Contatto

Syna Basel
Byfangweg 30, 4051 Basel
☎ 061 227 97 30
✉ basel@syna.ch

Claudio Blancato, collaboratore amministrativo



OB-/NIDWALDEN

Der Schrecken hat ein Ende

Das Konkursverfahren über die Benpac Holding AG in Stans läuft (das Syna Magazin berichtete). Syna unterstützte die betroffenen Mitarbeitenden und verhalf ihnen zu ihrem Recht.

Nach verzögerten Lohnzahlungen im Herbst 2021 forderten die betroffenen Mitarbeitenden den ausstehenden Lohn beim Arbeitgeber unverzüglich ein. Nach zwei erfolglosen Mahnschreiben an das Unternehmen lösten mehrere Arbeitnehmende ihr Arbeitsverhältnis bei Benpac fristlos auf. Anschliessend klagten sie gegen den ehemaligen Arbeitgeber bei der Schlichtungsbehörde Nidwalden. Syna unterstützte und beriet die Betroffenen in sämtlichen Schritten.

Doch kaum waren die Vorladungen zu den Schlichtungsverhandlungen eingetroffen, reichte der CEO von Benpac ein Arzzeugnis ein und liess die anstehenden Verhandlungen platzen. Nach Absprachen zwischen Syna, dem Amt für Arbeit und der Ausgleichskasse leistete die Ausgleichskasse Nidwalden den benötigten Kostenvorschuss zur Eröffnung des Konkursverfahrens bei Benpac.

In der Folge konnten die ehemaligen Mitarbeitenden die Anträge für eine Insolvenzschiädigung und ihre Lohnforderungen beim Konkursamt Nidwalden einreichen. Inzwischen sind die Zahlungen aus der Insolvenzschiädigung an die ehemalige Belegschaft überwiesen worden.

Es zeigt sich einmal mehr: Bei unpünktlichen oder ausstehenden Lohnzahlungen müssen Arbeitgebende unbedingt schriftlich gemahnt und unmissverständlich zur Lohnzahlung aufgefordert werden. Nur so besteht für die Betroffenen eine Chance, den geschuldeten Lohn zumindest teilweise zu erhalten.

Urs Gander, Regionalsekretär

OLTEN/SOLOTHURN

Eine Attraktion im schönen Emmental

Sektionsausflug am 21. Mai 2022

Der Ausflug der Sektion Olten-Zofingen führt uns dieses Jahr nach Huttwil zur Spycher-Handwerk AG. Die Anreise, das Mittagessen und der Eintritt werden von der Sektion bezahlt.

Programm

- Abfahrt 9.30 Uhr mit dem Car ab Bahnhof Olten
- Rückkehr nach Olten ca. 18 Uhr

Anmeldung

Bis 7. Mai per Post an:
Syna, Sektion Olten-Zofingen,
4600 Olten oder
online auf
syna-olten.ch

Achtung: Aus organisatorischen Gründen können wir nach Anmeldeschluss keine Anmeldungen mehr berücksichtigen.

Der Sektionsvorstand freut sich auf viele Teilnehmende.

Generalversammlung Sektion Solothurn

**Freitag, 6. Mai 2022, 19 Uhr,
Restaurant Casablanca,
Solothurn**

Nach der GV wird um 20 Uhr ein Essen inkl. Mineral offeriert. Die Traktandenliste ist einsehbar auf den Regionalsekretariaten Olten und Solothurn sowie online unter
olten-solothurn.syna.ch

Wir freuen uns auf dich!

URI

Hast du Lust, etwas zu bewegen?

Der Regionalvorstand Uri sucht ein neues engagiertes Vorstandsmitglied.

Mach aktiv im Vorstand mit, bring deine Ideen ein und setze Projekte um. Egal welches Alter du hast oder in welcher Branche du beruflich tätig bist: Der Regionalvorstand freut sich über jede Anfrage. Interessiert? Dann kontaktiere uns per Telefon oder E-Mail: ☎ **041 870 51 85**, ✉ altdorf@syna.ch
Zusammen sind wir stark!

Laura Beeler,
Lernende



OSTSCHWEIZ

Lohnerhöhung bei Schoeller Textil AG

Die Lohnverhandlungen von Syna mit dem Seveler Unternehmen Schoeller Textil AG verliefen sehr konstruktiv: Die Mitarbeitenden profitieren von einer generellen Erhöhung des Monatslohns um 100 Franken.

Die Sozialpartnerschaft zwischen dem global tätigen Unternehmen in der Textilbranche und Syna hat eine lange Tradition. Erfolgreich hat sie trotz Niedriglohnbranche dem oft rauen Wind der gewerkschaftsfeindlichen Zeit getrotzt. Dies gilt auch für das schwierige Geschäftsjahr 2021: Schoeller Textil dankt seinen Mitarbeitenden für ihren grossen Einsatz in der Pandemie mit einer Erhöhung der Monatslöhne um 100 Franken. Rund 150 Angestellte dürfen sich damit ab sofort über mehr Lohn freuen.

Ramona Riedener, Regionalredaktorin

ZÜRICH/SCHAFFHAUSEN
OBERER ZÜRICHSEE

Syna unterwegs auf den Baustellen

Am 2. März verteilten die Syna-Regionen Zürich/Schaffhausen und Oberer Zürichsee leckere Suppe mit selbstgemachter Focaccia auf verschiedenen Baustellen in der Stadt Zürich.

Mit der Aktion wollten wir den Bauleuten zeigen, dass wir für sie da sind. Denn uns ist der direkte Kontakt mit unseren Mitgliedern sehr wichtig. Bei der Gelegenheit haben wir die Bauleute auch informiert über die laufenden Verhandlungen für den neuen Landesmantelvertrag mit dem Baumeisterverband. Am 25. Juni gehen die Bauleute in Zürich auf die Strasse, um für ihre Rechte einzustehen. Sei auch dabei! Weitere Infos dazu erhältst du bei deinem Regionalsekretariat.

Iamaray Müller, administrative Mitarbeiterin



OBERWALLIS

Unser neues Gesicht im Aussendienst

Seit Januar 2022 ist Alain Corminbeauf im Oberwallis unterwegs für die Anwerbung neuer Syna-Mitglieder.

Dank seiner früheren Anstellungen als Maler im Ausbaugewerbe weiss Alain genau, wo der Schuh der Arbeitnehmenden drückt. Der 38-jährige Familienvater von zwei Kindern (4- und 9-jährig) stellt sich mit Freude und viel Engagement der neuen Herausforderung in der Gewerkschaft. Als langjähriges Mitglied hat sich Alain schon immer für die Arbeit von Syna interessiert und freut sich nun, aktiv zum Erfolg der Gewerkschaft beizutragen. In seiner Freizeit engagiert sich Alain als Fussballtrainer und ist gerne draussen in der Natur. Wir hoffen, dass sich Alain bei uns wohlfühlt und freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

GV Pensioniertengruppe

Wir erinnern an die geplante Generalversammlung (GV) der Pensioniertengruppe, die am Donnerstag, 28. April im Hotel Relais Bayard in Susten stattfindet.

Juri Theler, Regionalverantwortlicher

ZUG/INNERSCHWYZ

Eine Besonderheit im L-GAV

Aktuell fordert Syna den 13. Monatslohn im Coiffeurgewerbe. Doch was gilt in anderen Branchen? Der Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) des Gastgewerbes enthält dazu eine spezielle Klausel.

Arbeitnehmende im Gastgewerbe erhalten einen 13. Monatslohn. Allerdings gilt der Anspruch erst nach der dreimonatigen Probezeit. Was bedeutet das in der Praxis? Bekommen Angestellte ihren Anteil am 13. Monatslohn Ende Jahr abzüglich der Probezeit oder wird im Dezember der volle Betrag bezahlt?

Gerade im Gastgewerbe wird der 13. Monatslohn oft monatlich anteilmässig gezahlt. Was nun, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst wird, der anteilmässige 13. Monatslohn aber schon ab dem ersten Monat bezahlt wurde? Müssen Betroffene jetzt bei der Endabrechnung mit einem saftigen Abzug rechnen? Tatsächlich ist dies nicht genau geregelt. Vereinfacht gilt gemäss OR: Arbeitgebende dürfen den Betrag nur einfordern, wenn sie beweisen können, dass sie nicht wussten, dass der 13. Monatslohn erst nach der Probezeit geschuldet ist. Man kann aber davon ausgehen, dass die Passage im L-GAV allgemein bekannt ist, denn die Arbeitgebenden profitieren finanziell davon. Wer im Gastgewerbe arbeitet, sollte also im Vertrag klar festhalten, wie der 13. Monatslohn bezahlt wird.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



WAS LÄUFT?



Für den LMV auf die Strasse

Am Samstag, 25. Juni 2022, werden sich Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter aus der ganzen Schweiz an einer grossen Demonstration in Zürich versammeln, um ein Zeichen für ihren LMV zu setzen. Sei auch dabei!

syna.ch/wer-baut-bestimmt

NEWSLETTER

Bleib informiert mit Syna

Schon gewusst? Die Beiträge des Syna Magazin sind alle auch online verfügbar! Und damit du keine spannenden Artikel mehr verpasst, gibts das Syna Magazin jetzt auch per E-Mail. Melde dich gleich an und erhalte das Magazin jeweils ganz praktisch in dein E-Mail-Postfach:

syna.ch/syna-magazin



NEU: SYNA-PODCAST

Genau hingehört

Ob beim Joggen, Pendeln oder Kochen: Ab sofort begleitet dich Syna auch in Form von Podcasts.

Einmal monatlich erzählen Mitarbeitende, Mitglieder oder Leute aus Politik und Wirtschaft von ihrer Tätigkeit für Syna – oder von Themen, die unsere Gewerkschaft bewegen. In den Podcasts vertiefen wir, fragen nach und erläutern Zusammenhänge.

Abonnieren und hören kannst du die Podcasts über anchor.fm/synadiengewerkschaft sowie auf Spotify (Suchbegriff «Syna» oder «Synadiengewerkschaft»). Du findest die Beiträge aber natürlich immer auch auf unserer Website:

syna.ch/aktuell



SAMSTAG, 2. JULI 2022

Syna-Delegiertenversammlung

Die ordentliche Delegiertenversammlung (DV) der Gewerkschaft Syna wird dieses Jahr wieder vor Ort stattfinden im Kursaal in Bern. Ursprünglich war der Anlass auf den 25. Juni geplant. Weil an diesem Tag aber die Grossdemonstration für das Bauhauptgewerbe stattfindet, wurde die DV auf Anfang Juli verschoben. Anträge zu den der Delegiertenversammlung zugewiesenen Befugnissen sind dem Vorstand somit bis am 1. Mai 2022 einzureichen.

Die Delegiertenversammlung wird eine ganztägige Zusammenkunft sein. Neben den statutarischen Aufgaben und Anträgen an die Versammlung werden zwei Schwerpunktthemen behandelt:

- Die DV soll als Forum für den Austausch und die Debatte rund um das Kongresssthema 2022 genutzt werden.
- Die bis dahin nominierten Kandidatinnen und Kandidaten für das Präsidium erhalten Gelegenheit, sich den Delegierten vorzustellen und die Meinungsbildung bis zum Syna Kongress im Herbst zu ermöglichen.

