

syna MAGAZIN

NR.1 | FEBRUAR 2023 | DEUTSCHSCHWEIZ

BAT Boncourt

Guter Sozialplan – auch dank der hervorragenden Arbeit der Arbeitnehmenden. **Seite 6**

CNT

A luta dos trabalhadores da construção civil deu os seus frutos. **Página 15**

Wichtiges Jahr

Gleichstellung. Jetzt!

Nach der Annahme der AHV 21 muss die Revision der Pensionskasse zugunsten der Frauen umgesetzt werden. **Seiten 4 und 5**



INHALT

BRANCHEN

- 7 **LMV**
Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen

- 10 **Lohnergebnisse**
Die aktuellen Resultate

GEWERKSCHAFT

- 8 **Fachstellen Migration und Gleichstellung**
Wir stellen die neuen Fachverantwortlichen vor

- 20 **Jubiläumsserie**
Vor 25 Jahren gegründet

POLITIK

- 9 **Beruflicher Wiedereinstieg**
Der Wiedereinstieg muss besser begleitet werden

PERSÖNLICH

- 3 **Kommentar**
Geschäftsleitung

- 12 **Ich und meine Arbeit**
Franz Hubli: «Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung war eine grosse Errungenschaft der Gewerkschaften»

SERVICE

- 11 **Dein Recht**
Kündigung bei Schwangerschaft

- 11 **Emma erklärt**
Prämienverbilligung



GEWERKSCHAFT Gleichstellung

2023 wird mit der BvG-Reform ein wichtiges Jahr für die Gleichstellung.

SPRACHEN

- 13 **ITALIANO**
Reinserimento professionale delle donne

- 14 **ESPAÑOL**
Migración e Igualdad de Género

- 15 **PORTUGUÊS**
CNT: O fim das negociações é o início das negociações



BRANCHEN BAT Boncourt

Trotz gutem Sozialplan: die Schliessung des Standortes schmerzt die Region.

IMPRESSUM

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder | **Erscheinungsweise** 7 Ausgaben pro Jahr **Auflage** 25 425 Exemplare (WEMF 2022)
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** 31. März 2023 | **Redaktionsschluss** 10. März 2023, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe (S. 1, S.2 oben, S. 4/5, S. 9, S. 13, S. 19 links), Syna (S. 2 unten, S. 3, S. 6, S. 7, S. 8, S.12, S. 14, S. 15, S. 16, S. 17, S. 18, S. 19 rechts, S. 20)

25 Jahre Syna

Am 12. September 1998 fusionierten vier Gewerkschaften zu Syna und die erste interprofessionelle Gewerkschaft der Schweiz war geboren. Seit Beginn setzen wir uns für bessere Arbeitsbedingungen in allen Branchen ein – das hat sich bis heute nicht geändert. Und auch in Zukunft werden wir bei Löhnen und Mindestlöhnen, bei Arbeitszeit, Ferien, Arbeitsschutz und der Organisation der Arbeit mitreden. Wir nehmen unsere politische und gesellschaftliche Rolle wahr, setzen uns mit Gleichgesinnten für soziale Gerechtigkeit ein, vertreten unsere Forderungen öffentlich und stehen für sie ein.



Kongressjahr

Im vierten Quartal steht der Kongress auf dem Programm. An diesem wird neben dem neuen Syna-Präsidium die Ausrichtung von Syna für die nächsten vier Jahre bestimmt. Mit welchen Themen wollen wir uns intensiv befassen? Wo ist unser Einsatz besonders gefragt? Wie erreichen wir unsere Ziele am besten? Mit der Ratifizierung des Kongressdokumentes werden die Forderungen der Gewerkschaft Syna für das zukünftige Arbeits- und Sozialleben bestimmt.

Schon viel erreicht

In unserem 25-jährigen Engagement für die Arbeitnehmenden haben wir schon viel erreicht. Ein grosses Highlight der letzten Jahre ist sicherlich der vom Stimmvolk mit über 60 Prozent angenommene bezahlte Vaterschaftsurlaub. Auf der letzten Seite der diesjährigen Ausgaben des Syna Magazins blicken wir zurück auf diesen und andere Meilensteine und stellen prägende Personen der vergangenen Gewerkschaftsjahre vor.

Was erwartet uns 2023?

Im Frühjahr 2022 kam Regula Thommen als Leiterin Finanzen und Administration und Mitglied der Geschäftsleitung zu Syna. Seit Mitte Juli gehören auch Angie Maio und Johann Tscherrig ad interim zur Geschäftsleitung, nebst ihren angestammten Aufgaben als HR-Leiterin und Zentralsekretär. Unser Ziel ist, die Geschäftsleitung schnellstmöglich wieder regulär zu besetzen. Aktuell sind der Vorstand und die Geschäftsleitung dabei, die Statuten, die Geschäftsordnung und das Organisationsreglement zu überarbeiten, um die Führungsaufgaben zukunftsorientiert zu regeln.

25 Jahre Syna – das ist nicht nur ein Grund zurückzublicken, sondern auch zum Feiern. Seien wir stolz auf das Erreichte und kämpfen wir weiter für bessere Arbeitsbedingungen! Und blicken wir nach vorn. Denn trotz 25 Jahren tatkräftigem Einsatz gibt es noch einiges zu tun. Gleichstellung, existenzsichernde Löhne, bezahlbarer Wohnraum, sichere Altersrenten, Bildung als Mittel gegen Armut: Solange dies nicht erreicht ist, kämpfen wir weiter!

Auf viele weitere Jahre gemeinsames Engagement für gute und faire Arbeitsbedingungen!

Geschäftsleitung Syna

R. Thommen

Regula Thommen

A. Maio

Angie Maio

J. Tscherrig

Johann Tscherrig

Gleichstellung

Wie weiter nach der AHV 21?

Am 25. September 2022 hat sich das Schweizer Stimmvolk mit einer knappen Mehrheit für die Reform der AHV 21 ausgesprochen. Ist dies das Ende der Solidarität?

Die Abstimmung war von einem historischen Graben zwischen Männern und Frauen geprägt. Während rund zwei Drittel der Männer die Reform annahmen, lehnten etwa zwei Drittel der Frauen die Vorlage ab.

Negative Gleichstellung

Die AHV 21 ist ein perfektes Beispiel für negative Gleichstellung. Damit werden Massnahmen im Namen der Gleichstellung bezeichnet, die eine Verschlechterung für eine Seite (in diesem Fall der Frauen) darstellen. Während der Kampagne wurde von Frauen und Männern oft argumentiert, dass die Gleichstellung in allen Bereichen des Lebens durchgesetzt werden müsse und dazu gehö-

re auch die Angleichung des Frauenrentenalters. Falls diese Haltung tatsächlich den Ausschlag für das Ja gegeben hat, dann muss die Politik die in der Bundesverfassung geforderte Gleichstellung nun endlich vorantreiben. Denn trotz nun gleichem Rentenalter waren Ende 2022 die Renten der Frauen durchschnittlich um 35 Prozent niedriger als diejenigen der Männer (sogar 63 Prozent niedriger, wenn man nur den Anteil der zweiten Säule berücksichtigt!).

Über die Verhandlungen in den Branchen sucht Syna nach Verbesserungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen. So gibt es mit der Erhöhung des Rentenalters für Frauen keine Rechtfertigung mehr dafür,

dass eine Reinigungsangestellte, eine Küchenhilfe oder eine Fachfrau Gesundheit nicht genauso wie Maurer oder Maler in den Genuss einer Frühpensionierung kommen können. Darüber hinaus werden wir leider allzu oft Zeugin von Entlassungen älterer Arbeitnehmerinnen. Hier setzen wir uns für einen besseren Kündigungsschutz ein.

BVG-Revision im Namen der Gleichstellung?

2023 wird ein wichtiges Jahr für Gleichstellungsfragen. 2022 hat das Volk – geblendet von Reden, die Gleichheit predigten – die AHV auf Kosten der Frauen gerettet. Im selben Jahr haben die vom Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlichten Zahlen gezeigt, dass die Lohnungleichheit zwischen Män-



nen und Frauen zugenommen hat. Am nationalen Frauenstreiktag vom 14. Juni werden wir in allen Städten der Schweiz unserem Unmut Luft machen.

2023 befasst sich das Parlament mit der Reform der beruflichen Vorsorge. Obwohl sich die Sozialpartner auf einen Kompromiss geeinigt hatten, zeichnet sich jetzt schon ab, dass auch diese Reform auf dem Rücken der Frauen ausgetragen wird. Durch die Senkung der Schwellenwerte für BVG-Beiträge steigen zwar die Beiträge an die Pensionskassen, der Nettolohn aber sinkt. Die wirtschaftliche Situation für Personen im für Frauen typischen Niedriglohn- und Teilzeitsektor verschlechtert sich dadurch weiter.

Lassen wir uns nicht länger blenden. Gleichstellung darf nicht nur ein Slogan von Wahlkandidatinnen und -kandidaten sein, sondern muss in die Tat umgesetzt werden. Wir setzen uns dafür ein: an Lohnverhandlungen, für besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmenden, für Rückkehrerinnen aus dem Mutterschaftsurlaub, für mehr Kinderbetreuungsplätze, für die Förderung von Teilzeitpensen in traditionellen Männerberufen, für die Durchsetzung des Vaterschaftsurlaubs und vieles mehr.

Zeitplan

Im Vorfeld der Syna-Delegiertenversammlung und des Kongresses wird sich die Gleichstellungskommission treffen, um die für diesen Frühling geplante nationale Konferenz vorzubereiten. Die Konferenz wird die Gelegenheit bieten, die prioritären Themen für die Gleichstellung festzulegen. Gemeinsam werden wir gewerkschaftlichen Resolutionen sowie einen Fahrplan für die gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik vorbereiten.

Im Sommer werden wir zusammen mit Travail.Suisse eine breit angelegte nationale Kampagne zu Lohnungleichheit lancieren. Unternehmen, die die Lohnungleichheit nicht einhalten, werden auf eine schwarze Liste gesetzt (Projekt von Travail.Suisse: Respect8-3.ch). In den Regionen werden wir eure Meinungen abholen und euch ermuntern, aufzustehen. Denn durch das Anprangern von Missständen tragen wir zu mehr Gleichheit bei.

Véronique Rebetez

Verantwortliche Fachstelle Gleichstellung
veronique.rebetez@syna.ch



Deine Meinung zählt!

Was sind für dich Fragen, die sich in Bezug auf die Gleichstellung aufdrängen? Schick mir deine Forderungen und Visionen an:

✉ veronique.rebetez@syna.ch



BAT

Schliessung in Boncourt

Kurz vor Weihnachten erhielten die 220 Angestellten von BAT Boncourt ein bitteres Geschenk: Die Tabakfabrik sollte definitiv geschlossen werden. Laurent Crevoisier, Regionalsekretär Jura, und Juan Barahona, Zentralsekretär, haben die Mitarbeitenden während des ganzen Prozesses begleitet.

Syna: Die Meldung zur Massenentlassung und Schliessung der Tabakfabrik in Boncourt schien wie aus dem Nichts gekommen.

Laurent: Ende Oktober rief mich die Kommunikationsabteilung von BAT an und sagte, sie hätten eine wichtige Ankündigung für die Angestellten. Da war mir klar: Sie wollen den Standort schliessen.

Juan: Wir wurden informiert, weil Syna Sozialpartnerin der BAT-Angestellten ist, die Kollektivmitglied bei uns sind. Unsere Rolle ist es, diese Kommission zu unterstützen und zu beraten.

Was geschah dann?

Laurent: Bei einer Massenentlassung müssen uns die Arbeitnehmenden zuerst den Auftrag erteilen, sie in diesem Prozess zu begleiten. An einer Personalversammlung Anfang November haben Syna und Unia diesen Auftrag mit 95 Prozent Zustimmung erhalten.

Danach ist der Ablauf vorgegeben. Etwa 30 Angestellte haben in verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeitet, wo allenfalls Prozesse im Betrieb optimiert, wo investiert oder auch Geld eingespart werden könnte. Sie haben berechnet, wie viel eine Schliessung des Standorts kosten würde und Marktanalysen gemacht. Die Arbeitsgruppen haben unglaubliche Arbeit geleistet – auch die Geschäftsleitung war beeindruckt.

Juan: Einen Monat lang trafen wir uns hierfür an drei vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Halbtagen pro Woche. Diese Arbeit ist sehr wichtig, denn selbst wenn die Vorschläge abgelehnt und an der Schliessung und Massenentlassung festgehalten wird, können all die erarbeiteten Vorschläge im Sozialplan verwendet werden. Das heisst: Jede potenzielle Einsparung legitimiert im Falle einer Schliessung einen grösseren Sozialplan.

Du sprichst vom Sozialplan. War denn die Schliessung zu dem Zeitpunkt bereits definitiv?

Juan: Nein. Es gibt immer wieder Fälle, in denen eine Schliessung abgewendet oder zumindest ein Teil der Arbeitsplätze gerettet werden kann. Die Firmen sind zu einem Sozialplan verpflichtet, sonst wären die Kündigungen missbräuchlich.

Laurent: Eine der Arbeitsgruppen hat sich deshalb mit dem Sozialplan beschäftigt. Wer würde bei einer Schliessung wie viel erhalten? Wie werden Dienstalter, Alter und soziale und familiäre Situation gewichtet? Das sind knifflige Fragen. Es bestand bereits ein Sozialplan bei BAT, dieser war aber weit von unseren Vorstellungen und jenen der Angestellten entfernt.

Juan: Viele Angestellte wären leer ausgegangen. Ausserdem ignorierte er völlig die soziale Situation der Angestellten. Im verhandelten Sozialplan ist das anders.

Heisst das, ihr seid zufrieden mit dem Ergebnis – trotz der Schliessung?

Laurent: Zufrieden ist sicher das falsche Wort. Die Tabakfabrik ist nicht nur finan-

ziell – als grosser Steuerzahler und Arbeitgeber – wichtig für den Kanton Jura. Sie ist Teil der Identität der Region. Für viele Angestellte ist es viel mehr als der Verlust des Arbeitsplatzes.

Juan: Davon abgesehen ist es sicher ein sehr guter Sozialplan. Wir haben erreicht, dass alle Angestellten davon profitieren und ihre soziale Situation berücksichtigt wird. Es gibt jetzt eine vom Dienstalter abhängige Abgangsentschädigung, Möglichkeiten zur Frühpensionierung und ein fixes Budget für Weiterbildungen. Alles in allem konnten wir den Umfang des Sozialplans um mehr als die Hälfte erweitern.

Was nehmt ihr mit?

Juan: Wir verbrachten über einen Monat fast jeden Tag mit den Angestellten. Sie wussten, dass sie wahrscheinlich ihre Stelle verlieren würden. Von Wut, Trauer, Lachanfällen bis Verzweiflung war alles dabei. Es war, als hätte man uns per Helikopter auf einem Schiff im Meer ausgesetzt. Trotz des Seegangs haben wir es geschafft, im Team mit den Angestellten sicher im Hafen anzukommen.

Laurent: Ja, wir waren wie vom Rest der Welt getrennt, es war eine intensive und absurde Zeit. Mir war schnell bewusst: Das ist das wichtigste Dossier meines Berufslebens.

Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch



Juan Barahona und Laurent Crevoisier blicken zurück auf die geleistete Arbeit



Bauhauptgewerbe

Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen

Der Landesmantelvertrag (LMV) ist unter Dach und Fach: Arbeitgebende und Gewerkschaften haben sich geeinigt. Vorerst jedenfalls. Denn das Ringen um die Höhe der Löhne geht weiter. Zudem sind die Gewerkschaften mit den erzielten Resultaten beim Baukader nur bedingt glücklich.

Als sich Arbeitgeberverband und Gewerkschaften in der Nacht des 28. Novembers um halb vier Uhr einig werden, fühlt Johann Tscherrig vor allem eines: Erschöpfung. An Schlaf ist für den Zentralsekretär Bau bei Syna nach der Verhandlung allerdings nicht zu denken. Immer wieder gehen ihm die zähen Verhandlungen durch den Kopf, die hinter ihm liegen.

Ein paar Wermutstropfen bleiben

Einerseits ist da die Erleichterung, dass nun ein Kapitel abgeschlossen und der Landesmantelvertrag (LMV) für die nächsten drei Jahre unter Dach und Fach ist. Gut sei das für die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter, aber auch für die Gewerkschaft, nickt Tscherrig. Doch in die Freude mischt sich Verdrossenheit. «Die Lohnerhöhungen sind nicht so ausgefallen, wie wir es wollten», fährt er fort. Zur Erinnerung: Die Gewerkschaften hatten vier Prozent mehr Lohn gefordert. Beschlossen wurde indes eine Steigerung um drei Prozent bei den tiefs-

ten Löhnen, bei den höheren ist es weniger. «Gleichzeitig drängten wir auf eine Lohnsicherheit von zwei Jahren, statt dem einen das wir nun haben», sinniert Tscherrig.

Zeit zum Ausruhen bleibt keine. Nach dem Motto «nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen» geht die Gewerkschaftsarbeit nun munter weiter. Immerhin, beide Seiten haben laut Tscherrig aus der Vergangenheit gelernt. Es gibt eine Arbeitsgruppe aus Gewerkschaftsleuten und Vertretern der Arbeitgeber. Sie will sich regelmässig treffen, um den nächsten LMV besser – und vor allem langfristig – vorzuverhandeln. Und dann sind ab Herbst bereits die nächsten Lohnrunden angesetzt. Konfliktpotenzial gibt es jedenfalls nach wie vor.

Die Position der Arbeitnehmenden ist gestärkt

Wie steht es um die Chancen der Arbeitnehmenden? «Deren Position wurde gestärkt», ist Tscherrig überzeugt und verweist auf die Aktionen des letzten Jahres. Dass an den Baude-

mos so viele Arbeiterinnen und Arbeiter für ihre Rechte auf die Strasse gingen, habe die Baumeister beeindruckt. Besonders in der Westschweiz seien unerwartet viele auf die Strasse gegangen, um ihren Unmut über die Arbeitsbedingungen auszudrücken. Mit einer solchen Mobilisierung habe niemand gerechnet. Ein positiver Verstärker sei das daher nicht zuletzt für den Zusammenhalt unter den Bauarbeitenden und für das Vertrauen in die Gewerkschaften, ist Tscherrig überzeugt. «Die Arbeitgeber haben das Erstarken der Kampfbereitschaft ebenfalls beobachtet. Das dürfte uns langfristig helfen, unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen.»

GAV des Baukader

Einen Tag nach dem LMV steht auch das Ergebnis aus den Verhandlungen beim Baukader fest. Dieses besitzt einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag. «Mit grosser Enttäuschung stellten wir fest, dass die Baumeister nicht bereit waren, den Polieren eine Lohnerhöhung zu gewähren. Der Markt werde dies regeln, hiess es», resümiert Tscherrig. Mit anderen Worten: Die Baumeister verweigerten eine Lohnerhöhung auf die Effektivlöhne. Somit konnte leider nur eine Vereinbarung für eine Erhöhung der Mindestlöhne um 100 Franken und der Nachvollzug der LMV-Anpassungen vereinbart werden.

Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch

Migration und Gleichstellung

Doppelt neue Power bei den Fachstellen

Mit Susanna Sabbadini in der Migration und Véronique Rebetez für die Gleichstellung und 60+ sind alle Fachstellen wieder besetzt. Wir stellen die beiden kurz vor.

Syna: Susanna, wie lange arbeitest du bereits bei Syna?

Susanna: Ich arbeite seit Januar 2016 bei der Gewerkschaft Syna. Von 2016–2022 war ich als Regionalsekretärin im Sekretariat Chur tätig und bin nun seit dem neuen Jahr als Zentralsekretärin und Leiterin der Fachstelle für Migration in Olten angestellt. Aktuell bin ich gerade in den GAV-Verhandlungen des Maler- und Gipsergewerbes, der Gebäudetechnik und des Metallgewerbes. Die Verhandlungen laufen aktuell gut und ich bin voller Zuversicht.

Du übernimmst neu die Verantwortung für die Fachstelle Migration. Was sind deine Ziele?

Für mich ist das Gebiet Migration eher Neuland. Daher werde ich im Frühling eine Sitzung einberufen und mich mit Migrantinnen und Migranten sowie Fachleuten austauschen. Danach werden wir ein Konzept zusammenstellen, wie wir uns für die Migrantinnen und Migranten einsetzen und welches die drängendsten Probleme sind, die es anzupacken gilt.

Worauf freust du dich bei deiner neuen Stelle?

Was mich besonders freut, ist dass ich nun durch die neue Stelle nicht nur einzelnen Mitgliedern, sondern auf nationaler und politischer Ebene ganzen Gruppen der Gesellschaft helfen kann. Ich freue mich, die Arbeitsbedingungen in gewissen Branchen und Bereichen verbessern zu dürfen.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Susanna Sabbadini
Verantwortliche Fachstelle
Migration



Syna: Véronique, wie lange arbeitest du schon bei Syna?

Véronique: Bereits seit September 2005. Ich habe als administrative Mitarbeiterin in der Mitgliederverwaltung angefangen, und schon ein Jahr später eine Stelle als Gewerkschaftssekretärin für den Tertiärbereich der Region Freiburg-Neuenburg übernommen. Später übernahm ich die regionale Verantwortung für Freiburg-Neuenburg und seit dem 1. Januar 2023 bin ich Zentralsekretärin und zuständig für die Sozialpolitik in Bezug auf Gleichstellungsfragen sowie 60+.

Wieso arbeitest du in einer Gewerkschaft?

In einer Gewerkschaft zu arbeiten, war für mich schon immer selbstverständlich. Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten haben bei mir immer viel Wut ausgelöst, die ich in meinem Alltag in einen Motor umwandeln. Den Schwächsten Gehör zu verschaffen, die Widersprüche des Wirtschaftssystems und die Missstände des Liberalismus aufzuzeigen, sind Teil meiner DNA.

Du übernimmst nun die Verantwortung für die Fachstelle Gleichstellung. Was sind deine Ziele?

Mein Hauptziel ist es, als Vermittlerin zwischen der Gewerkschaftsbasis und der Gewerkschaftspolitik zu agieren. Ich werde die bisherige Gleichstellungsarbeit fortsetzen, insbesondere bei Lohndossiers oder bei der Forderung nach mehr Kinderbetreuungsplätzen und einer besseren Vertretung von Frauen in Führungspositionen. Ich möchte mich aber auch für die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub einsetzen und die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz bekämpfen. Es ist zwingend notwendig, die bereits bestehenden Bestimmungen zur Gleichstellung durchzusetzen. Es ist aber auch notwendig, als treibende Kraft proaktiv zu sein. Als Gewerkschafterin möchte ich durch Branchenverhandlungen mehr Schutz vor Ungleichheiten herbeiführen und Frauen in sogenannten männerdominierten Berufen fördern.

Worauf freust du dich in deiner neuen Position?

Ich freue mich darauf, neue Projekte zu starten und zu betreuen, zwischen den Regionen und der Zentrale zu arbeiten, um den Austausch zu stärken und gemeinsam eine gerechtere und gleichberechtigte Arbeitswelt aufzubauen.

Véronique Rebetez
Verantwortliche Fachstelle
Gleichstellung



Wiedereinstieg von Frauen ins Berufsleben

Begleitung muss wieder finanziert werden

In Zeiten des akuten Fachkräftemangels richten Wirtschaft und Politik ihr Augenmerk auf Frauen: Sie sollen zurück in den Arbeitsmarkt geholt werden beziehungsweise ihr Erwerbsspensum erhöhen. Doch welche Angebote müssen geschaffen werden, damit dies erfolgreich gelingt?

Der Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern, die alleine leben, ist praktisch identisch. Betrachtet man einen Dreipersonenhaushalt, also beispielsweise zwei Eltern mit einem Kind, sinkt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen um 30 Prozentpunkte. Diese ungleiche Verteilung von Erwerbstätigkeit und Hausarbeit oder Familienzeit stellt Frauen vor zahlreiche Probleme, insbesondere im Hinblick auf ihre Rentensituation. Noch gravierender ist die Situation von Frauen, die sich ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, sei es freiwillig oder aufgrund äusserer Umstände. Dabei wäre es wichtig, dass Frauen im Beruf verbleiben oder nach der Familienzeit einen schnellen Wiedereinstieg finden. Zum einen geht das vor der Schwangerschaft aufgebaute berufliche Netzwerk nicht verloren. Dazu kommen wirtschaftliche Vorteile: man hat ein eigenes Einkommen und die Beiträge in die zweite und dritte Säule fliessen weiter. Zuletzt kommen fachliche Faktoren hinzu. Man bleibt auf dem neusten Wissensstand, baut seine Fähigkeiten und Kompetenzen aus und hat so bessere Voraussetzungen eine Führungsposition zu übernehmen. Eine Win-win-Situation für Frauen und Wirtschaft.

Kein Patentrezept

Eines ist klar, ein Patentrezept für den schnellen Wiedereinstieg gibt es nicht. Bei jeder Bewerberin sind aufgrund der individuellen Lebensgeschichte und -situation andere Faktoren entscheidend. Eine gute individuelle Beratung ist daher unerlässlich. Im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes wurden solche Beratungsstellen bis



2018 finanziell unterstützt, unterdessen aber eingestellt. Nun sind einzig die Kantone für das Beratungsangebot für den Wiedereinstieg zuständig. Die kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) richten sich jedoch in erster Linie an Berufseinsteigerinnen. Von den spezialisierten Beratungsstellen für den Wiedereinstieg von Frauen hat nach der Streichung der Bundesgelder weniger als die Hälfte überlebt. Damit ging viel Knowhow verloren.

Massnahmen auf drei Ebenen

Das Seco identifiziert drei Handlungsfelder: eine Senkung der Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen in den Unternehmen sowie individuelle Präferenzen und Berufschancen. Zu wenig und zu schwammig. Travail.Suisse fordert Massnahmen auf drei Ebenen:

- ▷ **Bund:** Die erste Massnahme ist offensichtlich. Das bis 2018 bestehende Coaching-Angebot für Frauen muss neu geschaffen werden, sei es auf der Ebene der Verbände oder auf der Ebene der kantonalen BSLB.
- ▷ **Strukturelle Rahmenbedingungen:** Die Einführung eines mehrmonatigen bezahlten Elternurlaubs, der von beiden Elternteilen gleichermassen genutzt wird.

Travail.Suisse plädiert für die Herabsetzung der maximalen Wochenarbeitszeit, wie dies bei mehreren unserer europäischen Nachbarländern der Fall ist. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen muss verbessert und beschleunigt werden, um die Integration von Migrantinnen zu erleichtern. Und es braucht besseren Zugang zu und die Finanzierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung für Frauen, die nicht oder nur in reduziertem Umfang auf dem Arbeitsmarkt präsent sind.

- ▷ **Individuelle Massnahmen der Unternehmen:** Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die jedoch nicht einseitig zulasten der Arbeitnehmenden gehen darf. Es muss sichergestellt werden, dass alle ihr Privat- und Berufsleben planen und organisieren und sich ausserhalb der Arbeit ausreichend erholen können, um ihre Gesundheit zu erhalten.

Mit diesen Massnahmen wären wir einen grossen Schritt weiter in Richtung Gleichstellung!

Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse
borioli@travailsuisse.ch

Lohnrunde 2023

Unterschiedliche Resultate

Mit dem neuen Jahr gelten die neuen Löhne. Ist deine Branche nicht dabei, dann findest du die Resultate auf unserer Website oder in der Dezemberausgabe des Syna-Magazin.

Personalverleih

Seit dem neuen Jahr konnten elf neue GAV in den GAV-Personalverleih integriert werden. Das bedeutet, wer in eine Branche verliehen wird, in der ein allgemeinverbindlicher GAV gilt, hat Anspruch auf den dort festgelegten Mindestlohn. Damit gelten in diesen Branchen für Temporärangestellte die gleichen Bestimmungen wie für Festangestellte, sei es bezüglich der Arbeitszeit oder der Minimallöhne. Neu sind unter anderem der GAV Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM), der GAV Deutschschweizer Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik sowie vier GAV im Gesundheits- und sozialen Bereich in der Liste aufgeführt. Zudem gelten im Personalverleih neue Mindestlöhne (siehe Grafik).

Metallbau

Enttäuschendes Resultat im Metallbau. Mit 1.5 Prozent generell liegen die Lohnanpassungen weit unterhalb der Teuerung. Es gibt zwar zusätzlich 1 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen, doch das Resultat ist auch so zu tief.

Gebäudetechnik

Sämtliche dem GAV angeschlossenen Unternehmen gewähren sämtlichen dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2023 eine generelle Lohnerhöhung von 100 Franken pro Monat. Im Weiteren sind 1 Prozent der AHV-Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen zu verwenden.

Elektrobranche

In der Elektrobranche steigen die Löhne um 2.5 Prozent. Davon fallen zwei Prozent auf generelle und 0.5 Prozent auf individuelle Lohnanpassungen.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Neue Mindestlöhne im Personalverleih

Basislöhne/Stunde*	Normallohn**	Hochlohn**	Tessin
Gelernte	CHF 24.25	CHF 25.90	CHF 22.55
Angelernte	CHF 21.34	CHF 22.79	CHF 19.85
Ungelernte	CHF 19.92	CHF 21.02	CHF 18.00

* Zuzüglich 13. Monatslohn, Ferien und Feiertage gemäss GAV Personalverleih.

** Als Hochlohngebiete gelten die Agglomeration Bern, der Arc Lémanique sowie die Kantone BS, GE, BL und ZH. In Genf gilt der kantonale Mindestlohn, sofern er höher ist.

Seit 25 Jahren zusammen stark!

2023 ist für Syna ein besonderes Jahr: Wir feiern unser 25-jähriges Bestehen. Was wäre ein Geburtstag ohne Geschenke? Deshalb legen wir für jedes Neumitglied, das du dieses Jahr wirst, 25 Franken obendrauf.

Mitglieder
werben

=

100.-
Prämie*

+

Neu: 25.-
Jubiläums-
bonus*

* Die Prämie wird nach einem Jahr Mitgliedschaft ausbezahlt

Dein Recht

Kündigung während Schwangerschaft

Dass ein Kündigungsschutz bei unbefristeten Arbeitsverträgen während der Schwangerschaft besteht, sollte allgemein bekannt sein. Trotzdem gibt es immer wieder Fälle, in denen Arbeitgebende versuchen, das Arbeitsverhältnis mit schwangeren Angestellten zu beenden.

Schwangeren Arbeitnehmerinnen vom Zeitpunkt der Schwangerschaft bis und mit 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden. Wird trotzdem eine Kündigung ausgesprochen, wäre diese nichtig und kann demzufolge ihre Rechtskraft nicht entfalten. Die säumige Arbeitgeberin kann zur Lohnzahlung bis zur Geburt und Ablauf der verabredeten Kündigungsfrist verpflichtet werden.

Vorsicht ist geboten bei Auflösungsvereinbarungen. Diese sind möglich, wenn beide Parteien einvernehmlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustimmen. Jedoch sieht das Gesetz vor, dass Arbeitnehmende nicht auf zwingende Normen des Arbeitsrechts

verzichten können (z.B. geleistete Überzeitstunden). Arbeitnehmende werden somit durch die Gesetzgebung vor Arbeitgebenden geschützt, die versuchen, Druck auf ihre Angestellten auszuüben. Ebenso darf die Auflösungsvereinbarung die Arbeitnehmende nicht schlechter stellen als im Falle einer ordentlichen Kündigung, welche ja vorliegend nicht möglich wäre.

Die einzige Möglichkeit zur Kündigung einer schwangeren Angestellten ist die fristlose Entlassung. Hierzu wäre jedoch ein wichtiger Grund notwendig, welcher es als unzumutbar erscheinen lässt das Arbeitsverhältnis bis 16 Wochen nach der Geburt weiterzuführen. Ergo liebe Arbeitgebenden, Finger weg von schwangeren Angestellten!

Daniel Zoricic

Leiter Kompetenz Center Recht Deutschschweiz
daniel.zoricic@syna.ch

WEITERBILDUNG

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Montag, 27. März, 9.00 bis 17.00 Uhr, Bern

Arbeitsplatzkonflikte sind vielfältig und gehören zum Alltag. Sie beinhalten jedoch das Potenzial, sich zu psychosozialen Stress und Mobbing zu entwickeln. Und auch sexuelle Belästigung kommt leider öfter vor, als darüber gesprochen wird. Wie können Mitarbeitende und Vorgesetzte vorgehen?

Auftrittskompetenz und Rhetorik 4.0

Dienstag, 4. April 2023, 9.00 bis 17.00 Uhr, Aarau

Wir alle kennen Situationen, in denen er Auftrittskompetenz braucht: Bei Präsentationen im Geschäft, Vorträgen vor Vereinen und privaten Anlässen, Bewerbungsgesprächen und überall da, wo man sich stark und klar zeigen möchte. Egal, ob live oder via Video-Konferenz: In diesem Workshop trainiert ihr dies.

Angst vor der Angst

**Montag und Dienstag, 17. und 18. April 2023
9.00 bis 17.00 Uhr, Biel**

Angst wird in der Regel als Feind erlebt, als ein Hindernis, das unsere Fähigkeiten und unser Handeln beeinträchtigt. Wenn wir Angst haben, geben wir auf, was wir wollen, geraten in Stress, werden nervös, ungeduldig oder verbergen, was wir wirklich fühlen und denken – das sind nur einige der Möglichkeiten, wie wir versuchen, Angst zu vermeiden.

formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

☎ 031 370 21 11, ✉ arc@travailsuisse.ch
🌐 formation-arc.suisse

Emma erklärt!

Prämienverbilligung

Wenn du in der Schweiz wohnst, bist du verpflichtet, über eine Krankenkasse eine Krankenversicherung abzuschliessen. Dabei gibt es die obligatorische Grundversicherung und freiwillige Zusatzversicherungen. Doch was tun, wenn die Prämie für die Grundversicherung einen Grossteil des Haushaltsbudgets auffrisst?

Im schweizweiten Durchschnitt kostet die Krankenkassenprämie für die Grundversicherung rund 330 Franken. Ganz schön viel für Haushalte mit einem kleinen Budget. In einem solchen Fall kannst du bei der zuständigen Behörde deines Wohnkantons eine Prämienverbilligung beantragen. Diese berechnet aufgrund deiner

letzten Steuererklärung, ob du Anspruch auf eine Prämienverbilligung hast. Je nach Einkommen, Vermögen, Zivilstand und der Anzahl Kinder unterscheidet sich die Höhe der Prämienverbilligung. Klingt kompliziert, ist es aber nicht. Meist reicht ein einfaches Online-Formular. Infos, bei welcher Behörde du dich melden musst, findest du via QR-Code. Beantragen lohnt sich!

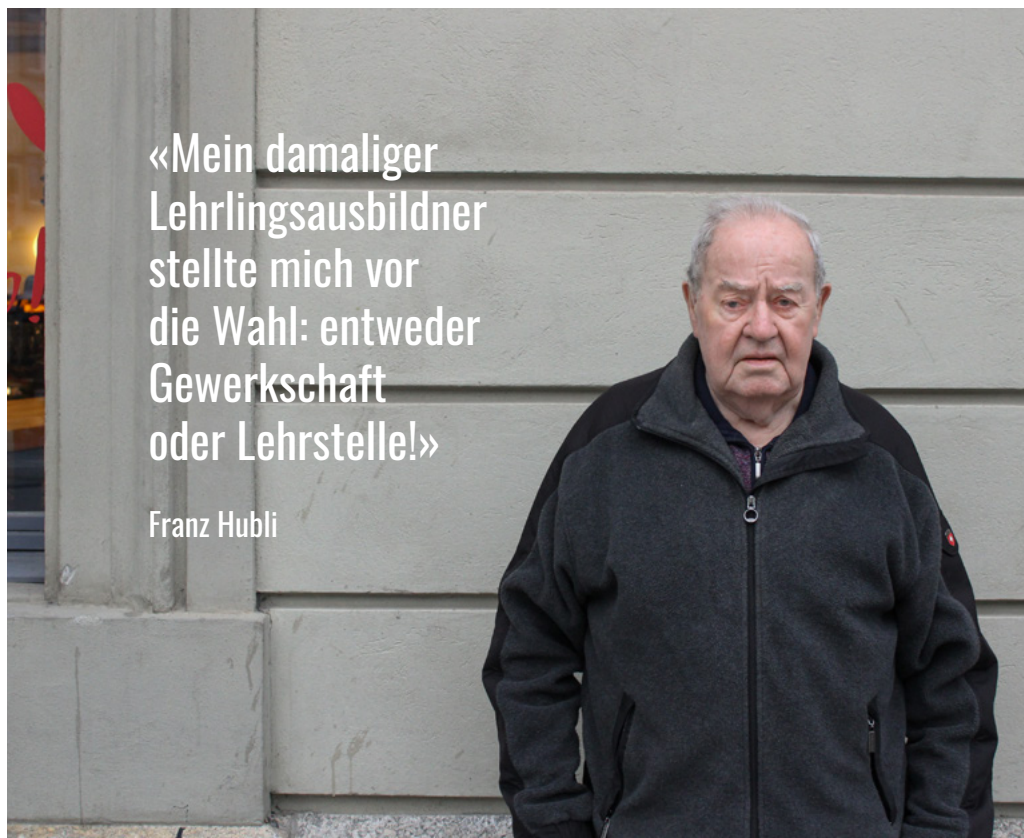


Emma

Ich und meine Arbeit

«Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung war eine grosse Errungenschaft der Gewerkschaften»

Franz Hubli ist seit 72 Jahren Gewerkschaftsmitglied. Was er in den Jahren erlebte, erfährst du im Portrait des 88-jährigen Vollblutgewerkschafters.



Meine Arbeit

Mit 15 begann ich meine Schreinerlehre in einem Betrieb im Nachbarsdorf. Die Arbeit machte mir Spass, doch die Löhne waren sehr tief. In meiner Lehre erhielt ich im ersten Lehrjahr einen Franken pro Tag und mit jedem Lehrjahr einen Franken mehr. Ausgelehrt hatte ich dann etwas mehr als 2 Franken pro Stunde. Damit machte man keine grossen Sprünge. Nach total 20 Jahren Schreinerei, mit Gesellenjahren in Chur und Zürich hängte ich meinen gelernten Beruf an den Nagel. 1971 trat ich eine Stelle als Gewerkschaftsmitarbeiter

des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes (CHB) an und wurde drei Jahre später Sekretär der Region Zürich. Die Arbeit mit Holz begleitet mich aber auch jetzt noch und bereitet mir viel Freude. Gerade erst vor einem halben Jahr habe ich meiner Stieftochter einen alten Schrank abgelaut und wieder tipptopp aufbereitet.

Meine Gewerkschaft

Der Gewerkschaft trat ich bereits während der Lehre bei. Mein Bruder war damals Präsident der Regionalsektion des CHB, daher war klar, dass auch ich beitreten werde. Der

Lehrmeister war nicht sehr begeistert davon und hat mich damals vor die Wahl gestellt: entweder Gewerkschaft oder Lehrstelle. Ich suchte daraufhin das Gespräch mit dem Zentralpräsidenten des CHB, August Schelbert. Dieser fragte nach dem Namen des Lehrmeisters und sagte nur: «sagen sie ihm einen lieben Gruss von mir». Als mich der Lehrmeister zwei Wochen später fragte, ob ich nun aus der Gewerkschaft ausgetreten sei, richtete ich ihm den Gruss aus. Damit hatte sich die Sache erledigt und ich konnte meine Lehre trotz Gewerkschaftsmitgliedschaft problemlos beenden.

Es waren damals wirtschaftlich schwierige Zeiten. Als Búezer gab es keine Unterstützung des Arbeitgebers, du warst lediglich eine Arbeitskraft. Die Gewerkschaften hingegen engagieren sich für ihre Mitglieder, unterstützten sie etwa bei der Jobsuche aber auch bei alltäglichen Dingen.

Mein Engagement

In meinen 28 Jahren als CHB-Sekretär der Region Zürich habe ich viele Mitglieder in heiklen Situationen beraten und unterstützen können – etwa bei Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis oder bei Diskussionen mit der Suva. Als grosse Errungenschaft muss man sicherlich die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Gesamtarbeitsverträge einordnen. Früher gab es einen grossen Flickenteppich mit vielen regionalen Gesamtarbeitsverträgen. Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung konnte dieser Zustand aufgehoben und national geltende Standards etabliert werden.

Meine Pensionierung fiel genau auf das Jahr der Gründung von Syna. Somit habe ich die ersten Syna-Jahre nicht aktiv als Mitarbeiter, sondern als Mitglied erlebt. Doch der Kontakt zu anderen Gewerkschaftern, etwa in der Seniorenvereinigung von Travail Suisse, welche ich 14 Jahre präsidierte, ist mir sehr wichtig. Gerade kürzlich habe ich Petra Däscher, die aktuelle Leiterin der Region Zürich/Schaffhausen und somit eigentlich meine Nachfolgerin, kennengelernt. Das Engagement und die Freude der jetzigen Mitarbeitenden zu spüren, finde ich fantastisch.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
Michael.steinke@syna.ch

Reinserimento professionale delle donne

L'accompagnamento va nuovamente finanziato

In tempi di grave penuria di manodopera qualificata, le imprese e la politica si concentrano sulle donne, che dovrebbero essere reinserite nel mercato del lavoro o impiegate con gradi d'occupazione superiori. Ma quali offerte sarebbero necessarie per riuscire in quest'intento?



Nelle famiglie monoparentali, il grado d'occupazione di donne e uomini è praticamente identico. Ma se consideriamo una famiglia di tre persone, ad esempio due genitori con un figlio, l'occupazione media delle donne scende di 30 punti percentuali. Questa distribuzione iniqua dell'attività lavorativa e del lavoro domestico o dell'impegno familiare pone numerosi problemi alle donne, soprattutto per quanto riguarda la situazione pensionistica. Ancora più critica è la situazione delle donne che si ritirano completamente dal mercato del lavoro, che sia volontariamente o a causa di circostanze esterne. Sarebbe invece importante che restassero attive o trovassero un modo rapido per rientrare nella professione dopo un congedo parentale, ad esempio. Innanzitutto per evitare che la rete professionale costruita prima della gravidanza vada persa. Inoltre, ci sono vantaggi

economici: si ha un reddito proprio e i contributi al secondo e terzo pilastro continuano a fluire. Infine, ci sono i fattori professionali: si rimane aggiornati, si sviluppano le proprie capacità e competenze e si è quindi in una posizione migliore per assumere funzioni dirigenziali. Una situazione proficua sia per le donne che per l'economia.

La ricetta non esiste

Una cosa è certa: la ricetta perfetta per un rientro rapido nel mondo del lavoro non esiste. Per ogni donna sono determinanti fattori particolari legati alla storia personale e alle contingenze. Una buona consulenza individuale è quindi essenziale. Nell'ambito della legge sulla parità dei sessi, fino al 2018 veniva garantito un sostegno finanziario ai centri che offrivano questo tipo di consulenza. Attualmente, la responsabilità per i servizi di

consulenza al reinserimento professionale ricade esclusivamente sui Cantoni. Tuttavia, i servizi cantonali di orientamento professionale, negli studi e nella carriera si rivolgono in primo luogo alle donne al primo impiego. Dei centri di consulenza per il reinserimento professionale delle donne attivi in passato, meno della metà è sopravvissuta alla soppressione dei finanziamenti federali. Molto know-how è così andato perso.

Misure su tre fronti

La Seco rileva tre campi d'azione: una riduzione dei costi per la custodia extra familiare dei figli, condizioni di lavoro più favorevoli alle famiglie nonché preferenze individuali e opportunità di carriera. Troppo poco e troppo vago. Travail.Suisse esige invece misure su tre fronti:

- ▷ **Confederazione:** la prima misura è ovvia – ricreare l'offerta di coaching per le donne che esisteva fino al 2018, a livello sia delle associazioni che dei servizi di orientamento cantonali.
- ▷ **Condizioni quadro strutturali:** introduzione di un congedo parentale retribuito di svariati mesi fruibile in ugual misura da entrambi i genitori. Travail.Suisse è favorevole a una riduzione della durata massima della settimana lavorativa, come già avvenuto in molti Paesi europei nostri vicini. Il riconoscimento dei diplomi ottenuti all'estero deve essere migliorato e accelerato per facilitare l'integrazione delle donne migranti. Occorre altresì migliorare l'accesso alla e il finanziamento della formazione professionale di base e continua per le donne che non sono presenti sul mercato del lavoro, o lo sono solo in misura ridotta.
- ▷ **Misure individuali da parte delle aziende:** flessibilizzazione degli orari di lavoro, ma non a scapito unicamente dei dipendenti. Occorre garantire che ognuno possa pianificare e organizzare la propria vita privata e professionale e riposare a sufficienza al di fuori del lavoro per preservare la propria salute.

Queste misure rappresentano un passo importante verso la parità!

Valérie Borioli Sandoz

Responsabile per le politiche inerenti Travail.Suisse alla parità dei generi
borioli@travailsuisse.ch

Migración e Igualdad de Género

Doble poder para nuestro Sindicato



Susanna Sabbadini

Responsable del servicio para la migración

Syna: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando para Syna?

Susanna: Estoy trabajando en Syna desde enero de 2016. Del 2016 al 2022 trabajé como Secretaria Regional en la Secretaría de Chur y desde este año soy Secretaria Central y Responsable del Departamento de Migración de Olten. En este momento participo en las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para pintores de obra gruesa y escayolistas, trabajadores de la construcción y trabajadores metalúrgicos. Las negociaciones avanzan de buena forma y soy muy optimista.

¿Cuál ha sido tu trabajo hasta ahora en Syna?

Como Secretaria Regional, he tenido la oportunidad de observar los diversos ámbitos del trabajo sindical. Desde el trabajo en terreno (fidelización y captación de nuevos socios) hasta la tramitación de expedientes judiciales en derecho laboral, pasando por el asesoramiento a los trabajadores en las reuniones de conciliación laboral hasta ayudar a conseguir subsidios para hijos en Italia o Portugal.

¿Por qué trabajas en un sindicato?

Me gusta el contacto con nuestros socios. Siempre me ha gustado ayudar a otros a luchar por sus derechos. Y creo que no se valora de forma suficiente a los trabajadores. Así que quiero al menos intentar ser un apoyo para que nuestros miembros consigan sus derechos. Voy a luchar por mejores condiciones laborales y crear así espacios de trabajo justos y bien remunerados.

Assumes la jefatura del Departamento de Migración. ¿Cuáles son tus objetivos?

Para mí, el tema de la migración es un territorio a explorar. Por esta razón, organizaremos esta primavera diferentes reuniones en las cuales intercambiaremos puntos de vista en conjunto con expertos e inmigrantes. Luego idearemos un concepto sobre el cual trabajar en el tema Migración para identificar cuáles son los problemas más urgentes.

¿Qué esperas de este nuevo desafío?

Me alegra poder participar no solo en mejorar la calidad de vida de algunos individuos, sino que a sectores enteros de la sociedad, a escala nacional. Creo que mi tarea es seguir mejorando las condiciones laborales de los trabajadores, o por lo menos impedir su deterioro.



Véronique Rebetez

Responsable de Igualdad de Oportunidades

Syna ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para Syna?

Véronique: Desde septiembre de 2005 comencé como auxiliar administrativa en la Dirección de Socios, y luego de un año asumí como Secretaria Sindical del sector terciario de la región de Friburgo-Neuchâtel. Más tarde asumí la responsabilidad regional de Friburgo-Neuchâtel y desde el 1 de enero de 2023 soy Secretaria Central y Responsable del Departamento de Igualdad de Género, así como también encargada de los socios mayores de 60 años (60+)

¿Cuál ha sido tu trabajo hasta ahora en Syna?

Hice mucho trabajo de terreno en las regiones de Friburgo y Neuchâtel. Diariamente asistía a los trabajadores del sector servicios (salud, limpieza, hostelería, comercio minorista, etc.) en sus problemas, los aconsejaba e intentaba responder a sus preocupaciones. He dirigido varios referendos e iniciativas cantonales y nacionales y he participado en campañas de Syna.

¿Por qué trabajas en un sindicato?

Creo que es un paso lógico y natural en mi vida. Las injusticias sociales siempre han removido mi conciencia y me he encontrado con el impulso de transformar esta sociedad para hacerla un lugar más justo. Que la voz de los más débiles se oiga, señalar las contradicciones del sistema económico y los abusos del liberalismo forman parte de mi ADN.

Assumes la Jefatura del Departamento de Igualdad de Género. ¿Cuáles son tus objetivos?

Mi objetivo principal es logra una articulación entre la base sindical y la política. Continuaré la política anterior en materia de igualdad, con especial énfasis en la igualdad salarial, más plazas de guardería y mayor representación de las mujeres en puestos directivos. Pero también quiero trabajar por la vuelta de la baja por maternidad y luchar contra la discriminación de la mujer en el trabajo. Es importante hacer cumplir las disposiciones ya en vigor que combaten solo en parte la desigualdad. Pero también es necesario ir más allá. Como sindicalista, quiero conseguir más protección contra la desigualdad mediante la negociación sectorial y promover a las mujeres en las profesiones «masculinas».

¿Qué esperas de este nuevo desafío?

Quisiera comenzar y articular nuevos proyectos, mediar entre las regiones y la sede central para vincular a los distintos actores y construir juntos un mundo laboral más justo y equitativo.

Michael Steinke

Colaborador de comunicación
michael.steinke@syna.ch

Setor de construção civil

O fim das negociações é o início das negociações

O contrato nacional de trabalho (CNT) está assinado: as entidades patronais e os sindicatos chegaram a um acordo na conferência do setor. Pelo menos, por enquanto. Porque a luta pelo nível dos salários continua. Além disso, os sindicatos estão apenas parcialmente satisfeitos com os resultados alcançados pelo grupo da construção civil.

Quando as entidades patronais e os sindicatos chegaram a um acordo às três e meia de manhã do dia 13 de janeiro, Johann Tscherrig sentiu sobretudo uma coisa: exaustão. No entanto, o responsável do setor de construção do Syna não conseguiu pensar em dormir depois da reunião. As duras negociações que ficaram para trás, continuaram passando pela sua cabeça. Por um lado, é um alívio que agora um capítulo ficou fechado e o contrato nacional de trabalho (CNT) foi assinado para os próximos três anos. Isto é bom para as trabalhadoras e os trabalhadores da construção civil, mas também para o sindicato, concorda Tscherrig.

Restam algumas gotas de amargura

Mas misturado com a alegria fica o descontentamento. «Os aumentos salariais não têm a dimensão como queríamos», ele continua. Lembre-se: os sindicatos exigiram um aumento de quatro por cento nos salários. No entanto, decidiu-se aumentar os salários mais baixos em três por cento, e menos para os salários mais altos. «Ao mesmo tempo, pressionamos por dois anos de segurança salarial em vez do um ano, que temos agora», reflete Tscherrig.

Não há tempo para descansar. De acordo com o lema «o fim das negociações é o início das negociações», o trabalho sindical segue a bom ritmo. Afinal, de acordo com Tscherrig, os dois lados aprenderam com o passado. Existe um grupo de trabalho formado por sindicalistas e representantes das entidades patronais. Ele prevê reuniões regu-

lares para pré-negociar melhor o próximo CNT – e sobretudo a longo prazo. Então as próximas rondas salariais já estão marcadas para o outono. De qualquer forma, ainda há potencial para conflito.

A posição dos funcionários é fortalecida

Quais são as oportunidades para os funcionários? «A posição deles foi fortalecida», é a convicção do Tscherrig, que se refere às ações do ano passado. Os empreiteiros ficaram impressionados com o fato de tantas trabalhadoras e tantos trabalhadores terem ido às ruas pelos seus direitos para as manifestações de construção. Particularmente na Suíça Romanda, muitos saíram inesperadamente às ruas para expressar

a sua insatisfação com as condições laborais. Ninguém esperava tamanha mobilização. Tscherrig está convencido de que este é um impulso positivo, principalmente para a solidariedade entre os trabalhadores da construção civil e para a confiança nos sindicatos. «As entidades patronais também observaram a crescente prontidão de lutar. Isto deve nos ajudar a longo prazo para reforçar as nossas exigências.»

Um olhar para a agenda: no dia seguinte, também está definido o resultado das negociações para os capatazes da construção civil, que tem o seu próprio contrato coletivo de trabalho. «Foi com grande desilusão que descobrimos que os empreiteiros não estavam dispostos a dar um aumento salarial aos capatazes. Dizia-se que o mercado iria regular isto», resume Tscherrig. Em outras palavras: os empreiteiros recusaram-se a aumentar os salários efetivos. Infelizmente, só foi possível chegar a um acordo para um aumento do salário mínimo de 100 francos e a implementação posterior dos ajustes do CNT.

Leo Niessner

Colaborador de comunicação
leo.niessner@syna.ch



REGIONEN

BERN

Start ins 2023

Ich hoffe, Ihr hattet alle einen guten Start ins Jahr 2023.

Alle Mitglieder, die in einer Branche arbeiten, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, können die Berufsbeiträge 2022 (oder ältere) bei uns zurückzufordern. Fragt euren Arbeitgeber für die nötigen Unterlagen und sendet die Belege ans Regionalsekretariat Bern.

Auch im neuen Jahr sind wir für Euch da. Für allfällige Fragen kontaktiert bitte die Nummer ☎ **031 311 45 40**

Elvira Wüthrich, Regionalredakteurin

DEUTSCHFREIBURG

Vorfriede auf die neue Arbeit

Ich bin Real Raemy, 42 Jahre alt und Vater von drei Kindern. Seit dem 1. Februar bin ich in der Syna-Region Deutschfreiburg als Regionalsekretär in Tafers tätig.

Ich habe in den 90er-Jahren eine Ausbildung zum Maler und Gipser in einem lokalen Unternehmen absolviert. Danach arbeitete ich als Vertreter in der Holzbranche und durchlief eine Ausbildung im Versicherungssektor.



Nun stehe ich an einem Wendepunkt meiner beruflichen Laufbahn. Anstatt für die Arbeitgebenden setze ich mich jetzt für die Interessen der Arbeitnehmenden ein. Mit den Werten der Solidarität und Subsidiarität kann ich mich zu hundert Prozent identifizieren. Ich hoffe, dass ich alle aktuellen und zukünftigen Mitglieder der Region entsprechend ihren Bedürfnissen und Erwartungen betreuen kann und freue mich darauf, euch kennenzulernen. Auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Herzlichst

Real Raemy, Regionalsekretär

AARGAU

Hilfestellung beim Ausfüllen der Steuererklärung

Wie jedes Jahr haben die Mitglieder der Region Aargau auch dieses Jahr wieder die Möglichkeit, von uns Hilfestellung beim Ausfüllen der Steuererklärung zu erhalten.

Für diese besondere Dienstleistung unserer Region ziehen wir von Anfang März bis Mitte April 2023 jemanden Externes bei, der unsere Mitglieder gerne unterstützt.

Wir bitten euch, uns unter der Nummer ☎ **056 448 99 00** oder per E-Mail an ✉ brugg@syna.ch zu kontaktieren, um das Abgeben der Unterlagen oder einen allfälligen Termin zu vereinbaren.

Für eine einfache Steuererklärung verlangen wir nur 60 Franken.

Fabio Iseni, Regionalsekretär



GRAUBÜNDEN

Erfreuliche Teilnehmerzahl

Nach der schwierigen Corona-Zeit konnte der Präsident Gabriel Caminada am 20.1.2023 rund 50 Teilnehmende an der Generalversammlung der Sektion Domat/Ems und Umgebung willkommen heissen.

Die jährlichen Traktanden konnten zügig abgehandelt werden. Der Vorstand mit Präsident Gabriel Caminada, Irene Theus, Benjamin Raguth, Manfred Bernasconi und Aldo Lippi sowie den Revisoren Pio Rosa und Thomas Manetsch wurden mit grossem Applaus für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt.

Vor allem freute sich der Vorstand über das grosse Interesse an der Generalversammlung. Ein grosses Dankeschön für die jahrelange Mitgliedschaftstreue ging an die anwesenden Jubilare: **60 Jahre:** Otto Sgier; **50 Jahre:** Alexander Gredig, Silvio Seglias, Anton Meili; **40 Jahre:** Maurus Augustin; **35 Jahre:** Raffaele Lardieri, Edwin Camenisch; **30 Jahre:** Fidel Cadalbert, Thomas Manetsch; Kollege Othmar Loher (nicht anwesend) konnte für sogar **65 Jahre** Mitgliedschaft geehrt werden.

Anschliessend an die GV folgte der gemütliche Teil mit einem feinen Znacht in Domat/Ems und Glück beim angesagten Lottospiel.

Irene Theus, Vorstandsmitglied Sektion Domat/Ems und Umgebung

NORDWESTSCHWEIZ

Pensioniertenausflug 2023

Mittwoch, 10. Mai 2023, Führung im Kloster Engelberg

Programm

- **8.30 Uhr:** Abfahrt ab der Meret Oppenheimerstrasse in Basel (hinter Bahnhof SBB)
- **ca. 10 Uhr:** Kaffeehalt in Hergiswil danach Weiterfahrt nach Engelberg
- **ca. 12 Uhr:** Mittagessen in Engelberg
- **ca. 14.30 Uhr:** Führung im Kloster Engelberg
- **ca. 18 Uhr:** Ankunft in Basel

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche

Infos

Kosten: CHF 45.- pro Teilnehmenden
Anmeldung: ist obligatorisch und muss bis am 30.4.2023 erfolgen an: Heidi Jauch
 Am Kraysrain 5
 4056 Basel
 ✉ heidy.jauch@bluemail.ch
 ☎ 061 321 43 09



OBERWALLIS

GAV Gesundheitswesen und GV der Sektionen

Der GAV mit den Spitälern Wallis lief per 31.12.2022 aus. Ein neuer GAV für weitere 3 Jahre wurde abgeschlossen und eine Lohnerhöhung von 2.8 Prozent ausgehandelt.

Nicht erst seit Eintreten der Corona-Situation stehen die Angestellten im Gesundheitswesen unter erheblichem Druck. Personalmangel, fehlende – auch finanzielle – Anerkennung und mangelnde Work-Life-Balance sind an der Tagesordnung. Damit sich die Syna Oberwallis umso stärker für ihre Mitglieder einsetzen kann, ist es essenziell, dass sie auch viele Mitglieder in dieser Branche vertritt und somit stimmenstark ist!

Sektions-GV

Heuer fanden bis dato bereits 3 Sektions-GV's der Region Oberwallis statt. Den Anfang bildete die Sektion Nikolaital am 29.12.2022, gefolgt von der Sektion Naters am 20.1.2023 und der Sektion Visp und Umgebung am 27.1.2023.

Mit grossem Interesse lauschten die Anwesenden dem Regionalsekretariatsbericht von Gianluca Casili. Der Leiter der Sekretariatsregion Oberwallis informierte über die Wirtschafts- und Arbeitslosensituation der letzten zwei Jahre und über den Stand der Dinge in den Vertrags- und Lohnverhandlungen in der Region.

Die Teilnehmer der GV gedachten den geschätzten Verstorbenen und ehrten die treuen Jubilare der jeweiligen Sektion.

Casili Gianluca, Regionalverantwortlicher

LUZERN

Steuererklärung ausfüllen lassen – ein Top-Angebot!

Syna-Mitglieder der Region Luzern profitieren jeweils im Frühjahr von diesem ausserordentlichen Angebot, für kleines Geld ihre Steuererklärung ausfüllen zu lassen. Unsere externe Fachfrau Antonietta Paternostro bietet diese Dienstleistung an bestimmten Daten im Regionalsekretariat an.

Übrigens auch für Nichtmitglieder, und dies ebenfalls zu einem Vorzugspreis.



Kosten für Mitglieder: Steuererklärung ohne Immobilien: 50 Franken/ mit Immobilien: 70 Franken; Kosten für Nichtmitglieder: 120 Franken

Unser Flyer informiert über die möglichen Daten, Kontaktaufnahme für einen Termin und über sämtliche Unterlagen, welche mitzubringen sind.

Der Flyer kann beim Regionalsekretariat geholt oder bestellt werden unter der Nummer ☎ 041 318 00 88 oder über die regionale Website heruntergeladen werden: 🌐 syna.ch/luzern/lu-aktuell

Jelena Banadinovic, Leiterin Sekretariatsregion

OLTEN/SOLOTHURN

Steuererklärung 2022

Auch dieses Jahr bietet Syna Region Olten/Solothurn ihren Mitgliedern im Rahmen einer ausserordentlichen Dienstleistung die Möglichkeit, ihre Steuerklärungen für einen Vorzugspreisen ausfüllen zu lassen.

Die Steuerklärungen werden an folgenden Daten entgegengenommen: Sekretariat Olten, Römerstrasse 7, 4600 Olten

Freitag, 17. Februar 2023 18.30 bis 20.00 Uhr
Samstag, 18. März 2023 10.30 bis 12.00 Uhr
Samstag, 01. April 2023 10.30 bis 12.00 Uhr

Sekretariat Solothurn, Lagerhausstrasse 1, 4500 Solothurn

Samstag, 18. Februar 2023 10.30 bis 12.00 Uhr
Freitag, 17. März 2023 18.30 bis 20.00 Uhr

Für das Ausfüllen der Steuererklärung verwenden wir folgende Ansätze: 70 Franken (einfache Steuererklärung), 90 Franken (Steuererklärung mit Wohneigentum).

Wichtig

- Vorauszahlung in bar bei der Abgabe der Steuerklärungsunterlagen.
- Für Selbstständigerwerbende können wir keine Steuererklärung ausfüllen.
- Nur für Mitglieder. Bitte Mitgliederausweis vorweisen.

URI

Regiopass-Angebot der Rigi-Bahnen nicht mehr erhältlich

Leider müssen wir unseren Mitgliedern der Region Uri bekannt geben, dass ab sofort das Abo für die Rigi-Bahnen nicht mehr erhältlich ist.

Ganz kurzfristig vor Ablauf unserer Karte ging bei uns von der Rigi ein Schreiben ein, dass das übertragbare 365-Tage-Abo für Firmen und Unternehmen nicht mehr zur Verfügung gestellt wird. Wir sind enttäuscht, dass wir die Möglichkeit nicht mehr anbieten können, aber offenbar wurde das Angebot von anderer Seite nicht den Regeln konform genutzt und dies schadet nun allen. Wir bitten um euer Verständnis.

Christa Imhof, administrative Mitarbeiterin

OSTSCHWEIZ

Neue Werberin

Paulina Jurkic ist die neue Werberin der Syna Region Ostschweiz.



Das Syna Team der Region Ostschweiz hat Zuwachs bekommen. Anfang Januar hat Paulina Jurkic die neue geschaffene Stelle, die von der Region und den Sektionen finanziert wird, angetreten. Ihre Aufgabe ist es, neue aktive Mitglieder für Syna zu gewinnen. Als Werberin ist sie im Innen- und Aussendienst tätig und zuständig für die Umsetzung von neuen Werbemassnahmen. Die 30-jährige Zürcherin mit kroatischen Wurzeln spricht neben Deutsch und ihrer Muttersprache auch Englisch und Französisch. Paulina ist gut gestartet, unterstützt vom ganzen Team und einem gut geplanten Einführungsprogramm. Es brauche natürlich noch Zeit, sich in die verschiedenen Aufgaben einzuarbeiten, doch sie finde ihre Arbeit sehr spannend und freue sich auf die Herausforderung, sagt Paulina Jurkic nach den ersten Wochen in ihrem Job.

Ramona Riedener, Regionalredakteurin



OBERER ZÜRICHSEE

Festtagsapéro fand grossen Zuspruch

Am Samstag 17. Dezember lud die Region – vielmehr deren Aussendienst-Mitarbeiterin Bruna Piccirillo – zu einem erstmals durchgeführten Festtagsapéro.

Wer nicht muss, sondern möchte – der oder die bringt Grösseres zustande. Die Aussendienstmitarbeiterin Bruna Piccirillo brachte es mit ihrer Einladung zum erstmals durchgeführten Festtags-Apéro fertig, so viele Leute wie nie zuvor in die Sekretariatsräume zu bewegen. Dass vor allem Immigrati-Zugehörige der Einladung Folge leisteten, bewies, dass diese Sektion die wohl aktuell wieder aktivste Gruppe der Region Oberer Zürichsee ist.

Eingeladen waren alle – von jahre-, gar jahrzehntlang kürzlich neu geworbenen Mitgliedern. Mit viel «grande cuore» vorbereitet und hergerichtet, warteten Häppchen sowie diverse Getränke auf die Erschienenen. Diese pflegten einen intensiven Austausch über all das, was nur wenige Tage vor Jahresende noch ungesagt geblieben ist und da und dort auch im 2023 besprochen werden dürfte.

«Mitgliedschaft muss mehr sein als rein administrativ und Notfall-Beratung. Wenn wir uns ab und zu als Menschen treffen, stärkt dies das Vertrauen, und dies ist auch in diesen modern-digitalen Zeiten eine unumstössliche Basis. Deshalb beinhaltet die «Pflege» unserer Mitglieder auch einen solchen Anlass», sagt Bruna Piccirillo.

Dass dieser ungezwungene Jahresend-Treff zu einem festen Bestandteil des Terminkalenders wird, scheint so gut wie gesetzt. Nach nur einer Veranstaltung dieser Art ist schon klar: Es würde etwas fehlen, wenn dieser Apéro nicht mehr stattfinden würde. Nach nur einer Austragung schon Tradition – das müsste mal jemand nachmachen ...

Bruno Fuchsli, Aktuar

OB-/NIDWALDEN

Individuelle Prämienverbilligung in der Krankenversicherung 2023

Die Krankenkassen erhöhen ihre Prämien ohne Rücksicht auf das Einkommen und das Vermögen. Dies kann zu einer grossen finanziellen Belastung führen. Hier können Prämienverbilligungen helfen. Dazu einige Infos für die Anträge in den Kantonen Obwalden und Nidwalden:

Prämienverbilligung für den Kanton Obwalden

Das Antragsformular für die Prämienverbilligung 2023 kann ab Januar 2023 beim Volkswirtschaftsdepartement oder direkt im Internet unter Obwalden – Prämienverbilligung (IPV) (ow.ch) bestellt werden. Es wird anschliessend per Post zugestellt. Die Prämienverbilligung im Kanton Obwalden wird auf Anmeldung oder Antrag berechnet. Personen, die Prämienverbilligung beantragen wollen, haben ein Anmelde- oder Antragsformular einzureichen.

Aufgrund der letzten definitiven und rechtskräftigen Steuerveranlagung wird den voraussichtlich anspruchsberechtigten Personen Mitte Dezember ein Anmeldeformular zugestellt.

Wer Mitte Dezember kein Anmeldeformular erhalten hat, aber einen Anspruch geltend machen will, kann dies mit Hilfe des Antragsformulars bestellen. Die Antragsformulare können ab Anfangs Januar bis 22. Mai 2023 bei der Prämienverbilligung bestellt werden.

Die Formulare sind bis spätestens 31. Mai 2023 vollständig ausgefüllt und unterschrieben im adressierten Rückantwortcouvert an die Prämienverbilligung (IPV) einzureichen.

Kontakt: Prämienverbilligung (IPV), St. Antonistrasse 4, 6060 Sarnen, ☎ 041 666 63 05, ✉ praemienverbilligung@ow.ch

Kanton Nidwalden Prämienverbilligung 2023

Der Versand der Antragsformulare für die Prämienverbilligung 2023 an die voraussichtlich bezugsberechtigten Personen im Kanton Nidwalden erfolgt Mitte März 2023.

Für Personen, die kein Antragsformular erhalten, steht dieses gegen Ende März auf dieser Seite online zur Verfügung. Prämienverbilligung (IPV) | Ausgleichskasse Nidwalden (aknw.ch)

Kontakt: Ausgleichskasse Nidwalden, Stansstadterstrasse 88, 6371 Stans, ☎ 041 618 51 00

Urs Gander, Regionalverantwortlicher



SCHWYZ

Das neue Jahresprogramm der Region Zug-Innerschwyz ist im Anflug

Wie jedes Jahr zu dieser Zeit erscheint das aktuelle Jahresprogramm unserer Region. Mittlerweile sollten alle Mitglieder der Region Zug-Innerschwyz dieses zusammen mit der Einladung zum Sommerfest im Sibiriboden und der Einladung zur GV bzw. zum Tagesausflug mit der Post bekommen haben. Ebenfalls beigelegt sind diverse Flyer zu aktuellen GAV-Erneuerungen und Lohnerhöhungen, gerne darf man diese auch an Freunde in den betreffenden Branche weiterreichen.

Im Programm findet ihr die wichtigsten gewerkschaftlichen Daten auf Seite 2, sowie auf Seite 5 die momentan gültigen Berufsbeiträge. Nebst ein paar generellen Infos sind auch wieder die vergünstigten Angebote des Tierparks, Schifffahrt, Ägeribades, und der Rotenflue- bzw. der Rigibahnen erwähnt. Zu beachten sind auch die leicht angepassten Jahresbeiträge. Der Solidarität halber wurden jetzt 4 neue Lohnklassen geschaffen, um auch «Besserverdienende» zu berücksichtigen. Zu guter Letzt möchten wir Michéle Reichmuth und ihrem Team vom Adesso Hair-Design in Unterägeri herzlich danken, sie schmückt für dieses Jahr unsere Titelseite.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



ZÜRICH

Willkommen, Bruno!

Seit Beginn des Jahres wurde das Sekretariat Zürich/Schaffhausen mit **Bruno Palamara** verstärkt.

Bruno ist im Gewerkschaftsbusiness ein alter Hase, bringt er doch schon einige Jahre Erfahrung als Sekretär unseres roten Mitbewerbers mit und konnte deshalb gleich voll einsteigen bei uns im Sekretariat. Er steht ab sofort für Beratungen unserer Mitglieder wie auch die Mithilfe bei Aktionen und im Organizing bereit. Sein Sprachtalent wurde ihm sozusagen in die Wiege gelegt, wuchs er doch in Italien mit einer Schweizer Mama und somit zweisprachig auf. Zwischenzeitlich war er mehrere Jahre als Sprachlehrer tätig und kann sich zudem auch auf Spanisch und Portugiesisch verständigen, was bei der Beratung unserer Mitglieder ein grosses Plus darstellt. Zudem wird er auch in der Region Oberer Zürichsee präsent sein und bei der Betreuung der Migranti mitwirken.

Sebastian Büchler, Regionalsekretär

Aus vier wird eins



Vor rund einem Vierteljahrhundert fand in Biel der Syna-Gründungskongress statt. Zur Feier dieses Jubiläums blicken wir 2023 jeweils auf der letzten Seite zurück auf die vergangenen 25 Gewerkschaftsjahre – beginnend mit der Gründung.

«Syna hat sich fulminant in Szene gesetzt», so titelt die erste Ausgabe des Syna Magazin. Am 12. September 1998 haben in Biel die vier Verbände CHB, CMV, LFSA und SGG (siehe Box) den Zusammenschluss zur Gewerkschaft Syna beschlossen. Mit einem wuchtigen Mehr von 97 Prozent stimmten die über 800 Delegierten der Fusion zu.

Die Fusionsgründe

Die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an die Gewerkschaften sind damals wie heute stetig im Wandel. Viele Arbeitnehmende bleiben nicht mehr über ihr gesamtes Arbeitsleben in derselben Branche oder Region. Als fusionierte, national tätige Allbranchengewerkschaft deckt die neugegründete Syna diese neue Arbeitsrealität ab.

Nicht nur das individuelle Arbeitsverhalten ändert sich. Der sich entwickelnde Finanzkapitalismus verändert den Wert des Faktors Arbeit. «Eine Welt, die alles und jedes nur noch auf seinen Marktwert reduziert, braucht einen Gegenentwurf. Syna setzt der Aktionärsmacht den Wert der Gerechtigkeit gegenüber», betont der damalige Co-Präsident Hugo Fasel in seiner Antrittsrede. Ein Gegengewicht, das als fusionierte Kraft grösser und einflussreicher ist.

Neues Logo, neuer Name, alte Werte

Eine Neugründung bedeutet immer auch ein Loslassen des Alten. So war die Namensfindung eine der anspruchsvollsten Aufgaben. Mit

«Syna» entschied man sich für einen Kunstnamen. Syna als Kürzel des französischen Wortes für Gewerkschaft «Syndicat». Syna als Anlehnung an den griechischen Begriff für miteinander «syn». Syna als Referenz auf «Synergien», welche durch den Zusammenschluss der vier Verbände entstehen.

Als Grundlage dient der jungen Syna die christliche Sozialethik mit den Werten Gemeinwohl, Solidarität und Subsidiarität. Die konfessionell und politisch unabhängige Gewerkschaft steht allen Arbeitnehmenden offen. Das soll auch der neue Name – nun ohne den Zusatz «christlich» – zeigen.

Gewerkschaft ist auch weiblich

Auffallend ist: Der neue Name ist weiblich. «Es ist höchste Zeit, dass sich die Gewerkschaftsarbeit auch an den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen ausrichtet – denn bislang haben sich die Gewerkschaften über Jahrzehnte auf die männlichen Arbeitnehmer konzentriert!», betont der damalige Oberwalliser Regionalsekretär Anton Zimmermann.

Mit dem erfolgreichen Gründungskongress, dem neuem Namen und Logo ist der Grundstein gelegt für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit.

Michael Steinke
Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Die vier Verbände

CHB – Der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz war der grösste und älteste Fusionspartner und hatte zum Fusionszeitpunkt rund 36 000 Mitglieder.

CMV – Die Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe gehörten 28 000 Mitglieder an und brachte schon einiges an Fusionserfahrung mit, da sich Anfang der 90er-Jahren drei christliche Branchengewerkschaften dem CMV anschlossen.

SGG – Die Schweizerische Graphische Gewerkschaft war eine Branchengewerkschaft der grafische Industrie und zählte zum Fusionszeitpunkt rund 3300 Mitglieder.

LFSA – Der Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer war mit seiner 89-jährigen Gewerkschaftsgeschichte der jüngste Fusionspartner. Die Mehrbranchengewerkschaft brachte 18 000 Mitglieder.