

syna MAGAZIN

NR.2 | MÄRZ 2023 | DEUTSCHSCHWEIZ

Bewegung Ü60

Die Syna-Mitglieder Ü60 sind eine wichtige Stütze der Gewerkschaft. **Seite 7**

Negociações sobre o CCT

A situação actual nos sectores
Pagina 15



Neue Arbeitszeitmodelle

Sozialpartnerschaft als Schlüssel

Klassische Arbeitszeitmodelle werden den heutigen Anforderungen oft nicht mehr gerecht. Was sich verändert hat und warum die Sozialpartnerschaft die perfekte Lösung sein kann.

Seiten 4 und 5

INHALT

BRANCHEN

- 6 GAV-Verhandlungen**
Unsere Forderungen
in den Branchen
- 10 Detailhandel**
Gute Ergebnisse bei den
Lohnverhandlungen mit Lidl
- 10 Coiffeurbranche**
Laufende GAV-Verhandlungen

GEWERKSCHAFT

- 7 Bewegung 60+**
Ein zentraler Bestandteil
von Syna
- 9 Präsidententreffen**
Rückblick auf die Sitzung
der Regionalpräsidentinnen
und -präsidenten

PERSÖNLICH

- 3 Kommentar**
Nico Fröhli
- 12 Ich und meine Arbeit**
Mireille: «Syna lohnt sich:
Da wirst du verteidigt, wenn
etwas passiert.»

SERVICE

- 10 Weiterbildung/Kurse**
- 11 Dein Recht**
Jahresarbeitszeit
- 11 Emma erklärt!**
Motion
- 16 Regionen**
Deutschschweiz
- 20 Jubiläumsserie**
Syna integriert den
Dienstleistungssektor



POLITIK

Neue Arbeitszeitmodelle

Thomas Bauer von Travail.Suisse erläutert, warum es heute neue Lösungen braucht.

SPRACHEN

- 13 ITALIANO**
Diamo forma al futuro insieme
- 14 ESPAÑOL**
Contrato de aprendizaje
- 15 PORTUGUÊS**
Negociações sobre o CCT



GEWERKSCHAFT

Der Lehrvertrag

Was es bei einem Lehrvertrag unbedingt zu beachten gilt, damit einem erfolgreichen Lehrstart nichts im Wege steht.

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** 19. Mai 2023 | **Redaktionsschluss** 28. April 2023, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe (S. 1, S. 2, S. 4/5, S. 6, S. 7, S. 8, S. 13, S. 14, S.15, S.18, Syna (S. 3, S. 9, S. 12, S. 17, S. 20), Peter Allgaier (S. 16), Andy Müller (S.19)

Umbruch ist Aufbruch

Syna kämpft bereits seit 25 Jahren für faire Arbeitsbedingungen. Damit legen wir einen wichtigen Grundstein für unser aller Wohlstand! Nur wenn alle über genügend finanzielle Ressourcen und Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem Leben verfügen, kann die Wirtschaft gesund wachsen und damit den Kreis des schweizerischen Wohlstandes schliessen.



Ständige Angriffe der bürgerlichen Parteien und Arbeitgebenden

Als Gewerkschaft müssen wir uns immer wieder verschiedenen Angriffen zugunsten der Arbeitgebenden-Lobby stellen. Aktuell gilt es hier, insbesondere darauf zu achten, dass diese aus Profitgier die Flexibilisierung der Arbeitswelt nicht weiter zu ihren Gunsten vorantreiben. Flexibilisierung ja; aber nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden. So stehen wir beispielsweise dem mobil-flexiblen Arbeiten (Homeoffice) oder einer Viertagewoche offen gegenüber. Dass die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden jedoch noch länger zur Verfügung stehen müssen und teilweise praktisch eine 24-Stunden-Erreichbarkeit von den Arbeitgebern gefordert wird, lehnen wir vehement ab.

Gewerkschaftsarbeit ist essenziell wichtig – damals wie heute!

Zwar haben sich die tägliche Arbeit und die Herangehensweise der Gewerkschaften verändert, der Kern bleibt aber klar: Als Stimme der Arbeitnehmenden kämpfen wir für zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu fairen Konditionen. Wir bekennen uns klar zur Sozialpartnerschaft und sind der tiefen Überzeugung, dass wir mit Gesamtarbeitsverträgen branchenspezifische Rahmenbedingungen schaffen können, die das Gleichgewicht der hiesigen Arbeitswelt stärken.

Was bringt die Zukunft?

Alle Arbeitnehmenden müssen sich bewusst sein, dass die geltenden Arbeitsbedingungen oft nur mit grossem Aufwand verbessert und gehalten werden können. Dafür braucht es die kollektive Solidarität –

ganz nach dem Motto «Einer für alle, alle für eine». Nur so wird es uns langfristig gelingen, dass alle Arbeitnehmenden in der Schweiz einer sinnstiftenden und würdevollen Tätigkeit nachgehen können, die es ihnen auch ermöglicht, das Leben angemessen zu leben. Hierfür wollen wir zusammen mit euch aufbrechen! Die kommenden Jahre werden in der Gewerkschaftslandschaft zu einigen Veränderungen führen. Wir müssen vermehrt auch die jüngeren Generationen besser erreichen, die seit dem Beginn ihres Arbeitslebens von den guten, durch Syna verhandelten Gesamtarbeitsverträgen profitieren können. Hier müssen wir ansetzen und den Umbruch wagen!

Du bist Syna

Wir suchen nach innovativen Ideen, die unser Handeln – für unsere Mitglieder – weiter vorantreiben und so zu fairen und guten Arbeitsbedingungen beitragen. Dabei freuen wir uns auch über jeden Hinweis, jeden Input und jede Kritik, die ihr an uns richtet. Unser Denken und Handeln stützen wir auf eure Bedürfnisse ab. Gewerkschaftsarbeit ist nicht bloss ein Job, sie ist eine Passion – nicht nur in unseren professionellen Strukturen, sondern auch in allen Sektionen und vor allem bei euch, liebe Mitglieder. Ohne euch wäre ein wirkungsvolles Auftreten von Syna nicht möglich. Für das Vertrauen, das ihr mit eurer Mitgliedschaft in Syna setzt, bedanken wir uns herzlich. Zusammen sind wir stark und können für uns alle noch viel erreichen!

Wir freuen uns auf die vielen spannenden Herausforderungen, die auf uns zukommen werden und zählen dabei auf eure Solidarität!

Nico Fröhli
Zentralsekretär

Braucht es neue Arbeitszeitmodelle?

Kaum irgendwo in Europa arbeiten Vollzeitangestellte länger als in der Schweiz. Gleichzeitig belegen verschiedene Studien eine stetige Zunahme von arbeitsbedingtem Stress, Erschöpfung und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Diskussion um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder um eine Einführung einer Vier-Tage-Woche kommt deshalb zum richtigen Zeitpunkt. Die Ansätze zielen aber teilweise an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden vorbei.

Gewerkschaften und Berufsverbände führen traditionell zwei zentrale Auseinandersetzungen, diejenige über den Wert der Arbeit und diejenige über die Arbeitszeit. Erstere widerspiegelt sich vor allem in der Lohn- und Verteilungsfrage, letztere in der Arbeitsdauer und der Arbeitsflexibilität. Während bei der Lohnfrage in den letzten Jahrzehnten Fortschritte erzielt werden konnten, verharnt zumindest die gesetzliche Arbeitszeit mit 45 bzw. 50 Stunden auf dem Niveau der 70er-Jahre. Mit 42.7 Arbeitsstunden pro Woche arbeiten Vollzeitangestellte in der Schweiz europaweit am meisten. Auch betreffend bezahlten Ferienanspruch belegt die Schweiz mit vier Wochen gemeinsam mit Grossbritannien den letzten Platz.

Stress und mangelnde Vereinbarkeit

Dieselben gesetzlichen Rahmenbedingungen wie vor 50 Jahren werden den heutigen Arbeits- und Lebensbedingungen nicht



mehr gerecht. Die Erwerbstätigkeit bei Eltern hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Gleichzeitig hat die stetig steigende Produktivität das Arbeitstempo stark erhöht. Zugleich fällt es infolge der zunehmenden Individualisierung und Digitalisierung immer schwieriger, sich von der Arbeit abzugrenzen. Und nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit und das gestiegene Tempo sind fordernd. Auch die Planbarkeit der Arbeitszeiten ist zentral für die Stressreduktion und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Flexibilität des Schweizerischen Arbeitsgesetzes gibt den Arbeitgebenden grossen Spielraum auf Kosten der Arbeitnehmenden. So sieht die Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes beispielsweise eine Bekanntgabe der Einsatzpläne «in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten» (Art. 69, Abs. 1) vor. Damit entspricht die Regelung schon lange nicht mehr den gesellschaftlichen Erfordernissen. Längstens nicht nur erwerbstätige

Eltern brauchen frühzeitig Kenntnis darüber, wann sie arbeiten müssen. Auch bei den Überstunden, welche den Arbeitnehmenden aufgebürdet werden können, sowie der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag stellt das Arbeitsgesetz die Bedürfnisse der Arbeitgebenden ins Zentrum und erlaubt ihnen dadurch, betriebliche Risiken auf ihre Angestellten abzuwälzen.

Unterschiedliche Bedürfnisse

Mit Blick auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, die Vereinbarkeit und die Gleichstellung braucht es Fortschritte bei der Reduktion der Arbeitszeit. Die bestehenden Vorschläge zur Anpassung der Arbeitszeit umfassen im Wesentlichen die Einführung einer 4-Tage-Woche bei gleicher Arbeitszeit, eine 35-Stunden-Woche oder ein Recht auf Teilzeitarbeit. Doch keiner dieser Vorschläge entspricht den Bedürfnissen aller Arbeitnehmenden, da sich diese je nach Branche und Einkommen stark un-

terscheiden. Für viele Teilzeitarbeitende – ein grosser Teil davon Frauen – würde sich die Situation beispielsweise weder in Bezug auf den arbeitsbedingten Stress noch auf die Vereinbarkeit wesentlich verbessern, wenn sie die Arbeitszeiten nicht frühzeitig planen können und die Möglichkeit, ihnen Überstunden aufzubürden, im heutigen Mass erhalten bleibt. Gleiches gilt für die Einführung einer 4-Tage-Woche bei gleicher Arbeitszeit mit 10,5-Stunden-Tagen. Auch hinsichtlich der gesundheitlichen Belastung ist eine Konzentration der gleichen Arbeitsmenge auf vier Tage zumindest fragwürdig und nur für einzelne Gruppen von Arbeitnehmenden realistisch. Das Recht auf Teilzeitarbeit wiederum ist nur für jene Arbeitnehmenden eine Option, deren Löhne eine Reduktion des Pensums und damit des Einkommens überhaupt zulassen. Sie wären vielmehr auf bessere Löhne, planbare Arbeitszeiten und weniger Flexibilität bei der Überzeit angewiesen.

Sozialpartnerschaft als Schlüssel

Je nach individueller Arbeitssituation werden Planbarkeit, Flexibilität, Ferien, tägliche Höchstarbeitszeit oder die Anzahl Arbeitstage unterschiedlich gewichtet. Deshalb bieten sozialpartnerschaftliche Ansätze bei der Arbeitszeitgestaltung differenziertere Möglichkeiten bei der Wahrnehmung der Bedürfnisse der Arbeitnehmenden als übergeordnete gesetzliche Regelungen. Nichtsdestoweniger braucht es in gewissen Bereichen im Arbeitsgesetz (z.B. Überzeit) und im Obligationenrecht (z.B. Anzahl Ferienwochen) gesetzliche Regelungen, die für alle Arbeitnehmenden endlich wieder Fortschritte ermöglichen.

Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch



GAV-Verhandlungen

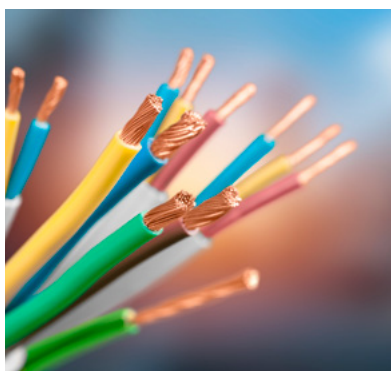
Frühling ist Verhandlungszeit

2023 stehen in einigen Branchen Verhandlungen der Gesamtarbeitsverträge an. So unterschiedlich die Branchen, die Forderungen sind ähnlich: angemessene Löhne, besserer Arbeitnehmerschutz – besonders für ältere Angestellte – und mehr Freitage. Die Forderungen im Detail:



Gebäudetechnik – «In der Gebäudetechnik hinken besonders die Löhne hinterher. Zwei Jahre nach dem eidgenössischen Fachzeugnis (EFZ) verdient ein Angestellter in der Gebäudetechnik rund 900 Franken weniger als seine Kollegin in der Elektrobranche. Das muss sich ändern!», fordert Syna-Zentralsekretärin Susanna Sabbadini. Nebst angemessenem Lohn fordern wir zudem, dass die gesamte Reisezeit als Arbeitszeit und Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent vergütet werden. Der Personalmangel in der Branche darf nicht auf Kosten der Freizeit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden gehen. Die Arbeit ist körperlich anstrengend. Daher fordern wir eine sechste Woche Ferien und die Möglichkeit zur Frühpensionierung. Dies ist in einigen Kantonen schon möglich und muss nun endlich schweizweit eingeführt werden.

MEM-Industrie – Per 30. Juni 2023 läuft der Gesamtarbeitsvertrag in der MEM-Industrie aus. «Ziel ist ein Abschluss eines neuen Vertrages für die nächsten vier bis fünf Jahre», erklärt Nico Fröhli, Zentralsekretär der MEM-Branche. Besonders unter Druck in der MEM-Industrie sind die Arbeitszeiten. Hier fordern Unternehmen teilweise 45-Stunden-Wochen. Die 40-Stunden-Woche gilt es mit aller Kraft strikt zu verteidigen. Des Weiteren fordern wir eine schweizweite Erhöhung der Mindestlöhne unter Berücksichtigung der regionalen Unterschiede. Zudem sollen ältere Arbeitnehmende besser vor dem Verlust ihrer Anstellung geschützt werden.



Elektrogewerbe – Die erste Verhandlungsrunde fand am Donnerstag, 9. März 2023, in Zürich statt. Aufgrund der starken körperlichen Belastung fordern wir ein Vorruhestandsmodell, wie es in der Branche in der Westschweiz schon existiert. Weiter gilt es eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Kosten der Arbeitnehmenden zu verhindern, und es braucht endlich faire Regelungen für die Mittagspausen: Entweder zählt die Fahrzeit zurück in die Bude als Arbeitszeit, oder man hat Anrecht auf eine Essensentschädigung. «Aktuell sieht es ganz danach aus, dass die GAV-Verhandlungen lang werden», bilanziert Michele Aversa, Zentralsekretär des Elektrogewerbes. «Unsere Forderung nach einem Vorruhestandsmodell wurde ohne Gesprächsbereitschaft zurückgewiesen und auch sonst sind wir uns in keiner Art und Weise nähergekommen.» Umso wichtiger also, deine Arbeitskolleginnen und -kollegen von einer Syna-Mitgliedschaft zu überzeugen, um unseren Forderungen noch mehr Druck zu verleihen. Zusammen sind wir stark!»

Metallgewerbe – «Im Metallgewerbe stehen wir kurz vor dem Abschluss. Die Resultate sind aktuell nicht befriedigend. Unsere Forderungen wurden nicht angenommen. Wir haben lediglich eine Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung erreichen und zusätzliche zwei Franken an Mittagsschädigung pro Tag erreichen können. Der Vertrag ist aber noch nicht unterzeichnet. Es könnten noch Änderungen kommen», bilanziert Susanna Sabbadini die bisherigen Verhandlungsrunden.



Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Gemeinsam Zukunft schaffen

Syna zählt auf ihre Mitglieder Ü60



Syna-Mitglieder, die 60 Jahre und älter sind, stellen eine unschätzbare Kraft für die Gewerkschaft dar. Diese Frauen und Männer haben die Gewerkschaft aufgebaut und kämpfen in zahlreichen Verbänden für soziale Gerechtigkeit.

Am 17. Februar fand in Bern die Generalversammlung von Vasos statt, dem nationalen Dachverband aktiver Seniorinnen und Senioren sowie Selbsthilfeorganisationen für ein Alter in Würde und Selbstbestimmung. Syna war durch unsere Aktivistinnen P. Bigger, P. Rutz, E. Pfammatter und W. Heldner vertreten. Bei dieser Gelegenheit wählten wir die neue Co-Präsidentin des Verbandes, Esther Waeber-Kalbermatten. Die ausgebildete Apothekerin und ehemalige Walliser Staatsrätin ist stolz auf ihren politischen und beruflichen Werdegang, der vor dem steten Engagement für soziale Angelegenheiten, Gesundheit und dem generationenübergreifenden sozialen Dialog geprägt ist.

Gemeinsam weiterentwickeln

2023 ist ein wichtiges Jahr für die Gewerkschaft und der Kongress in diesem Herbst wird den Ton für die nächsten vier Jahre angeben. Die gewerkschaftlichen Kämpfe sind auch generationenübergreifende Kämpfe und Syna will sich mit ihren erfahrensten Aktivistinnen und Aktivisten weiterentwickeln. Wenn eine pensionierte Aktivistin sagt: «Jeden Monat habe ich das Gefühl, bestohlen zu werden!», dann weiss die Gewerkschaft, dass die Kämpfe um die Renten und die Gleichstellung eng mitein-

ander verbunden sind. Jeder Mann und jede Frau soll am Ende des Arbeitslebens ein würdiges Leben führen können. Doch die Frage der Rentenhöhe und die Reform der beruflichen Vorsorge sind nicht die einzigen gewerkschaftlichen Herausforderungen für die Mitglieder 60+. So plant etwa der Bundesrat die Witwen- und Witwerrenten nach unten zu harmonisieren.

Die Würde und Autonomie älterer Menschen und ihre Betreuung, wenn dies notwendig ist, betreffen ebenfalls jede Altersgruppe. Das Engagement für eine verantwortungsvolle Arbeitswelt, für eine klimatisch nachhaltige Welt; die wachsende Zahl von Stunden unbezahlter Arbeit, die jedoch für das Funktionieren unserer gesamten Wirtschaft notwendig ist, das sind alles Themen, für die sich Syna einsetzt.

Gemeinsam Themen setzen

Nach einigen internen Wechseln und coronabedingten Unterbrechungen können sich die Gewerkschaftsgruppen der Mitglieder 60+ in der West- und Deutschschweiz wieder treffen, um ihre Versammlungen vorzubereiten, die noch in diesem Herbst stattfinden sollen. Diese Versammlungen werden uns die Gelegenheit geben, unsere statutarischen Verpflichtungen nachzuholen, die prioritären Themen festzulegen und auch unsere Anträge für den Syna-Kongress zu planen. Die Schweizerische Rentnervereinigung kann auch auf die aktive Teilnahme der Syna-Aktivistinnen und -Aktivisten zählen.

Die Gewerkschaft Syna braucht ihre Mitglieder im Rentenalter. Als gesamtschweizerisch tätige Allbranchengewerkschaft zählen unsere Sekretariate auf ihre Unterstützung bei branchen- und sozialpolitischen Kampagnen, bei Standaktionen, bei der Kommunikation mit der erwerbstätigen Bevölkerung, beim Wissensaustausch und bei der Mitgliederentwicklung. Denn wer könnte neue Erwerbstätige besser von der Gewerkschaft überzeugen als unsere älteren Kolleginnen und Kollegen?

Véronique Rebetz

Verantwortliche Fachstelle Bewegung Ü60
veronique.rebetz@syna.ch

Die Renten 2023 sind immer noch zu niedrig

Seit Januar 2023 erhalten die Rentnerinnen und Rentner monatlich zwischen 30 und 60 Franken mehr, da der Bundesrat eine Rentenerhöhung bewilligt hat, um den gestiegenen Lebenshaltungskosten Rechnung zu tragen. Die Mindestrente wurde von 1195 auf 1225 Franken und die Maximalrente von 2390 auf 2450 Franken pro Monat erhöht. Diese Erhöhung ist angesichts der prognostizierten Teuerung von 2,4 Prozent bescheiden.

Viele Rentnerinnen und Rentner müssen Ergänzungsleistungen (EL) beantragen. Seit 2021 sind es mehr als 219 935 Personen, die auf EL angewiesen sind, um über die Runden zu kommen. Die Armutsrate unter AHV- und IV-Rentnerinnen und -Rentnern wächst unaufhörlich. Es ist höchste Zeit, dass sich unsere Behörden ernsthaft darum kümmern.

Lehrvertrag

Rechte und Pflichten im Lehrverhältnis

Nun ist der Frühling da und die Schülerinnen und Schüler des letzten obligatorischen Schuljahres beschäftigen sich intensiv mit der Suche nach einer Lehrstelle. Das Lehrverhältnis kennt im Vergleich zu einem Arbeitsverhältnis einige Besonderheiten, die es zu beachten gilt, damit einer erfolgreichen Lehrzeit nichts im Wege steht.

Der Lehrvertrag muss, damit er gültig ist, in schriftlicher Form verfasst sein. Doch auch wenn kein schriftlicher Lehrvertrag abgeschlossen wurde oder der Arbeitgeber den Lehrvertrag verspätet an das kantonale Berufsbildungsamt einreicht, unterliegt das Lehrverhältnis den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes. Der Lehrvertrag muss zwingend die Art und die Dauer der beruflichen Bildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien regeln. Die Vertragsparteien sind die lernende Person und deren gesetzliche Vertreter, falls die lernende Person unmündig ist, sowie der Lehrbetrieb. Nach der Unterzeichnung des Lehrvertrages muss dieser vom kantonalen Berufsbildungsamt kontrolliert und genehmigt werden.

Kündigungsfristen und Arbeitszeit

Mit dem Stellenantritt beginnt die Probezeit. Diese beträgt zwischen 1 und 3 Monaten. In Ausnahmefälle kann die Probezeit mit Zustimmung der kantonalen Behörden

bis auf 6 Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann der Vertrag jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen von einer der beiden Vertragsparteien aufgelöst werden. Nach der Probezeit kann das Lehrverhältnis nur wegen wichtigen Gründen fristlos gekündigt oder in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden. In jedem Fall muss der Lehrbetrieb dem Berufsbildungsamt und der Berufsfachschule die Auflösung schriftlich mitteilen.

Nebst der Arbeit im Lehrbetrieb gelten auch Schulausbildung, Freifächer und Lehrabschlussprüfung (LAP) als Arbeitszeit. Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitungen ausserhalb des Unterrichts zählen hingegen nicht. 15- bis 18-Jährige dürfen täglich höchstens neun Stunden arbeiten. Dabei dürfen unter 16-Jährige höchstens bis 20 Uhr und über 16-Jährige bis 22 Uhr arbeiten. Von dieser Regelung ausgenommen sind Berufe, die Arbeit am Abend erfordern, wie beispielsweise in der Gastronomie.

Rechte und Pflichten während des Lehrverhältnisses

Die lernende Person hat alles dafür zu tun, das Lehrziel zu erreichen. Zudem hat auch die gesetzliche Vertretung der lernenden Person den Arbeitgeber in der Erfüllung seiner Aufgabe nach Kräften zu unterstützen. Genau wie der Lernende ist auch der Arbeitgeber dazu verpflichtet, alles dafür zu tun, dass die lernende Person nach dem festgelegten Lehrplan fachkompetent und systematisch ausgebildet wird. Die Ausbildung im Betrieb soll mit dem Unterricht in den beruflichen Fächern möglichst gut koordiniert werden und die notwendige Zeit für den Besuch der Berufsschule muss dir dein Lehrbetrieb ohne Lohnabzug frei geben.

Weitere Infos findest du online unter [syna.ch/young-syna](https://www.syna.ch/young-syna) und bei Fragen kannst du dich jederzeit an dein Regionalsekretariat wenden.

Nora Picchi

Leiterin Rechtsdienst
nora.picchi@syna.ch



Neue Leiterin des Rechtsdienstes

Seit dem 1. März 2023 arbeite ich als Leiterin Rechtsdienst bei Syna. Die Sozialpartnerschaft ist für mich nichts Neues. Nach dem Studium habe ich fünf Jahre bei der schweizerischen paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) gearbeitet. Bei der SPBH war ich für die Durchführung der Kontrollen von Entsendebetrieben zuständig. Danach arbeitete ich viereinhalb Jahre beim schweizerischen Baumeisterverband (SBV) im Bereich Arbeitgeberpolitik und Recht. Mit meiner Anstellung bei Syna schliesst sich für mich nun der Kreis der gelebten Sozialpartnerschaft.

Ich freue mich auf die neuen Herausforderungen bei Syna, insbesondere auf die Zusammenarbeit mit meinem Team und den Leitenden der Kompetenz-Center Recht, um ganz viele Arbeitnehmende dabei zu unterstützen, ihre Rechte geltend zu machen. Auch freue ich mich auf die spannenden Sitzungen in den Kommissionen und Arbeitsgruppen des Seco und auf die enge Zusammenarbeit mit Travail.Suisse.



Präsident/-innentreffen

Überarbeitung der Statuten

Am Donnerstag, 2. März 2023, fand die jährliche Sitzung mit den Regionalpräsident/-innen in der Zentrale in Olten statt. Ebenfalls anwesend waren die Regionalverantwortlichen sowie einige Vorstandsmitglieder.

Regula Thommen, Leiterin Finanzen und Administration, führte durch die Sitzung. Die Teilnehmenden wurden über die Aktualitäten in den verschiedenen Abteilungen informiert. Ebenfalls wurden die geplanten Änderungen in den mittlerweile etwas veralteten Statuten präsentiert. Aufgrund der Dringlichkeit wird aber lediglich eine Teilrevision ins Auge gefasst.

Walter Wyrsh, aktuell Mitglied im Zentralvorstand und ehemaliger Sektionspräsident von Ob- und Nidwalden, zeigte anhand einer Präsentation die geplanten Anpassungen. Die Statuten stammen noch aus der Gründungszeit, eine Überarbeitung drängte sich längst auf. Die Regionen können dem Vorstand selbstverständlich Änderungsvorschläge unterbreiten.

An der **Delegiertenversammlung vom 24. Juni 2023 im Hotel Arte in Olten 9 bis 16 Uhr** wird definitiv über eine allfällige Anpassung der Statuten abgestimmt und entschieden.

Die Zukunft von Syna, die Vision 2022, die Ausgestaltung der zukünftigen Zusammenarbeit der Regionen, sowie die aktuelle Sozialpolitik waren weitere Themen dieser Sitzung, welche zu zahlreichen Wortmeldungen führten. Vor allem der Austausch untereinander und die Einblicke in die verschiedenen Regionen waren sehr interessant und lehrreich.

Wir danken an dieser Stelle allen Teilnehmenden für die spannende und konstruktive Sitzung. Im Anschluss durften wir uns bei einem gemütlichen Apéro weiter unterhalten und den Arbeitstag gebührend ausklingen lassen.

Antonella Maio

Geschäftsleitungsmitglied a. i.
antonella.maio@syna.ch



Industrietagung der Gewerkschaft Syna

Freitag, 28. April 2023
Kultur- und Kongresszentrum Luzern (KKL)

Die diesjährige Tagung widmet sich folgendem Schwerpunktthema:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Zusammen mit Pro Mente Sana möchten wir auf das wichtige Thema aufmerksam machen und die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken. Offen für alle Personen, die im Industriesektor tätig sind.



Details und Anmeldung:
🌐 syna.ch/industrie

Programm

9.00	Begrüßungskaffee
9.30	Branchenkonferenz MEM Abstimmungen GAV Branchenkonferenz Uhrenindustrie Branchenentwicklung
10.15	Pause Begrüßungskaffee für Arbeitnehmende aus der übrigen Industrie
10.30	Gemeinsamer Teil Input zur wirtschaftlichen Lage der Schweizer Industrie Administratives
11.15	Regio-Networking Gruppenarbeiten «Rückmeldungen aus Firmen»
12.00	Gemeinsames Mittagessen
13.00	Psychische Belastung am Arbeitsplatz Referat von Pro Mente Sana
14.15	Wissensolympiade MEM-Passerelle FLAM Rechtlicher Schutz ANV-Mitglieder
15.00	Umfrage und Abschluss
15.15	Apéro und Infostände
16.00	Ende der Tagung

Detailhandel

Erfolgreiche Lohnrunde

Syna erzielte in der diesjährigen Lohnrunde mit Lidl den besten Lohnabschluss im Detailhandel für 2023.

Auf den 1. März 2023 haben Lidl-Mitarbeitende (ausser Filial- und Gruppenleiter/-innen) eine Lohnerhöhung von 2,2 Prozent erhalten. Weitere 0,3 Prozent der Lohnsumme wurden für strukturell nötige, individuelle Lohnanpassungen verwendet. Es wurde bewusst auf «Einmalprämien» verzichtet, da deren Wirkung sofort nach der Auszahlung verpufft. Zusätzlich konnte eine Erhöhung der Mindestlöhne von durchschnittlich 3 Prozent erreicht werden. Lidl und Syna beweisen damit, dass auch im Detailhandel anständige Löhne bezahlt werden können, und setzen damit ein starkes, positives Zeichen für die ganze Branche.

Seit 2011 hat Syna gemeinsam mit KV Schweiz und Lidl den Mindestlohn für ungelerntes Personal um 700 Franken nach oben angepasst. Syna freut diese positive Entwicklung. Wir möchten aber festhalten, dass weitere Schritte nötig sein werden, um den Detailhandel nachhaltig zu stärken. Dies gerade auch deswegen, weil der Umsatz pro Mitarbeitenden und somit der Firmenerfolg bei den grossen Detail-

händlern in der Schweiz stetig steigt. Hier geht es auch darum, dem vorherrschenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die Branche von innen zu stärken und wieder attraktiver zu machen.

Der Detailhandel ist strukturell von zu tiefen Löhnen betroffen. Dies betrifft auch Verkaufspersonal in anderen Branchen wie zum Beispiel im Bäcker-, Konditor-, Confitiseurgewerbe. Die Anhebung der Mindestlöhne des Verkaufspersonals auf ein sozialverträgliches Niveau ist branchenübergreifend ein zentraler Punkt in unserer Gewerkschaftspolitik.

Die diesjährigen Lohnrunden waren zudem geprägt von der historisch hohen Jahressteuerung (2,8%). Für Syna war es das oberste Ziel, durch die Lohnverhandlungen den Kaufkraftverlust möglichst auszugleichen und somit diejenigen Arbeitnehmenden, welche sowieso schon mit tiefen Löhnen zu kämpfen haben, keiner zusätzlichen finanziellen Belastung auszusetzen.

Fabian Lusser

Zentralsekretär Detailhandel
fabian.lusser@syna.ch

Gesund arbeiten – wie geht das?

Montag und Dienstag, 5. und 6. Juni, von 10 bis 17 Uhr, Vitznau

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?

Frauen und «mental load»

Donnerstag und Freitag, 8. und 9. Juni, 9 bis 17 Uhr, Ueberstorf

In diesem Kurs gehen die Teilnehmerinnen durch Selbstreflexion, Zweiergespräche und Plenumsdiskussionen ihrer Situation auf den Grund, betrachten ihre zugrunde liegenden Werte, machen sich Mut, für ihre Bedürfnisse einzustehen, und üben, wie sie an ihr erwünschtes Ziel gelangen.

Achtsamkeit im (Arbeits-)Alltag

Donnerstag und Freitag, 15. und 16. Juni, 10.30 bis 17 Uhr, Morschach

Dieser Kurs zeigt dir Möglichkeiten auf, wie du Dankbarkeit lernen und üben kannst. Wir arbeiten mit geführten Meditationen, mit körperlichen Übungen, geniessen und nutzen die Natur als wunderbare Unterstützerin und sind auch kreativ tätig. All diese Instrumente helfen uns, unsere Bedürfnisse achtsam wahrzunehmen und die Fülle in und um uns zu entdecken.

formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

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

🌐 formation-arc.suisse

Coiffure

Deine Unterstützung lohnt sich!

Vor einem Jahr haben wir einen 13. Monatslohn für die Coiffeusen und Coiffeure gefordert. Aktuell befinden wir uns in den Verhandlungen für einen neuen GAV ab 2024.

Am 14. Februar 2022 konnten wir fast 10000 Unterschriften beim Arbeitgeberverband abgeben. Dafür sagen wir nochmals herzlich DANKE!

Seither ist viel passiert. Wir haben eure Forderung nach einem 13. Monatslohn in die aktuellen Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband zum neuen GAV eingebracht.

Ein Jahr nach der Petition und unzählige Verhandlungsrunden später befinden wir uns auf einem guten Weg, dürfen euch aber zu den konkreten Resultaten noch nicht informieren.

Willst du aktiv werden, damit sich etwas in dieser Branche verändert? Dann nimm teil an unserer Branchenkonferenz am 17. April.

Dort werden wir euch die Verhandlungsergebnisse mitteilen und ihr könnt darüber abstimmen.

Zusammen sind wir stark! Wir zählen auf dich.

Migmar Dhaykel

Zentralsekretärin Coiffurebranche
migmar.dhaykel@syna.ch

Dein Recht

Chancen und Gefahren der Jahresarbeitszeit

In den meisten Arbeitsverträgen wird heute die vom Arbeitnehmenden zu leistende Arbeitszeit mit einer Wochenstundenanzahl festgelegt. Neu kommen Modelle mit einer Jahresarbeitszeit immer häufiger vor. Die Jahresarbeitszeit ist dabei gesetzlich weniger stark reguliert als die Wochenarbeitszeit.

Um die 42 Stunden beträgt üblicherweise die Wochenarbeitszeit bei Vollzeitstellen. Werden in einer Woche mehr oder weniger als die vereinbarten 42 Stunden geleistet, so entstehen Minder- oder Mehrstunden. Art. 324 OR sieht vor, dass der Arbeitgebende den Angestellten, die er oder sie wegen zu wenigen Aufträgen nicht ausreichend beschäftigen kann, gleichwohl den ganzen Lohn zu bezahlen hat. Die Arbeitgebende befindet sich dann im Gläubigerverzug, wobei der Arbeitnehmende nicht zum Nachholen der ausgefallenen Stunden verpflichtet werden kann.

Geleistete Überstunden sind, wenn nicht anders vereinbart, durch Freizeit auszugleichen oder mit einem Normallohn samt einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.

Heute trifft man vermehrt auf Vereinbarungen einer Jahresarbeitszeit. Dabei wird die pro Jahr zu leistende Stundenanzahl fixiert. Dem Arbeitgebenden bietet sich dadurch die Möglichkeit, die Arbeitnehmenden bei schwankendem Arbeitsvolumen flexibler einzusetzen. Auch für den Arbeitnehmenden kann die Jahresarbeitszeit Vorteile haben, wenn ihm ausreichende Mitbestimmungsrechte hinsichtlich des Leistens der geforderten Jahresstunden zugestanden werden. Unproduktive Zeiten können ausgemerzt werden und es können verbesserte Möglichkeiten geschaffen werden, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die vielgerühmte Flexibilität kann aber trügerisch sein. Da die Jahresarbeitszeit gesetzlich nicht geregelt ist, besteht nur ein limitierter gesetzlicher Schutz der Arbeitnehmenden. Man ist darauf angewiesen, dass umfassende und klare Zusatzregelungen zur Jahresarbeitszeit ausgestaltet werden. Folgende Punkte bedürfen einer vertraglichen Regelung:

- wie weit Arbeitnehmende mitbestimmen können, wann wie viele Stunden zu arbeiten sind,
- wie mit Minder- und Mehrstunden am Jahresende und bei Beendigung der Anstellung umzugehen ist
- und wie mit Absenzen infolge Ferien oder Arbeitsunfähigkeit umzugehen ist.

Nur wenn die Arbeitnehmenden nennenswerte Mitbestimmungsrechte erhalten, kann man von der Jahresarbeitszeit profitieren. Die Arbeitszeiten der im Betrieb Beschäftigten sollten langfristig abgestimmt und festgelegt werden, damit für die Arbeitnehmenden eine Planungssicherheit erzielt wird. Für im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende kommt die Jahresarbeitszeit nicht in Frage, weil man erheblichen monatlichen Lohnschwankungen ausgeliefert wäre.

Bei allfälligen weiteren Fragen hilft dir dein Regionalsekretariat gerne weiter:

[syna.ch/regionen](https://www.syna.ch/regionen)

Leander Zemp

Leiter Kompetenz-Center Recht Zentralschweiz
leander.zemp@syna.ch

Emma erklärt!

Motion

In der aktuellen Frühlingssession wurde wieder viel von Vorstössen, Postulaten und Motionen gesprochen. Heute gehen wir der Frage nach: Wie funktioniert eine Motion genau?

Eine Motion ist ein parlamentarischer Vorstoss, mit welchem ein Parlamentsmitglied, eine Fraktion oder eine Kommission von der Regierung verlangen kann, dass diese eine Gesetzesänderung ausarbeitet oder bestimmte Massnahmen ergreift. Im Erstrat, in welchem die Motion eingereicht wurde, wird dann über den Vorschlag

beraten und abgestimmt. Wird dieser angenommen, befasst sich der Zweitrat mit der Motion und kann Änderungen beantragen. Folgen keine Änderungen und stimmt auch der Zweitrat zu, ist dies ein verbindlicher Auftrag an die Regierung, die Motion umzusetzen. Stimmt der Zweitrat einer abgeänderten Form der Motion zu, muss sich wiederum der Erstrat mit dieser abgeänderten Motion befassen – manchmal ein ziemliches Hin und Her zwischen den beiden Räten.



Emma

Ich und meine Arbeit

«Syna lohnt sich: Da wirst du verteidigt, wenn etwas passiert»

Mireille Matthey liebt ihren Beruf, schon die Lehre hat die Freiburgerin im Verkauf gemacht. Wechseln würde sie nur, wenn es gar nicht anders geht.

«Für die Zukunft
wünsche ich Syna,
dass alles so bleibt:
Dass sie da ist, wenn
man sie braucht.»

Mireille Matthey



Meine Arbeit

Das Schönste an meinem Beruf ist der Kontakt mit der Kundschaft. Den ganzen Tag über sieht man die verschiedensten Menschen. Es ist sehr abwechslungsreich und wird nie langweilig. Ich könnte nie in einer Boutique arbeiten, in der pro Tag nur zwei bis drei Leute vorbeikommen, da würde ich eingehen. Deshalb arbeite ich am liebsten im Bereich Nahrungsmittel – da geht immer etwas!

Schon die Lehre habe ich als Verkäuferin gemacht. Und seither bin ich meinem Beruf treu geblieben – abgesehen von dem einen Jahr, in dem ich im Service gearbeitet habe. Das war kurz nach meiner Ausbildung. Ich sagte mir: Du bist jung, du musst

Neues ausprobieren und auch andere Berufe kennenlernen. Grundsätzlich hat mir das auch gefallen. Doch in der Gastronomie sind die Arbeitszeiten extrem schwierig, und die Löhne sind noch tiefer als im Verkauf. Als wir dann eine Familie gründen wollten, ging ich wieder zurück in meinen angestammten Beruf. Weil der besser mit Kindern vereinbar ist, und weil es mir dort einfach gefällt.

Meine Branche

Trotzdem: Die Löhne im Verkauf sind schon sehr tief. Besonders wenn man unsere Arbeitszeiten anschaut. Die Frühschicht beginnt bei mir um 5 Uhr morgens, die Spätschicht endet um 21 Uhr. Wir arbeiten oft am Wochenende und auch an den Feier-

tagen. Würde ich in einem Büro arbeiten, hätte ich geregelte Arbeitszeiten und mehr Lohn. Das finde ich schon nicht ganz fair. Aber solange es irgendwie geht, will ich nicht wechseln. Ich liebe meinen Beruf, das ist für mich das Wichtigste.

Meine Gesundheit

Während fast zehn Jahren arbeitete ich bei einer grösseren Supermarktkette, unter anderem in der Metzgerei. Die Arbeit dort ist körperlich sehr anstrengend. Das lange Stehen bin ich aus dem Verkauf gewohnt. Hier aber kommt hinzu, dass wir viel heben und rumtragen müssen – da kommst du an einem Tag auf ganz schön viele Kilo! Nach einer gewissen Zeit hat das mein Rücken nicht mehr mitgemacht. Ich hatte einen Bandscheibenvorfall. In nur einem Jahr musste ich dreimal operiert werden.

Mein damaliger Arbeitgeber hat zunächst verständnisvoll reagiert und mir versichert, dass ich in eine andere Abteilung wechseln könnte. Denn zu dem Zeitpunkt war bereits klar, dass ich mit meinen Rückenproblemen nicht mehr in die Metzgerei zurückkehren könnte. Doch dann kam noch während meiner Krankschreibung plötzlich die Kündigung.

Meine Gewerkschaft

Doch ich hatte Glück und fand eine Stelle in einem Tankstellenshop. Die Schichten dort dauerten nur fünf Stunden und schwere Kisten rumtragen musste ich auch nicht. Das war gut vereinbar mit meinem Rücken. Eines Tages kamen Syna-Mitarbeitende vorbei und stellten Syna vor. Ich hatte schon vorher von Gewerkschaften gehört, aber ich habe mich nie wirklich dafür interessiert. Sie erklärten mir, was Gewerkschaften alles tun und was das bringt. Ich musste nicht lange überlegen und bin gleich Mitglied geworden. Für mich war klar: Das lohnt sich, da wirst du verteidigt, wenn etwas passiert. Ich bin sehr froh um diese Entscheidung. Als ich später Probleme am Arbeitsplatz bekam, konnte ich auf die Unterstützung von Syna zählen. Und meine Arbeitskolleginnen gleich mit – das hat sie überzeugt, auch Mitglied zu werden. Für die Zukunft wünsche ich Syna, dass alles so bleibt: Dass sie da ist, wenn man sie braucht.

Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch

Creare il futuro insieme

Syna conta sui suoi soci 60+

Le attiviste e gli attivisti Syna di 60 anni e oltre rappresentano una forza inestimabile per il sindacato. Queste donne e questi uomini che hanno costruito il sindacato lottano per la giustizia sociale per il tramite di numerose associazioni.



Il 17 febbraio si è tenuta a Berna l'assemblea generale di VASOS/FARES. Syna era presente con i nostri soci P. Bigger, P. Rutz, E. Pfammatter e W. Heldner. Per l'occasione, abbiamo eletto la nuova copresidente Esther Waeber-Kalbermatten. Farmacista di formazione, la già consigliera di Stato vallesana è orgogliosa della sua carriera politica e professionale, segnata da un impegno costante nel sociale e nella sanità. Inoltre, difende la necessaria integrazione di tutte le generazioni nel dialogo sociale e auspica un'apertura delle lotte.

È anche INSIEME ai suoi attivisti più esperti che Syna desidera evolvere. Il 2023 è un anno importante per il sindacato e il Congresso di quest'autunno darà il ritmo per il prossimo quadriennio. Le lotte sindacali sono anche lotte intergenerazionali.

Quando un attivista in pensione afferma di sentirsi derubato ogni mese, il sindacato sa che le battaglie per le rendite di vecchiaia e l'uguaglianza sono strettamente connesse e vanno combattute insieme, affinché ogni

uomo e ogni donna possa condurre un'esistenza dignitosa al termine della propria vita attiva. Tuttavia, la questione dell'importo delle rendite – e, presto, anche quella della riforma della previdenza professionale – non è l'unica questione sindacale che sta a cuore agli ultrasessantenni, poiché il Consiglio federale sta valutando la possibilità di armonizzare verso il basso le rendite di vedovanza. La dignità e l'autonomia degli anziani e la loro presa a carico in caso di necessità riguardano tutte le fasce d'età; l'impegno per un mondo del lavoro responsabile per un futuro sostenibile dal punto di vista climatico; il numero crescente di ore di lavoro non retribuito, cioè di volontariato, necessario per il sostegno di tutta la nostra economia – sono tutti temi difesi da Syna.

Dopo alcuni cambiamenti interni e interruzioni dovute alla pandemia, i gruppi di socie e soci 60+ della Svizzera tedesca e francese potranno riunirsi di nuovo per preparare le assemblee previste per il prossimo autunno. Questi incontri saranno l'occasione per aggiornarci sugli obblighi statuari, ma anche

per pianificare richieste all'attenzione del Congresso Syna e per definire i temi prioritari. La Federazione svizzera dei pensionati potrà contare anche sulla partecipazione attiva delle attiviste e degli attivisti Syna.

Syna ha bisogno in modo particolare dei suoi iscritti pensionati. In quanto sindacato interprofessionale attivo in tutta la Svizzera, i nostri segretariati contano sul loro sostegno nelle campagne di categoria e di politica sociale, per presidiare gli stand, per comunicare con la popolazione attiva, per condividere le conoscenze e sviluppare il tesseramento, perché chi meglio dei nostri anziani può convincere nuove socie e nuovi soci dell'importanza del sindacato?

Véronique Rebetez

Responsabile del servizio del movimento Over60
veronique.rebetez@syna.ch

Rendite 2023 ancora troppo modeste

Da gennaio 2023, le pensionate e i pensionati ricevono da 30 a 60 franchi in più al mese grazie all'aumento delle rendite deciso dal Consiglio federale per far fronte all'aumento del costo della vita. La rendita minima AVS è passata da 1195 a 1225 franchi e la rendita massima da 2390 a 2450 franchi. Tuttavia, si tratta di un aumento assai modesto rispetto al rincaro dei premi dell'assicurazione malattie (in media +6,6%) e al tasso d'inflazione del 2,4% previsto dalla BNS.

Molti pensionati e pensionate ricorrono alle prestazioni complementari per integrare la rendita di vecchiaia. Dal 2023, queste prestazioni sono state adeguate al costo della vita. Gli importi destinati a soddisfare il minimo vitale sono passati da 19 610 a un massimo di 20 100 franchi all'anno per le persone sole e da 29 415 a un massimo di 30 150 franchi all'anno per le coppie. Dal 2021, oltre 219 935 persone hanno dovuto ricorrere dalle PC per riuscire ad arrivare alla fine del mese. Il tasso di povertà delle beneficiarie e dei beneficiari di rendite AVS e AI è in costante crescita ed è ora che le nostre autorità prendano davvero sul serio questa preoccupante tendenza.

Contrato de aprendizaje

Derechos y obligaciones durante el periodo de aprendizaje

Es al comienzo de la primavera cuando las y los estudiantes del último curso de la enseñanza obligatoria buscan un puesto de aprendiz. Haciendo una comparación con un trabajo formal, el aprendizaje tiene sus propias características y dinámicas, las cuales deben conocerse para desenvolverse con éxito en esta etapa de la vida laboral.

En primer lugar, el contrato debe estar por escrito para ser válido. Pero aunque este no conste por escrito o se remita a la Oficina de Formación Profesional (OFP) con retraso, igualmente queda sujeta a las disposiciones de la ley que regula las OFP de cada cantón. Este contrato de aprendizaje regula la duración, salario, periodo de prueba, horarios de trabajo y las vacaciones. Las partes contratantes son por un lado el aprendiz o su tutor legal si es menor de edad, y por otro la empresa. Una vez que se ha firmado, este debe ser comprobado y validado por la OFP correspondiente.

Plazos de preaviso de término laboral y horarios de trabajo

El periodo de prueba comienza cuando se ingresa al puesto de trabajo. La duración de este es entre 1 y 3 meses. En algunos casos, este periodo puede extenderse hasta 6 meses, con el visto bueno de la OFP cantonal correspondiente. Durante este periodo, el contrato puede darse por terminado por cualquiera de las partes participantes con un preaviso de 7 días. Tras la conclusión del periodo de prueba, el contrato solo puede ser rescindido sin aviso previo por acuerdo mutuo o por motivos importantes. En todos los casos anteriores, se debe dar aviso a la oficina OFP por escrito.

Aparte del trabajo como aprendiz, la formación escolar, asignaturas electivas y el Examen de Final de Practica (EFP-LAP) también se incluyen dentro de la jornada laboral. No se incluyen las tareas para hacer en el hogar ni la preparación de los exámenes. Los jóvenes de 15 a 18 años pueden trabajar un máximo de 9 horas al día. Los menores de 16 años pueden trabajar hasta las 20.00 horas y sobre los 16 años hasta las 22.00 horas como máximo. El trabajo nocturno, como puede ser la hostelería o el sector gastronómico, está exenta de esto último.

Derechos y deberes durante el aprendizaje

El aprendiz debe esforzarse para alcanzar las metas del aprendizaje. Además, el representante legal del aprendiz debe respaldar al empresario para lograr esta tarea. Tanto el empresario como el aprendiz están obligados a ofrecer y recibir respectivamente una formación profesional adecuada y metódica de acuerdo con el plan de estudio correspondiente. La jornada de trabajo en la empresa debe coordinarse de forma coherente con las clases presenciales de la formación profesional otorgándole el tiempo necesario al aprendiz sin perjuicio del sueldo a recibir.

Si necesitas más información, la puedes encontrar en el sitio Young Syna, o puedes ponerte en contacto con tu secretaría regional en cualquier momento.

—
Nora Picchi

Directora de Servicios Jurídicos
nora.picchi@syna.ch

Negociações sobre o CCT

A primavera é tempo de negociação

Em 2023, aguardam-se as negociações para o prolongamento dos contratos coletivos de trabalho em alguns setores. Por mais diferentes que sejam os setores, as exigências são semelhantes: salários adequados, melhor proteção para os empregados, principalmente para os funcionários mais velhos, e mais dias de folga. As exigências em detalhe:



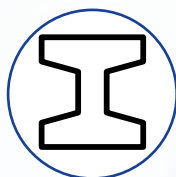
Setor elétrico

A primeira ronda de negociações ocorreu na quinta-feira, 9 de março de 2023, em Zurique. Devido ao grande esforço físico, requeremos um modelo de reforma antecipada, como já é o caso no setor na Suíça Romanda. É também importante evitar uma flexibilização do horário de trabalho à custa dos empregados, sendo necessária um regulamento justo das pausas para o almoço. Ou o tempo de condução de regresso à casa conta como tempo de trabalho ou eles têm o direito a subsídio de refeição. «Atualmente, parece que haverá negociações mais longas sobre o CCT», diz Michele Aversa, secretário central do comércio elétrico, ao resumir os resultados da ronda de negociações. «A nossa exigência por um modelo de reforma antecipada foi rejeitada sem nenhuma vontade de conversar. Também não houve nenhum tipo de aproximação.» Portanto, é ainda mais importante convencer as tuas colegas e os teus colegas de trabalho a se tornarem membros do Syna, a fim de aplicar ainda mais pressão sobre as nossas exigências. Juntos somos fortes!



Indústria MEM

O contrato coletivo de trabalho na indústria MEM termina em 30 de junho de 2023. «O objetivo é fechar um novo contrato para os próximos quatro a cinco anos», explica Nico Fröhli, secretário central do setor MEM. As horas de trabalho estão particularmente sob pressão na indústria MEM. Aqui algumas empresas estão a exigir semanas de 45 horas. A semana de 40 horas deve ser rigorosamente defendida com todas as forças. Além disso, pedimos um aumento do salário mínimo em toda a Suíça, levando em consideração as diferenças regionais. Adicionalmente, os empregados mais velhos devem estar mais protegidos contra a perda dos seus empregos.



Setor de metais

«No setor de metais estamos agora na final e não é satisfatório. As nossas exigências não foram aceites. A única coisa que conseguimos ali foi um reajuste do salário mínimo de acordo com a inflação e mais 2,00 francos no subsídio de almoço. Mas o contrato ainda não foi assinado. Ainda pode haver alterações», resume Susanna Sabbadini.



Tecnologia de edifícios

«Na tecnologia de edifícios, em particular os salários estão a ficar para trás. Dois anos após a obtenção do certificado profissional suíço (EFZ), um funcionário da tecnologia de edifícios ganha aproximadamente de 900 francos a menos do que os seus colegas do setor elétrico. Isto tem de mudar!» exige a secretária central do Syna Susanna Sabbadini. Além de salários adequados, também exigimos que todo o tempo de viagem seja remunerado como tempo de trabalho e horas extras com acréscimo de 25 por cento. A escassez de pessoal no setor não deve prejudicar o tempo de lazer e a saúde dos empregados. O trabalho é fisicamente desgastante. Exigimos, portanto, uma sexta semana de férias e a possibilidade de reforma antecipada. Isto já é possível em alguns cantões e agora deve finalmente ser introduzido em toda a Suíça.

REGIONEN

AARGAU

Seniorenausflug zur Insel Mainau

Wenn es darum geht, einen Tagesausflug für Rentnerinnen und Rentner zu planen, gibt es kaum ein besseres Ziel als die Insel Mainau im Bodensee. Die kleine Insel ist ein wahres Paradies für Naturliebhabende und bietet eine Fülle von Aktivitäten und Sehenswürdigkeiten für Besucherinnen und Besucher jeden Alters.

Programm

Die Einsteigeorte für den Car sind: Aarau, Brugg und Baden. Wir werden auf dem Weg einen Kaffeehalt machen, wo wir uns mit Kaffee und Gipfeli für die Weiterfahrt stärken können. In Mainau erwartet uns eine freie Besichtigung der Insel. Das Mittagessen werden wir in einem der zahlreichen Restaurants einnehmen, danach geniessen wir noch ein wenig den Aufenthalt. Die Weiterfahrt durch die Ostschweiz führt uns über Konstanz, Frauenfeld und Winterthur nach Baden.

Wir freuen uns, mit dir und deiner Begleitung einen gemütlichen und geselligen Tag verbringen zu dürfen.

Fabio Iseni, Regionalsekretär

Infos

Kosten: 79 Franken pro Person; inbegriffen sind Carfahrt, Kaffee und Gipfeli, Eintrittskarte Insel Mainau, Mittagessen (ohne Getränke)

Anmeldung: ist obligatorisch und muss bis am 21. April 2023 erfolgen an:

✉ brugg@syna.ch

☎ 056 448 99 00

Nach Eingang der Anmeldungen werden wir euch den Zeitplan bekannt geben.



BERN

Abendverkauf Stadt Bern

In der Stadt Bern wird von Arbeitgebenden aus der Detailhandelsbranche über die Abschaffung des Abendverkaufes am Donnerstagabend gesprochen. Gemäss den Detailhändlern sollen die Warenhäuser dafür am Samstag über flexible Zeiten auch nach 17 Uhr geöffnet haben können.

Seit Längerem habe sich ein geändertes Konsumverhalten abgezeichnet und viele Läden hätten am Donnerstag, dem aktuellen Abendverkaufstag, bereits vor 21 Uhr Ladenschluss gemacht. Die Kundschaft gehe lieber am Wochenende shoppen. Jetzt wird der Samstag als Abendverkaufstag diskutiert (Folgt gar der Freipass für Sonntag?).

Für das Personal aus dem Detailhandel könnte dies bedeuten, dass es von Montag bis Freitag bis 19 Uhr arbeiten dürfte und dann am Samstag bis 21 Uhr. Somit würde die Arbeit im Detailhandel weiterhin nicht nur schlecht entlohnt, sondern sie würde das Familienleben noch stärker beeinträchtigen. Wir hören öfters, es gebe genügend Personal, welches gerne an den Wochenenden arbeite, aber eben nicht alle. Auf der so genannten Freiwilligenbasis funktioniert es nicht. Es würde zwar eingewilligt, aber eher aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dies ist nicht im Sinne der Gewerkschaften. Wir bleiben an der Sache dran und halten euch betreffend Öffnungszeiten auf dem Laufenden.

Elvira Wüthrich, Regionalredakteurin

GRAUBÜNDEN

Zwei Generalversammlungen

Am Freitag, 10. März, haben in unserer Region gleich zwei Generalversammlungen stattgefunden.

Im Restaurant Otello konnte Präsident Thomas Eichelberger 45 Mitglieder der Sektion Chur und Umgebung begrüessen, um die statuarischen Traktanden zu behandeln. Nach der Sitzung konnten die Mitglieder sich bei einem feinen Nachtessen austauschen.

Der Präsident der Sektion Sarganserland Hansi Kalberer konnte 25 Mitglieder zur Generalversammlung begrüessen. Wie in dieser Sektion üblich, wurde zuerst ein sehr gutes Essen eingenommen, bevor die Versammlung durchgeführt wurde. Abgeschlossen wurde der Abend mit dem Dessert.

Markus Roner,
Regionalverantwortlicher

Regionalausflug

Der diesjährige Regionalausflug wird von der Sektion Domat Ems organisiert und führt uns am **Samstag, 19. August**, ins Nationalparkmuseum in Zernez.

Auskünfte und Anmeldungen nimmt das Regionalsekretariat in Chur entgegen:

✉ chur@syna.ch

☎ 081 257 11 22

LUZERN / STANS

Tschau Luzern, hallo Olten

Isabelle Walker war über siebeneinhalb Jahre der feste Wert in der Administration und Buchhaltung unserer Sekretariatsregion im Büro in Stans.

Ihr reicher Erfahrungsschatz als administrative Syna-Mitarbeiterin und ihre grosse Kompetenz blieb den Augen der Zentralen Mitgliederverwaltung nicht verborgen. Seit Herbst 2022 vorerst vorübergehend zur Unterstützung nach Olten einberufen, hat sich Isabelle inzwischen für die 80%-Vakanz bei der Zentralen Mitgliederverwaltung beworben, wurde mit Handkuss genommen und ist seit dem 1. März in dieser Funktion im Einsatz.

Wir danken Isabelle für ihre grossartige Arbeit in Stans, wünschen ihr alles Gute und freuen uns darüber, dass sie die Syna-Zentrale mit ihrem breiten Know-how verstärkt.

Nadine Schnyder, administrative Mitarbeiterin



Isabelle Walker, mit Thomas Wallimann (l.) und Sepp Durrer (r.) anlässlich der GV Syna Region OW/NW



OBERWALLIS

Delegiertenversammlung 2023

Die diesjährige Delegiertenversammlung fand in Visp im «La Poste» statt, über 100 Teilnehmende waren anwesend. Peter Schnyder leitete als Präsident die Versammlung und berichtete über die wichtigsten Ereignisse des letzten Jahres. Johann Tscherrig war als Gast dabei und informierte über die letzten internen Entwicklungen bei Syna. Johann Tscherrig betonte, dass die Politik eine gute Sozialpartnerschaft unterstützen sollte. Zudem begrüsst die Anwesenden auch Toni Biderbost, Mitglied des Zentralvorstandes und ehemaliger Präsident der Region Oberwallis.

Regionalbericht

Ein grosses Thema waren die starke Inflation und der Konflikt zwischen Russland und der Ukraine, welche die Wirtschaft und die Politik drastisch unter Druck setzten. Die Lohnverhandlungen waren in den meisten Branchen sehr schwierig. Trotzdem konnten in einigen Branchen zufriedenstellende Verhandlungsergebnisse erzielt werden.

Im Baugewerbe konnte man sich auf nationaler Ebene an der letzten Verhandlungssitzung über die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrages einigen. Dank Syna Oberwallis und den christlichen Gewerkschaften im Unterwallis konnte man die Initiative für die Erhöhung der Familienzulagen im Wallis durchbringen.

Jubilarenerkung

Syna ehrte ihre treuen Mitglieder für 50 und 60 Jahre Mitgliedschaft. Wir möchten hier nochmals die Gelegenheit nützen und Danke sagen.

Gianluca Casili, Regionalverantwortlicher



NORDWESTSCHWEIZ

Save the Date

Erste GV der Sektion Nordwestschweiz findet am 2. Mai statt.

Diesen Frühling ist es endlich so weit, die erste ordentliche Generalversammlung der Sektion Nordwestschweiz ist in Planung. Bitte reserviert schon mal den 2. Mai in eurer Agenda. Wie im Jahresbrief angekündigt, werden die Mitglieder aus den ehemaligen Sektionen BSI, BUI, Gewerbe BS und SDB bald die Einladungen erhalten. Ort und Zeit werden euch per Brief zugestellt. Wir freuen uns auf zahlreiches Erscheinen.

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche

OB-/NIDWALDEN

Pausen sind wichtig

Was man über Pausen wissen sollte.

Das Arbeitsgesetz schreibt die Dauer der Pausen vor. Diese sind abhängig von der täglichen Arbeitszeit. Die Pausen betragen:

- Eine Viertelstunde bei mehr als fünfeinhalb Stunden Arbeit
- Eine halbe Stunde bei mehr als sieben Stunden Arbeit
- Eine Stunde bei mehr als neun Stunden Arbeit

Diese Vorgaben sind zwingend, und Arbeitgebende dürfen längere Pausen gewähren, nicht aber kürzere.

Pausen sind in der Regel nicht bezahlt. Sie müssen aber bezahlt werden, wenn sich die Arbeitnehmenden während der Auszeit zur Verfügung halten müssen und den Betrieb nicht verlassen können. Beispiele: Schaltdienst, Arbeit an der Kasse oder Kita-Angestellte, die gemeinsam mit den Kindern essen.

Falls sich der Arbeitgeber nicht an die gesetzlichen Vorgaben hält, sucht man am besten das Gespräch. Die Belegschaft soll gemeinsam die korrekten Pausen einfordern. Wenn der Vorstoss nicht fruchtet, kann man sich an das kantonale Arbeitsinspektorat wenden. Das Amt kontrolliert die gesetzlichen Bestimmungen und wird den Arbeitgeber mahnen oder büssen.

Urs Gander, Regionalverantwortlicher

OBERER ZÜRICHSEE/ZÜRICH

Frauengruppenzeit

Unsere Regionen starten ein neues Kapitel in Bezug auf Frauen und ihre Rechte.

Hier werden Frauenthemen wie Lohngleichheit, Mutterschaft oder AHV gemeinsam betrachtet. Die Informationen werden online wie auch bei Zusammenkünften diskutiert und weiterentwickelt.

Diese Initiative geht zwar von unserer Region aus, ist aber durch die Onlinemöglichkeit auch für andere Regionen offen. Wir begrüßen jede Interessierte, die mitmachen möchte. In einem eigenen Teams-Kanal werden die Themen ausserdem gesammelt, sodass die Infos auch nach jedem Anlass weiter zur Verfügung stehen und weiterentwickelt werden können.

Komm dazu, sei dabei und gestalte mit, sodass wir die Frauen stärken können und zu jener Gleichheit kommen, die zwar im Gesetz festgeschrieben steht, aber noch immer nicht umgesetzt ist.

Petra Däscher, Leitung Sekretariatsregion

OSTSCHWEIZ

Ein Lohn zum Leben in der Ostschweiz

Die Ostschweizer Arbeitnehmerv Verbände und Organisationen lancieren gemeinsam eine Petition für einen Mindestlohn, mit dem ein würdiges Leben möglich ist.

In den Ostschweizer Kantonen verdienen viele Angestellte im Detailhandel, in der Landwirtschaft und im Dienstleistungssektor trotz Vollzeitpensum weniger als 4000 Franken im Monat. Über 25 000 Menschen können nicht von ihrem Lohn leben. Sie müssen einen Zweitjob annehmen oder Sozialhilfe in Anspruch nehmen. «Das darf nicht sein! Wer arbeitet, sollte mit seinem Lohn ein würdiges Leben führen können», sind sich Syna Ostschweiz und zahlreiche Arbeitnehmendenverbände und Organisationen einig. Gemeinsam lancieren sie die Petition «Ein Mindestlohn für die Ostschweiz». Darin fordern sie für sämtliche Branchen einen Mindestlohn von 23 Franken in der Stunde. Die Kampagne startete mit einer Medienveranstaltung am 22. März. In den Kantonen St. Gallen, Thurgau und Appenzell Ausserrhoden finden am 1. April, 1. Mai und 1. Juni Standaktionen statt.

Ramona Riedener, Regionalredakteurin

OLTEN

Sektionsreise Olten-Zofingen nach Wien

Die diesjährige Sektionsreise vom 18. bis 21. Mai führt uns in die österreichische Hauptstadt. Wien – ein Name, der Träume weckt! Träume von imperialer Pracht, Jugendstil, Walzer, und Kaffeehäusern, von Eleganz und Nostalgie sowie Luxus und Romantik.

Donnerstag, 18. Mai: Abfahrt 7 Uhr ab Olten mit dem Car in Richtung Wien. Abends Ankunft beim Leonardo Hotel Vienna Otto-Wagner. Abendessen im Hotel.

Freitag, 19. Mai: Auf unserer Stadtrundfahrt mit örtlicher Reiseleitung sehen wir die bedeutendsten Sehenswürdigkeiten wie den Stefansdom, den Prater, die Hofburg, das Hundertwasserhaus, das Schloss Schönbrunn und vieles mehr. Im Anschluss habt ihr Zeit zur freien Verfügung für einen individuellen Rundgang.

Samstag, 20. Mai: Frühstück im Hotel. Anschliessend Fahrt zum Schwedenplatz. Um 10.30 Uhr besteigen wir das Ausflugsboot und lernen die Stadt vom Wasser aus kennen. Die Rundfahrt führt uns bis zur Reichsbrücke. 12.25 Uhr Ankunft. Danach Freizeit in der Stadt.

Sonntag, 21. Mai: Wir verlassen Wien nach dem Frühstück und fahren mit dem Car zurück nach Olten.

Bojan Trajkov, Regionalsekretär

Infos

Weitere Infos zur Sektionsreise können bei Géza Füzi eingeholt werden:

☎ 079 354 54 08

Detailliertes Programm:





Die drei Besten des Preisjassens (von links): Priska Gisler, Johann Epp und Werner Walker.

URI

Klarer Sieg für Johann Epp

Nach dreijähriger Pause konnte das Preisjassen von Syna Uri wieder durchgeführt werden. Am fairen Wettstreit beteiligten sich erfreulich viele Mitglieder.

Endlich durften sich die Urner Syna-Jasserinnen und -Jasser wieder am selben Tisch messen. Rund 20 Personen trafen sich im Restaurant Krone in Attinghausen, um im friedlichen Wettstreit um die schönen Preise zu jassen. Ein Nachzügler fand sich 10 Minuten später ein, durfte aber ohne Reklamationen mitjassen. Nicht ganz gelungene Runden waren schnell vergessen und nach dem Wettkampf sass man gemütlich beisammen und bilanzierte die gespielten Partien.

Im Stile eines Marco Odermatt siegte Johann Epp aus Attinghausen mit 5789 Punkten und über 300 Zählern Vorsprung vor Priska Gisler, Altdorf, und vor dem über 80-jährigen Werner Walker, Erstfeld – Chapeau! Syna-Uri-Präsident Sepp Arnold konnte seinen Vorjahressieg nicht verteidigen. Die Enttäuschung war nicht so gross, durfte er doch einige Portionen Schoggistängeli als Dessert mit nach Hause nehmen. Im Gegenzug freute sich Wisi Kempf, dass er im Vergleich zur letzten Austragung eine grandiose Leistungssteigerung erbrachte, und genoss die gewonnenen Pralinen gleich vor Ort. Alle waren sich einig, dass es ein sehr gelungener und sehr gut organisierter Anlass mit Spannung, Spass und guter Laune war.

Christa Imhof, administrative Mitarbeiterin

SCHWYZ

10. GV Sektion Innerschwyz

Der Saal im Restaurant Grüne Gans in Goldau war am 25. Februar mit knapp 120 Personen fast komplett gefüllt. Musikalisch wurden wir dieses Jahr vom «Echo vom Bäräaug» befeuert, die mit Handörgeli und Bass für Stimmung sorgten. Paul Marty am Kontrabass hat die Anwesenden ausserdem mit seinem «Juzerkönnen» verückt.

Der amtierende Präsident Xaver Gwerder wurde einstimmig für die nächste Amtsperiode wiedergewählt. Insgesamt konnte die Sektion drei Jubilaren zum 50. Mitgliedsjahr gratulieren und die Ehrenurkunde samt Goldvreneli überreichen. Des Weiteren gab es auch diverse 25-, 40- und 60-Jahr-Jubilare, die Geschenkkörbe und Sackmesser entgegennehmen konnten. Anwesend waren auch dieses Jahr wie üblich das Team vom Regionalsekretariat Schwyz und fast der komplette Regionalvorstand Zug-Innerschwyz. Präsident Xaver Gwerder sowie Regionalsekretär Sandrino Forghieri trugen ihren Jahres-, beziehungsweise Tätigkeitsbericht vor.

Als besondere unerwartete Überraschung trat Regionalpräsident Felix Staub auf die Bühne und dankte dem ganzen Vorstand für seine Arbeit. Als kleines Präsent überreichte er allen Vorstandsmitgliedern einen Schoggihasen. Ganz herzlichen Dank auch Max Gisler vom Zentralvorstand für sein Erscheinen und seine Rede. Online findet ihr übrigens auch ein paar Schnappschüsse des Abends.

Das exzellente Essen inklusive feinem Dessert wurde von einer gelungenen Tombola mit tollen Preisen abgerundet.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär

ZÜRICH

Dein Engagement lohnt sich immer!

Im Jubiläumsjahr besonders: Du möchtest ein Überraschungswochenende für zwei Personen gewinnen? Fordere dein Glück heraus!

Vom 15. März bis 30. September bringst du neue Mitglieder: Für jedes Mitglied erhältst du eine Prämie von 125 Franken direkt auf dein Konto.

Sobald du drei neue Mitglieder gebracht hast, hast du nicht nur 375 Franken verdient, sondern bekommst ein Los, mit dem du an der Verlosung für ein Wochenende zu zweit teilnimmst. Für jede weiteren drei Neumitglieder kommt zusätzlich zu den 375 Franken je ein weiteres Los in den Topf.

Hauptpreis ist das Überraschungswochenende

2. Platz ein Warengutschein von Lidl im Wert von 300 Franken

3. Platz ein Warengutschein von Lidl im Wert von 200 Franken

Die Verlosung findet in der ersten Oktoberwoche statt und wird zusätzlich live auf Facebook übertragen.

Viel Glück für alle!

Petra Däscher, Leitung Sekretariatsregion

Wie die Dienstleistungsbranchen zu Syna kamen

Soll sich Syna auch im Dienstleistungssektor engagieren? Diese Frage erhitzte einst die Gemüter. Heute spielt der Tertiärsektor eine zentrale Rolle in der Gewerkschaftstätigkeit.

Der Prozess setzte schleichend ein. In den 1990er-Jahren schlossen sich immer mehr Angestellte des Gastgewerbes, aus dem Gesundheitswesen sowie aus anderen Dienstleistungsbranchen einzelnen gewerkschaftlichen Regionalgruppen – den Vorläufern von Syna – an. Bei ihrer Gründung 1998 war Syna zwar eine Allbranchengewerkschaft, hatte aber noch kaum Erfahrung im Bereich des Dienstleistungssektors. Dass sie dennoch auf Mitglieder aus ebendiesem Bereich eine grosse Anziehung ausübte, dürfte an ihrem Ruf gelegen haben: Syna galt als vertrauenswürdig und ehrlich.

Gleichstellungsfragen wurden wichtiger

Mit dem Vorstoss in diesen für Syna noch neuen Sektor rückte auch die Gleichstellungsfrage in den Vordergrund. Denn: in der Dienstleistung arbeiten seit jeher mehr Frauen. Die Gewerkschaftswelt war bis dahin sehr männlich geprägt, einige alteingesessene Gewerkschafter taten sich anfangs etwas schwer damit, dass auch der Gleichstellung jetzt eine zentrale Rolle zuteilwurde. Doch gerade im Dienstleistungssektor ist dies ein wichtiges Thema, weiss Johann

Tscherrig, verantwortlich für die Interessens- und Vertragspolitik. «Es existiert hier noch immer eine extreme Lohnungleichheit.» Hinzu kommen eine noch schwache gewerkschaftliche Organisation innerhalb des Tertiärsektors sowie teils prekäre Arbeitsbedingungen. Mit dem Beschluss, sich in der Dienstleistung zu engagieren, setzte Syna ein starkes Zeichen.

Ein geglückter Start mit Hindernissen

Nicht immer lief es rund. «Die Geschichte mit einem Grossverteiler 2002 war ein Reinfluss», erinnert sich Johann Tscherrig. Der Konzern zahlte der Gewerkschaft einen Pauschalbetrag dafür, dass sie ihre Sozialpartnerin war. Dass dies Risiken barg, wurde erst deutlich, als der Geldgeber versuchte, Syna zu beeinflussen. Syna bemerkte dies aber rechtzeitig und wehrte sich – ein Lehrstück. In Erinnerung bleibt auch der Fall der «Mobilen Ärzte» – ein System ähnlich der Spitex – den Syna 2014 betreute. Stefan Isenschmid, Syna-Regionalsekretär in Basel, erinnert sich: «Uns war aufgefallen, dass sie oft 36 Stunden am Stück arbeiteten. Als wir den Fall publik machten, hagelte es vom Arbeitgeber

Klagen – gegen uns, aber auch gegen Medien, die darüber berichteten.» Am Ende jedoch behielt Syna recht und die Angestellten erhielten eine höhere Entschädigung.

Wichtige GAV

Unsere grössten Erfolge sind jedoch die vielen geglückten GAV-Abschlüsse, darunter mit Lidl sowie mehreren Kantonsspitalern – jüngst jenem in Zug. Gerade beim Discounter konnte so eine enorme Steigerung der Mindestlöhne um 20 Prozent seit 2011 erreicht werden! «Unser Engagement im Bereich des Dienstleistungssektors ist wichtiger denn je», unterstreicht Zentralsekretärin Migmar Dhakyl. Die prekäre Lage in den Pflegeberufen, der Fachkräftemangel, die viel zu tiefen Löhne in der Coiffeurbranche und die angespannte Situation im Gastgewerbe sind nur einige der Bereiche, in denen Arbeitnehmende auch weiterhin auf die Unterstützung von Syna zählen können.

Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch



1998



2012



2020

2023