

syna MAGAZIN

NR.4 | JULI 2023 | DEUTSCHSCHWEIZ

RESPECT8-3.CH

Dem revidierten Gleichstellungsgesetz fehlen Kontroll- und Sanktionsmechanismen. Hier setzen wir an und bekämpfen Lohndiskriminierung durch die Schaffung von Transparenz. **Seiten 4 und 5**

Construção civil

Durante mais de 25 anos, o sector da construção tem sido um pilar central do nosso sindicato. **Página 15**



14. Juni

Die Schweiz trägt violett

Laut und bunt war der diesjährige feministische Streik. Mehrere Zehntausend waren schweizweit auf den Strassen und kämpften für Gleichstellung. **Seiten 6 und 7**

INHALT

POLITIK

6/7 Feministischer Streiktag

Am 14. Juni forderten schweizweit Zehntausende Gleichstellung

8 Stress und Erschöpfung

Travail.Suisse präsentiert ein Positionspapier mit Massnahmen

BRANCHEN

10 Sicherheitsbranche

Verhandlungen für einen neuen GAV

10 MEM

Neuer GAV bis 2028

10 Plattenleger

Lohnerhöhungen um 1,5 Prozent

PERSÖNLICH

3 Kommentar

Max Gisler

12 Ich und meine Arbeit

Paul Bigger: «Eine lebendige Demokratie braucht eine starke Stimme der Arbeitnehmenden»

SERVICE

11 Dein Recht

Draussen arbeiten bei Hitze

11 Emma erklärt

Umwandlungssatz

16 Regionen

Deutschschweiz

20 Jubiläumsserie

Baugewerbe



POLITIK

RESPECT8-3.CH

Unternehmen, die gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen, sollen auf einer Schwarzen Liste aufgeführt werden, damit ihre Verfehlung für alle sichtbar wird.

SPRACHEN

13 ITALIANO

Parità subito!

14 ESPAÑOL

RESPECT8-3.CH

15 PORTUGUÊS

25 anos de Syna: construção civil



GEWERKSCHAFT

Delegiertenversammlung

Im Fokus der 30. ordentlichen DV stand nebst dem Feiern des 25-Jahr-Jubiläums die Teilrevision der Statuten.

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** 15. September 2023 | **Redaktionsschluss** 25. August 2023, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe (S.4/5, S.8, S.14), Syna (S.1, S.2, S.5 rechts, S.6/7, S.9, S.12, S.13, S.15, S.16 oben und rechts, S.17, S.18 rechts, S.19, S.20), zVg (S.3, S.16 unten, S.17 rechts, S.18 links)

Viel Erreicht und noch viel zu tun

Als ich im Herbst 1974 meine Maurerlehre begann, hatten wir noch einen Stundenlohn von 2 Franken und 40 Rappen, arbeiteten im Sommer bis zu 50 Stunden in der Woche und die ganze Fahrzeit ging zu Lasten des Arbeitnehmenden. In dieser Hinsicht hat sich einiges geändert. Auch dank des damaligen Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbands «CHB», einem Mitbegründer der heutigen Syna. Die Aufgabe, sich für die Anliegen der Bauleute, die bei jedem Wetter ihrer anspruchsvollen Arbeit nachgehen, einzusetzen, nahm der Verband stets sehr ernst.



anfangs der 00er-Jahre das heutige Frühpensionierungsmodell («FAR») seinen endgültigen Durchbruch fand. Hierzu waren einige Grossdemonstrationen, diverse Kundgebungen und zähe Verhandlungen nötig. Die Arbeit von uns Gewerkschaften hat sich für die Bauarbeitenden auf jeden Fall gelohnt und das Frühpensionierungsmodell FAR wurde wegweisend für andere Branchen, welche dieses heute teilweise in einer angepassten Form anwenden.

Gerade unter der Führung des damaligen Präsidenten, dem Walliser Anton Salzmann, konnte der Verband Ende der 80er-, anfangs 90er-Jahre einige Erfolge verbuchen. Zwar wurde der Vorschlag einer einheitlichen Pensionskasse 1984 abgelehnt, weil keine Einigkeit zwischen den Sozialpartnern Baumeister und Gewerkschaften gefunden werden konnte. Im Jahr 1985 wurde dann aber die obligatorische Pensionskasse eingeführt – auch dank dem Einsatz des CHB.

Weitere Verbesserungen erkämpft

Es folgten lange, teilweise zermürbende Verhandlungen zur Entlastung der Bauarbeitenden. Erste Teilerfolge wurden erzielt. 13. Monatslohn, Kurzarbeit im Winter, Fahrzeitenentschädigung oder 22 Tage Ferien, um nur einige zu nennen. Bis dann Ende der 90er-

Engagement fortführen

Viele Arbeitnehmende bleiben auch heute noch bis zu ihrer wohlverdienten Pension in ihren Berufen und Branchen. Dies zeigt uns auch die heutige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Damit alle Arbeitnehmende gute Arbeitsbedingungen haben, gilt es für uns weiterzukämpfen und zusammen mit unseren Mitarbeitenden unserer Anliegen Sorge zu tragen. Für Syna und ihre Mitglieder ist es auch in der Zukunft wichtig, dass wir uns zeigen, Rückgrat beweisen und uns für unsere Mitglieder stark machen.

Max Gisler

Mitglied Zentralvorstand

RESPECT8-3.CH

Schwarze Liste gegen Lohndiskriminierung

Bis zum 30. Juni 2023 hatten alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten Zeit, ihre Löhne auf Diskriminierung zwischen Frauen und Männern zu analysieren. Anschliessend mussten diese Resultate den Mitarbeitenden mitgeteilt werden. Unternehmen, welche dies nicht gemacht haben, riskieren ab sofort, auf der Schwarzen Liste der Plattform RESPECT8-3.CH zu landen. Wir rufen alle Arbeitnehmenden dazu auf, ihr Unternehmen anonym zu melden, wenn dieses seine Angestellten nicht über die gesetzlich vorgeschriebene Lohnanalyse informiert hat.

Die unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern liegt zwischen 8 und 9 Prozent. Dies führt bei Frauen mit einem Durchschnittslohn zu jährlichen Verlusten von mehr als 9000 Franken. Auf ein Erwerbsleben hochgerechnet entspricht dies mehr als 420 000 Franken. Das revidierte Gleichstellungsgesetz sieht als Mittel gegen diese Lohndiskriminierung vor, dass Unternehmen ab 100 Beschäftigten bis zum 30. Juni 2023 ihre Löhne analysiert, revidiert und den Angestellten kommuniziert haben müssen. Allerdings sind keinerlei Sanktionen vorgesehen für Unternehmen, die sich nicht an diese sehr bescheidenen gesetzlichen Vorgaben halten.

Deshalb haben sich Travail.Suisse und seine Verbände entschieden, Unternehmen, die gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen, auf einer Schwarzen Liste aufzuführen, damit deren Verfehlung für alle sichtbar wird. Arbeitnehmende können Unternehmen, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht

nachkommen, anonym melden. Bestätigt sich der Verdacht, wird das Unternehmen so lange auf der öffentlichen Schwarzen Liste aufgeführt, bis es seine Verfehlung korrigiert hat. «Die Schwarze Liste ermöglicht eine Sanktionierung von Unternehmen, die gegen das Gesetz verstossen, bislang aber keine negativen Folgen befürchten mussten», so Véronique Rebetez, Zentralsekretärin und Leiterin der Fachstelle Gleichstellung bei Syna.

Wie funktioniert die Schwarze Liste konkret?

Der Prozess, um ein Unternehmen auf die Schwarze Liste zu setzen, sieht so aus:

- ① Anonyme Meldung des Unternehmens durch Arbeitnehmende. Dafür gibt es drei Möglichkeiten:
 - Meldung über das Whistleblowing-Tool unter respect8-3.ch/schwarze-liste.
 - Schriftliche Meldung via Formular (erhältlich in deinem Regionalsekretariat).
 - Meldung über Telefon 031 370 21 11. In jedem Fall garantieren wir komplette Anonymität.



Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

Die Durchsetzung von Lohnanalysen sind nur ein erster Schritt zur Erreichung der Lohngleichheit. Es braucht nun endlich eine Revision des Gleichstellungsgesetzes, damit Unternehmen ihre Löhne nicht nur analysieren, sondern auch korrigieren. Travail.Suisse und seine Verbände fordern vom Parlament unter anderem folgende Massnahmen:

- ▷ Unternehmen, die sich nicht an das Gleichstellungsgesetz halten, müssen sanktioniert werden.
- ▷ Die «Toleranzschwelle» von fünf Prozent muss abgeschafft werden. Alle Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, sollen die Lohnanalyse wiederholen müssen.
- ▷ Die sogenannte «Sunset-Klausel» des Gleichstellungsgesetzes muss abgeschafft werden. Lohnanalysen sollen auch nach 2032 durchgeführt werden müssen.
- ▷ Unternehmen, die keine wirksamen Massnahmen zur Verringerung der Lohndiskriminierung ergreifen, müssen sanktioniert werden.



- ② Syna (oder ein anderer Travail.Suisse-Verband) konfrontiert das Unternehmen mit dem Vorwurf. Falls das Unternehmen aufzeigen kann, dass es die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes eingehalten hat, wird die Meldung gelöscht, das Unternehmen erscheint zu keinem Zeitpunkt auf der Schwarzen Liste. Falls das Unternehmen die Lohnanalyse nicht (korrekt) durchgeführt hat – oder uns keine entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen möchte – wird es so lange auf der Schwarzen Liste aufgeführt, bis es seine Verfehlung korrigiert hat.
- ③ Die Angestellten der jeweiligen Unternehmen werden von Syna über den Prozess informiert und es werden weitere Schritte geprüft, um die Lohngleichheit zu erreichen.

Aktionen in der ganzen Schweiz

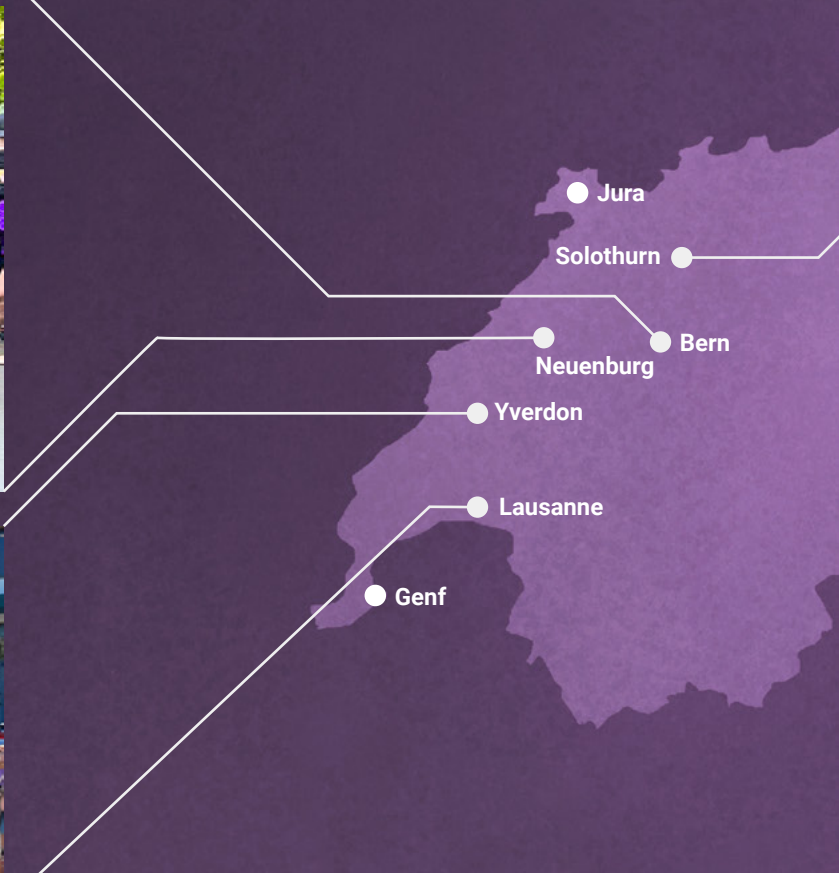
Am 1. Juni hat Syna gemeinsam mit Travail.Suisse und seinen Verbänden im Rahmen eines Aktionstages Arbeitnehmende in der ganzen Schweiz für die Lohngleichheit sensibilisiert und an Verteilaktionen und Ständen mit Flyern und Bonbons für die Schwarze Liste geworben. Parallel dazu fand eine Medienkonferenz in Bern statt, die zwei Wochen vor dem feministischen Streik auf sehr grosses mediales Echo stiess. Auch am feministischen Streik vom 14. Juni waren Syna und weitere Verbände an vorderster Front mit dabei und warben mit einem grossen RESPECT8-3.CH-Banner für die Plattform. Bereits sind anonyme Meldungen eingegangen, die nun sorgfältig überprüft werden.

Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik
bauer@travailsuisse.ch



Gabriel Olham, Egzona Hoxhaj, Walther Wüthrich und Bojan Trajkov am 1. Juni bei einer Standaktion in Bern.



Feministischer Streiktag

Gleichstellung jetzt!



St. Gallen

Zürich

Luzern



Laut, bunt, wütend und positiv zugleich war er, der feministische Streik 2023. Mehrere Zehntausend gingen am 14. Juni schweizweit auf die Strassen. Die Forderung der Demonstrierenden ist klar und deutlich: Gleichstellung – und zwar jetzt und auf allen Ebenen!

Eine lila Welle rollte über die Schweiz. Frauen aus allen Gesellschafts- und Altersschichten nahmen an den zahlreichen Konzerten, Reden und Demonstrationen teil. Auffallend war auch die grosse Zahl an jungen und engagierten Frauen, die dafür kämpfen, dass Gleichstellung nicht nur im Gesetz, sondern auch im Alltag endlich Tatsache wird.

Lohngleichheit

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Eine einfache Forderung und trotzdem noch nicht Realität. Laut Bundesamt für Statistik sind auf der Lohnabrechnung von Frauen im Durchschnitt jeden Monat 1500 Franken weniger als bei den Männern. Von dieser Differenz kann nur rund die Hälfte durch

objektive Faktoren erklärt werden. Der Rest ist, man muss es so deutlich sagen, reine Diskriminierung. Das muss sich ändern. Mit der Kampagne RESPECT8-3.CH (Seiten 4 und 5) setzten wir uns dafür ein, dass diese Diskriminierung sichtbar wird.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Private Entscheidungen dürfen keine Hindernisse für unser Berufsleben darstellen. Deshalb fordern wir bezahlbare und ausreichende familienexterne Betreuungsmöglichkeiten für alle Kinder. Die Arbeitgebenden wollen mehr Flexibilität? Wir auch. Aber nur, wenn diese Flexibilität nicht einseitig ist, sondern für beide Seiten von Vorteil. Wir fordern Arbeitsbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen.

Rentengleichheit

Wir fordern eine Erhöhung der Renten der ersten und zweiten Säule, damit auch Frauen im Ruhestand in Würde leben können. Karriereunterbrüche wegen Kinderbetreu-

ung, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen oder tiefe Löhne in feminisierten Berufen, wie Pflege, Gastronomie oder Dienstleistung, dürfen nicht zu Ungleichheiten im Rentenalter führen. Wir fordern neue Finanzierungsformen statt einer Senkung des Umwandlungssatzes oder der Erhöhung des Rentenalters. Zum Beispiel durch die Besteuerung von Börsengeschäften und der grössten Vermögen in diesem Land, um die Renten derjenigen zu sichern, ohne die die Schweiz und unsere Gesellschaft nicht funktionieren würden.

Véronique Rebetez

Verantwortliche Gleichstellung
veronique.rebetez@syna.ch

BVG-Referendum

Das Referendum gegen den Abbau der beruflichen Vorsorge ist zustande gekommen. Danke für deine Unterschrift. Gemeinsam gegen den Rentenabbau!

Stress und Erschöpfung

Gesundheit ist nicht verhandelbar!



Immer schneller, immer mehr, immer länger. Die Arbeitnehmenden erleben seit mehreren Jahren einen stetigen Anstieg des arbeitsbedingten Stresses. Immer mehr Arbeitnehmende sind emotional erschöpft. Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden braucht es deshalb dringend Gegenmassnahmen.

Die gesundheitlichen Folgen von Stress für die Arbeitnehmenden sind vielfältig. Sie reichen von Rückenschmerzen über Schlafstörungen bis hin zu Erschöpfungsdpressionen. Inzwischen liegt der Hälfte aller neuen IV-Renten eine psychische Ursache zugrunde. Studien zeigen deutlich, dass die Arbeitsprozesse und die Organisation der Arbeitswelt einen wesentlichen Anteil daran haben.

Stressfaktor Flexibilisierung

In den letzten zehn Jahren haben die Flexibilitätsanforderungen stark zugenommen. Unternehmerische Risiken sollen, wenn möglich, an die Arbeitnehmenden ausgelagert werden. So hat etwa die Anzahl Arbeitnehmende, die auf Abruf arbeiten, von 100 000 vor der Pandemie auf 300 000 zugenommen. Für diese Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass sie zu Beginn des Monats nicht wissen, wie viel sie arbeiten können und wie hoch ihr Lohn am Ende des Monats sein wird.

Eine weitere Entwicklung zu Ungunsten der Arbeitnehmenden zeigt sich besonders in den Bereichen Verkauf, Gastronomie oder Betreuung. Hier werden Arbeitstage

oft in verschiedene Blöcke zerstückelt und so in die Länge gezogen. Eine Praxis, die Zentralsekretärin Migmar Dhakye auch aus der Coiffeurbranche gut kennt: «Arbeitnehmende arbeiten immer mehr von frühmorgens bis in den Abend. Damit nicht zu viele Stunden anfallen, haben sie dann beispielsweise über den Mittag zwei freie Stunden. Diese Zwischenstunden können kaum sinnvoll genutzt werden und werden häufig einfach abgessen. Erholen und Abschalten sind so nicht möglich».

Stressfaktor Digitalisierung

Die Digitalisierung hat vielschichtige Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. In der Industrie ist besonders das gestiegene Arbeitstempo spürbar. Im Dienstleistungsbereich ist es die zunehmende Arbeitsverdichtung: Kasse bedienen, Regale auffüllen und gleichzeitig auch noch die Scannerkassen im Blick haben. Neue digitale Plattformen führen besonders bei Taxifahrer/-innen und beim Putzpersonal zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Sie verfügen über kein klares Anstellungsverhältnis, keine Versicherung gegen Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit, keine Beiträge in die Pensionskasse. Und die Scheinselbständigkeit bringt oft eine prekäre Bezahlung mit sich.

So unterschiedlich die Problemstellungen je nach Branche, die Auswirkungen sind dieselben: Als nicht produktiv gewertete Tätigkeiten und Zeiten werden gezielt reduziert oder ausgelagert. «Ein kur-

zes Gespräch mit der Kollegin, ein Schwatz mit dem Patienten, ein Tipp an die Kundin: das ist vom Bau, über den Verkauf bis hin zur Pflege immer weniger möglich», beschreibt Migmar Dhakye den auf Effizienz getrimmten Arbeitsalltag.

Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen

Der zunehmende Stress gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmenden, sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit. Die Gesellschaft soll nicht die Kosten übernehmen müssen für das Versäumnis von Arbeitgebenden, die die Gesundheit von Arbeitnehmenden gefährden. Welche vielschichtigen Massnahmen ergriffen werden müssen, um der Gesundheit endlich Sorge zu tragen, erfährst du im Positionspapier unseres Dachverbandes Travail.Suisse.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Zum Positionspapier

Die von Travail.Suisse geforderten Massnahmen gegen Stress und Erschöpfung der Arbeitnehmenden findest du hier.



Delegiertenversammlung

Ein Appell an die Solidarität

Am 24. Juni fand in Olten die 30. ordentliche Delegiertenversammlung von Syna statt. Im Zentrum stand – neben dem Feiern unseres 25-Jahr-Jubiläums – eine Teilrevision der Statuten.

102 Delegierte nahmen an der diesjährigen Delegiertenversammlung teil, die ganz im Zeichen des 25-Jahr-Jubiläums stand. Den Auftakt machte ein spannender Rückblick auf das vergangene Jahr. Dieser zeigt: Auch wenn wir im letzten Vierteljahrhundert viel erreichen konnten, bleibt einiges zu tun für Syna und die Gewerkschaftsbewegung allgemein. Exemplarisch dafür sind die mehrheitlich zu tiefen Lohnabschlüssen, das andauernde Zuwarten der Politik im Gesundheitswesen oder auch die grosse Demonstration mit 20 000 Teilnehmenden sowie die darauffolgenden Protestaktionen im Baugewerbe. An dieser Stelle sprach Johann Tscherrig, Verantwortlicher Interessens- und Vertragspolitik, den Mitarbeitenden und Mitgliedern ein grosses Kompliment aus: Trotz der schwierigen Situation war Syna sehr präsent und kämpfte an vorderster Front mit den Bauarbeitenden für bessere Rechte.

Die Delegierten zeigten sich mit der Arbeit von Vorstand und Geschäftsleitung zufrieden und verabschiedeten alle unterbreiteten Dokumente. Die Statutenrevision wurde mit grosser Mehrheit angenommen. Des Weiteren verabschiedeten die Delegierten auch zwei Resolutionen.

Teilrevision der Statuten

Das sind die grössten Änderungen, die per 1. Juli gelten:

- ▷ Im Sinne der Gewaltentrennung ist es zukünftig nicht mehr möglich, gleichzeitig bei Syna angestellt und Mitglied des Vorstands oder des Präsidiums zu sein.
- ▷ Das Präsidium wird neu auf Mandatsbasis geführt.
- ▷ Vorstandsmitglieder und Präsidentschaftskandidierende dürfen zum Zeitpunkt der Wahl das Pensionsalter noch nicht erreicht haben.

- ▷ Die Anzahl der Vorstandsmitglieder wird von aktuell 24 Mitgliedern auf sieben bis fünfzehn Basismitglieder reduziert. Der Vorstand besteht fortan nur noch aus Basismitgliedern.
- ▷ Die Geschäftsleitung sowie drei Vertreter/-innen der Regionalsekretär/-innen sind künftig nicht mehr Teil des Vorstandes, nehmen aber in beratender Funktion an den Sitzungen teil.

Resolution Arbeitszeit

Die Gesellschaft wandelt sich und mit ihr die Arbeitswelt. Davon müssen alle profitieren, nicht nur Arbeitgebende. Damit auch Arbeitnehmende von den technischen Fortschritten profitieren, braucht es eine Reduktion der Arbeitszeit. Ausserdem muss das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit gesetzlich festgelegt werden.



Resolution Gleichstellung

Am 14. Juni demonstrierten 300 000 Menschen in der ganzen Schweiz für Gleichstellung. Der Befund ist einfach: Das patriarchale System funktioniert nicht mehr. Wir haben lange genug gewartet, wir waren viel zu geduldig. Aber jetzt ist Gleichstellung angesagt. Für Syna ist klar: Es gibt keine andere Option.



Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch

Syna-Kongress

Am 28. Oktober findet in der Messe Luzern der Kongress von Syna statt. Die Delegierten erhalten alle Informationen von ihrem Regionalsekretariat.



MEM

Neuer GAV nach zähen Verhandlungen

Die Mitarbeitenden in der MEM-Branche profitieren seit dem 1. Juli 2023 weiter von einem Gesamtarbeitsvertrag. Das neue Vertragswerk ist bis am 30. Juni 2028 gültig und bietet den Mitarbeitenden somit auch in den kommenden Jahren Schutz und übergesetzliche Regelungen.

Zusammen mit den anderen Arbeitnehmendenvertragsparteien und dem Arbeitgebendenverband ASM (Swissmem) haben wir in den vergangenen Monaten intensive Verhandlungen geführt. Diese haben gezeigt, dass die Positionen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden so weit auseinanderliegen, dass leider kaum eine gemeinsame Verhandlungsbasis gefunden werden konnte. Unsererseits standen Anliegen wie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine bezahlte Pausenregelung und die Stärkung der Mitwirkungsrechte von betriebsinternen Arbeitnehmendenvertretungen im Fokus. Die Arbeitgebenden ihrerseits forderten insbesondere eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, inklusive Einführung einer 40+-Stundenwoche sowie weniger Konsultationsrechte im Bereich der Massentlassungen und der betriebsinternen Arbeitnehmendenvertretungen. Auf diese zentralen Forderungen der Arbeitgebenden konnten wir unmöglich eintreten, weshalb leider auch unsere Forderungen unerfüllt blieben.

Bekanntnis zum GAV

Alle Verhandlungsdelegationen haben während des Prozesses betont, dass sie zur Sozialpartnerschaft stehen. Aus diesem Grund haben wir uns in der letzten Verhandlungsrunde gemeinsam entschieden, den neuen GAV per 1. Juli 2023 mit demselben Inhalt wie der vorherige GAV und der Integration bisheriger Zusatzvereinbarungen wiederum für fünf Jahre in Kraft zu setzen. Unsere Branchenkommission hat diesem Vorgehen am 22. Juni 2023 zugestimmt. An dieser Stelle bedanken wir uns herzlich bei den Teilnehmenden für die Unterstützung während der Verhandlungen.

Intensive Jahre stehen bevor

Die Erneuerung des GAV wird uns auch in den kommenden Jahren fordern. Es gilt, unsere Mitgliederbasis zu stärken und den Austausch mit den Arbeitgebenden zu intensivieren, damit wir in fünf Jahren wieder einen zeitgemässen GAV abschliessen zu können.

Nico Fröhli

Zentralsekretär MEM-Industrie
nico.froehli@syna.ch

Plattenlegergewerbe

Höhere Löhne seit Mai

Auf den ersten Mai 2023 wurden im Plattenlegergewerbe die Löhne um 1,5 Prozent erhöht und es gelten neue GAV-Mindestlöhne.

Die Inflation trifft vor allem die Arbeitnehmenden. Krankenkassenprämien steigen und die Mieten auch. Deshalb war es uns ein Anliegen, dass auch im Plattenlegergewerbe die Löhne generell erhöht werden. Nach einer konstruktiven Lohnrunde mit den Arbeitgebenden konnten wir per 1. Mai 2023 folgendes Resultat erzielen:

- Die effektiven Löhne aller Angestellten werden um 1,5 Prozent erhöht (gilt für alle Löhne bis zu einem Bruttolohn von 7000 Franken)
- Alle GAV-Mindestlöhne wurden um bis zu 100 Franken erhöht (siehe Kategorien auf der Webseite).

Hast du deine Lohnerhöhung nicht erhalten? Dann melde dich bei Syna in deiner Region und wir helfen dir.

Migmar Dhakyel

Zentralsekretärin Hafner- und Plattenlegergewerbe
migmar.dhakyel@syna.ch

Zum GAV

Detaillierte Infos zum Gesamtarbeitsvertrag findest du hier:



Sicherheitsbranche

Verhandlungen für einen neuen GAV

Sie arbeiten, wenn wir unsere Freizeit geniessen: Wir treffen sie am Eingang eines Konzerts, an Bahnhöfen und auch am Flughafen an. Es sind wichtige Jobs – doch die Arbeitsbedingungen sind schwierig.

Unregelmässige Arbeitszeiten, arbeiten am Wochenende, Nacharbeit und selten arbeiten am selben Ort ist Alltag in der Sicher-

heitsbranche. Problematisch sind auch die sogenannten Null-Verträge, sprich Verträge, die keine bestimmten Arbeitsstunden garantieren. Hier kommt es oft zu Missbrauch. Momentan befinden wir uns in neuen GAV-Verhandlungen und werden uns dafür einsetzen, dass Missbräuchen vorgebeugt und vor allem die Ausbildung und die Löhne nachhaltig gestärkt werden.

Motiviere deine Arbeitskolleginnen und -kollegen, Mitglied zu werden und teile uns deine Forderungen mit. Zusammen sind wir stark!

Migmar Dhakyel

Zentralsekretärin Sicherheit
migmar.dhakyel@syna.ch

Dein Recht

Draussen arbeiten bei Hitze

In der Schweiz gibt es kein Recht auf Hitzefrei bei der Arbeit. Die Arbeitgebenden müssen jedoch die nötigen Massnahmen ergreifen, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

Ist Hitze ein Gesundheitsrisiko?

Hohe Lufttemperaturen gelten als Gesundheitsrisiko, da Hitzeerkrankungen auftreten können. Diese reichen von Hitzeerkrämpfen, Hitzeerschöpfung, Hitzeschäden bei körperlicher Anstrengung bis hin zum Hitzeschlag.

Welche Pflichten haben Arbeitgebende?

Arbeitgebende tragen, gemäss Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, die Verantwortung dafür, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt wird. Bezüglich Hitze müssen Arbeitgebende verschiedene Massnahmen prüfen, wie diese reduziert werden kann. Dies kann durch technische Massnahmen, beispielsweise Schutzzelte oder Sonnenschirme, oder organisatorische Massnahmen, wie Anpassung der Arbeitsabläufe erfolgen.

Kann die Gesundheitsgefahr der Hitze damit nur teilweise oder gar nicht behoben werden, müssen Arbeitgebende personenbezogene Massnahmen anwenden, indem zumutbare und wirksame persönliche

Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt und angemessene Weisungen erteilt werden. Oder auf nichtjuristendeutsch: Arbeitest du bei Hitze draussen und die bisherigen Massnahmen schützen dich noch nicht genug, dann müssen dir deine Vorgesetzten Sonnencreme, Nackenschutz und genügend Wasser zur Verfügung stellen. Die Kosten für die Schutzmassnahmen und die Schulung der Arbeitnehmenden müssen die Arbeitgebenden tragen.

Welche Verantwortung haben Arbeitnehmende?

Der Schutz der Gesundheit liegt aber nicht nur in der Verantwortung der Arbeitgebenden, sondern auch der Arbeitnehmenden. Diese müssen sich an die Weisungen der Arbeitgebenden halten und die Massnahmen befolgen. Ansonsten können Arbeitgebende diese ermahnen und allenfalls deren Leistung zurückweisen. Gesundheitsschutz funktioniert nur in Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Nora Picchi

Leiterin Rechtsberatung
nora.picchi@syna.ch

Gute Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen

Donnerstag und Freitag, 17. und 18. August, 9.00 bis 17.00 Uhr, St. Gallen

Wir kennen es wohl alle: Mit manchen Menschen funktioniert die Zusammenarbeit ganz automatisch, mit anderen harzt es irgendwie – und manchmal wird es richtig schwierig. Wie gelingt es, trotz dieser Unterschiede konstruktiv zusammenzuarbeiten? Was macht die unterschiedlichen Charaktere aus und was brauchen sie, um sich gut auf andere einlassen zu können? Im Kurs beschäftigen wir uns mit hilfreichen psychologischen und kommunikativen Modellen.

ChatGPT & Co – Was nützt mir künstliche Intelligenz (AI) im Arbeitsalltag?

Donnerstag, 31. August, 9.00 bis 17.00 Uhr, Zürich

Bestimmst du in letzter Zeit über Begriffe wie ChatGPT, Prompting oder künstliche Intelligenz gestolpert. «Was nützt das mir konkret?» hast du dich wohl gefragt. Lerne, wie du diese und andere Technologien nutzen kannst, um deinen Alltag zu erleichtern.

Erfolgreiches Storytelling

Dienstag und Mittwoch, 10. und 11. Oktober, 9.00 bis 17.00 Uhr, Murten

Content is king – ohne Inhalt kein Erfolg. Aber Inhalt ist ein rein technischer Begriff – seelenlos, blutleer. Es fehlt das Storytelling. Text allein berührt und bewegt niemanden. Geschichten dagegen schon. Erfahre im Seminar, wie gutes Storytelling geht!

formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

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

🌐 formation-arc.suisse

Emma erklärt!

Umwandlungssatz

Im Zuge der BVG-Reform soll der Umwandlungssatz gesenkt werden. Was wandelt der genau um und was für Folgen hätte eine Senkung des Umwandlungssatzes? Ich erkläre dir.

Der Umwandlungssatz definiert, wie viel Prozent deiner zweiten Säule dir nach der Pensionierung jährlich als Rente ausbezahlt wird. Dieser Prozentsatz beträgt aktuell 6,8 Prozent. Hast du in deinem Arbeitsleben 100 000 Franken in der beruflichen Vor-

sorge angespart, erhältst du nach deiner Pensionierung jedes Jahr 6,8 Prozent davon ausbezahlt, sprich 6800 Franken. Die Höhe des Umwandlungssatzes wird vom Bund festgelegt. Wird er, wie in der BVG-Reform beschlossen, gesenkt, sinkt deine jährliche Rente. Das wollen wir verhindern und haben dagegen das Referendum ergriffen, damit der Umwandlungssatz nicht gesenkt und deine Rente nicht kleiner wird.



Emma

Ich und meine Arbeit

«Ich wünsche mir einen stärkeren Austausch zwischen allen Generationen»

Paul Bigger engagierte sich praktisch sein ganzes Leben politisch – früher für die Kleinbauern, heute für die Gewerkschaft. Was ihn dazu motiviert erfährst du in seinem Portrait.



«Eine lebendige Demokratie braucht auch eine starke Stimme der Arbeitnehmenden»

Paul Bigger, pensionierter Meisterlandwirt und Theologe

Meine Arbeit

Nach dem Gymnasium habe ich an der Uni Fribourg mit einem Wirtschaftsstudium begonnen, habe mich dann nach ein paar Semestern aber für eine Landwirtschaftsausbildung entschieden. Gemeinsam mit meiner Frau Margrit, die eidgenössisch diplomierte Bäuerin ist, habe ich dann verschiedene Bauernhöfe in der Deutschschweiz gepachtet. Der Schutz der Natur liegt mir am Herzen und so führten wir die Betriebe nach ökologischen, ab 1990 Bioknospen-Standards. Damals gab es noch nicht so viele Biobauernhöfe wie heute und kleinere Betriebe gerieten aufgrund der stetigen Öffnung des Marktes in Bedrängnis. So engagierte ich mich im Verband der Kleinbauern für unsere Interessen. Nebst diesem Engagement und dem Bauern liess mich mein Interesse am Christentum nicht los und ich studierte an der Hochschule Chur Theologie.

Meine Gewerkschaft

Die Arbeit auf einem einfach eingerichteten Biohof ist körperlich sehr zehrend. Mit 50 Jahren entschieden meine Frau und ich,

mit dem Bauern aufzuhören. Darauf übernahm ich in Thayngen die Leitung in der katholischen Kirchgemeinde als Diakon. Einige meiner neuen Arbeitskolleginnen und -kollegen waren Syna-Mitglieder. Sie mussten mich nicht lange überzeugen, ebenfalls Mitglied zu werden. In meiner Gemeindegemeinschaft und besonders durch meine seelsorgerische Arbeit kam ich oft in Kontakt mit den verschiedensten schweren Schicksalen und Lebensumständen. Diese Begegnungen zeigten mir tagtäglich auf, wie wichtig auch das gewerkschaftliche Engagement ist. Dass wir in der reichen Schweiz mehr als 750 000 Armutsbetroffene haben, zeigt exemplarisch, wie ungerecht unsere Welt noch ist, und zwingt mich zum Kämpfen.

Meine Motivation

Schon als Jugendlicher war es mir immer wichtig, dass alle fair behandelt werden. Dieser Gerechtigkeitsinn deckt sich auch mit meiner religiösen Überzeugung. Es ist ein Wert, der in allen Religionen einen zentralen Platz einnimmt. Diese Wertvorstellung auch im Profanen auszuleben, gibt mir ei-

nen grossen Lebenssinn. Des Weiteren bin ich ein überzeugter Demokrat. Eine lebendige und pluralistische Demokratie braucht die Vertretung aller Interessensgruppen und damit auch eine starke Stimme der Arbeitnehmenden. Aus jemandem, der wie ich jetzt zwar pensioniert ist, aber jahrelang Angestellter war und sechs erwachsene Kinder im Erwerbsalter hat, bringt man das Denken eines Arbeitnehmenden nicht mehr raus.

Mein Engagement

Heute bin ich besonders in der Bewegung 60+ von Syna aktiv. Wir beschäftigen uns mit Themen, die speziell für unsere Altersgruppe aktuell sind. Gemeinsam mit anderen Interessierten vertreten wir Syna in der Schweizerischen Rentnervereinigung (FSR-SRV) und in verschiedensten Arbeitsgruppen der VASOS-FARES und SSR. Das Fachwissen innerhalb der Arbeitsgruppen ist riesig und die Diskussionen mit den anderen Mitgliedern hochspannend. Doch eigentlich sind alle Fragen, mit denen wir uns in der Rentnervereinigung befassen, generationenübergreifende Fragen. So betrifft beispielsweise die Ausgestaltung der Altersvorsorge sowohl uns als auch kommende Generationen. Oder denken wir an eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Spitälern, Alters- und Pflegeheimen, die sowohl für die Angestellten selbst, aber auch für die Patientinnen und Bewohner wichtig sind. Ich bin überzeugt, dass wir noch viel erreichen könnten, wenn wir den Austausch zwischen den Generationen fördern und uns stärker gemeinsam für unsere Werte einsetzen würden.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Rentner/-innen

Die Versammlungen der Rentnerinnen und Rentner finden statt:

Französischsprachige Schweiz: 23.8.2023

Deutschschweiz: 30.8.2023

Jede Region kann bis zu 5 Mitglieder über 60 Jahre entsenden. Um teilzunehmen und für weitere Informationen wende dich bitte an dein Regionalsekretariat oder an

✉ veronique.rebetez@syna.ch.

Giornata di sciopero femminista

Parità subito!

Lo sciopero femminista 2023 è stato chiassoso, colorato, furioso e positivo allo stesso tempo. Diecimila persone sono scese in piazza in tutta la Svizzera il 14 giugno. La richiesta delle manifestanti era chiarissima e inequivocabile: parità subito e a tutti i livelli!

Un'onda viola ha attraversato la Svizzera. Donne di ogni età ed estrazione sociale hanno partecipato ai numerosi concerti, discorsi e manifestazioni. Davvero impressionante è stato anche il gran numero di donne giovani e impegnate che si battono affinché la parità sia finalmente un dato di fatto non solo a livello di legge, ma anche nella vita reale.

Parità salariale

Pari retribuzione a parità di lavoro. Una richiesta semplice eppure lungi dall'essere una realtà. Secondo l'Ufficio federale di statistica, le buste paga mensili delle donne sono in media 1500 franchi più leggere rispetto a quelle degli uomini. Questa differenza si giustifica con fattori oggettivi quali la posizione professionale, gli anni di servizio o il livello di istruzione solo nella metà circa dei casi – per il resto, va detto chiaramente, è pura e semplice discriminazione. La situazione deve

cambiare. Con la campagna RESPECT8-3.CH (pagine 4 e 5) facciamo in modo di rendere visibile questa discriminazione.

Conciliabilità di lavoro e vita privata

Le scelte private non devono ostacolare la vita lavorativa. Per questo chiediamo soluzioni di assistenza all'infanzia extra familiare accessibili e sufficienti per tutti i bambini. I datori di lavoro vogliono più flessibilità? Anche noi. Ma solo se questa flessibilità non è unilaterale, ma reciprocamente vantaggiosa. Chiediamo condizioni di lavoro che consentano un equilibrio migliore tra lavoro e vita privata.

Parità delle rendite

Chiediamo un aumento delle rendite del primo e del secondo pilastro, affinché anche le donne possano vivere dignitosamente nella vecchiaia. Le interruzioni di carriera per la

cura dei figli, le differenze di remunerazione tra uomini e donne o i bassi salari nelle professioni tipicamente femminili, come l'assistenza sanitaria, la ristorazione o i servizi, non devono causare disparità nella vecchiaia. Anziché abbassare il tasso di conversione o aumentare l'età di pensionamento, chiediamo nuove forme di finanziamento. Ad esempio, tassando le transazioni di borsa e le grandi fortune del Paese, così da garantire le rendite di coloro senza i quali la Svizzera e la nostra società tutta intera non potrebbero funzionare.

Véronique Rebetz

Responsabile del servizio per la parità
veronique.rebetz@syna.ch

Referendum contro la revisione della LPP

Il referendum contro lo smantellamento della previdenza per la vecchiaia è riuscito! Grazie per aver firmato. Uniti contro i tagli alle rendite!



Lista negra contra la discriminación salarial

Hasta el 30 de junio de 2023 tenían las empresas con más de 100 empleados para analizar sus salarios en busca de discriminación entre mujeres y hombres. Luego, estos resultados debían comunicarse a los trabajadores. Las empresas que no lo hayan hecho corren el riesgo de ser incluidas en la lista negra de la plataforma RESPECT8-3.CH de forma inmediata. Hacemos un llamado a todos los trabajadores para que denuncien de forma anónima a su empresa si ésta no ha informado a sus empleados sobre el análisis salarial exigido por ley.

La diferencia salarial no explicada entre mujeres y hombres se sitúa entre el 8% y el 9%. Lo que significa pérdidas anuales de más de 9.000 francos para las mujeres con un salario medio. A lo largo de la vida laboral, esto sería más de 420.000 francos. Como parte del esfuerzo contra la discriminación salarial, la Ley de Igualdad de Género revisada indica que las empresas con 100 o más trabajadores debían haber analizado, revisado y comunicado sus salarios a los empleados antes del 30 de junio de 2023. Sin embargo, no se prevén sanciones legales para las empresas que no cumplan estos simples requisitos.

Es por esto que Travail.Suisse y organizaciones asociadas han decidido incluir en una lista negra a las empresas que infringen la Ley de Igualdad de Género, para que su falta de compromiso sea pública. Los trabajadores pueden denunciar anónimamente a las empresas que no cumplan sus obligaciones legales. Si se confirma la sospecha, la empresa permanecerá en la lista negra pública hasta que haya cumplido los requisitos previstos en la ley. «La lista negra permite sancionar a las empresas que infringen la ley, empresas que hasta el día de hoy quedaban completamente impunes», afirma Véronique Rebetez, Secretaria Central y Directora de la Unidad de Igualdad de Syna.

¿Cómo funciona la lista negra?

Para incluir una empresa en la lista negra, se observan los siguientes criterios:

① Denuncia anónima de la empresa por parte de los trabajadores. Hay tres formas de hacerlo: (1) Denuncia a través de la herramienta online en respect8-3.ch/schwarze-liste. (2) Denuncia por escrito a través de un formulario (disponible en tu secreta-

ría regional) (3) Denuncia telefónica al 031 370 21 11. En todos los casos garantizamos el anonimato total.

② Syna (o una de las otras asociaciones de Travail.Suisse) confronta a la empresa con la denuncia. Si la empresa puede demostrar que ha cumplido los requisitos de la Ley de Igualdad de Género, se borrará la denuncia y la empresa no aparecerá en la lista negra en ningún momento. Si la empresa no ha realizado (correctamente) el análisis salarial – o no desea facilitarnos la información requerida – permanecerá en la lista negra hasta que hayan cumplido los requisitos previstos en la ley.

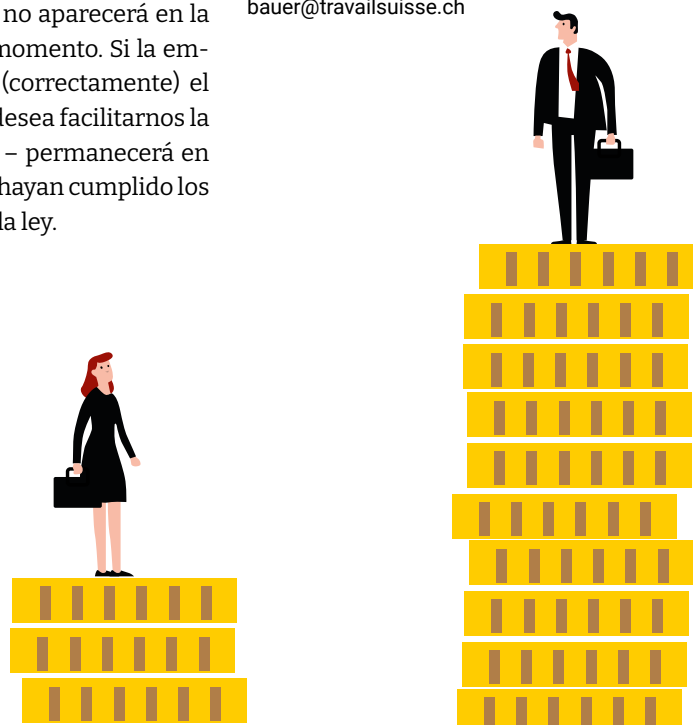
③ Los empleados de las respectivas empresas serán informados por Syna sobre el proceso y se estudiarán nuevas medidas para lograr la igualdad salarial.

Protestas en toda Suiza

El 1 de junio, Syna junto a Travail.Suisse y sus asociaciones, organizó una jornada de protestas para sensibilizar a los trabajadores de toda Suiza sobre la igualdad salarial y promover la lista negra en campañas de distribución y stands con información. De forma paralela, dos semanas antes de la huelga feminista se celebró en Berna una conferencia de prensa que tuvo gran repercusión en los medios de comunicación. Syna y otras asociaciones también marcharon al frente durante la huelga feminista del 14 de junio, promoviendo la plataforma con una gran pancarta RESPECT8-3.CH. Ya se han recibido denuncias anónimas que se comprobarán una a una.

Thomas Bauer

Director de Política Económica
bauer@travailsuisse.ch



Medidas para combatir la discriminación salarial

La aplicación de análisis salariales es sólo un paso hacia la plena igualdad en cuanto a la retribución justa de la remuneración laboral. También es necesario repensar la Ley de Igualdad de Género para que las empresas no sólo analicen sus salarios, sino que también los corrijan. Travail.Suisse y sus asociaciones piden al Parlamento que adopte, entre otras, las siguientes medidas:

- Las empresas que no cumplan la Ley de Igualdad de Género deben ser sancionadas.
- Se debe prescindir del «umbral de tolerancia» del 5%. Todas las empresas con diferencias salariales no explicables deben repetir el análisis salarial.
- Debe abolirse la «cláusula de término» de la Ley de Igualdad. Los análisis salariales deben seguir realizándose después de 2032.
- Las empresas que no tomen medidas efectivas para reducir la discriminación salarial deben ser sancionadas.

25 anos de Syna

O pilar de construção civil

Com cerca de 36 000 membros, a «Christlicher Holz- und Bauarbeitsverband» (CHB, Associação Cristã de Trabalhadores de Madeira e de Construção Civil) foi a maior parceira de fusão na altura, quando o Syna foi fundado. Ainda hoje, os membros dos setores da indústria da construção civil e das indústrias adjacentes constituem uma parte considerável. Ou, dito pelas palavras do setor: a construção civil sempre foi um fundamento importante do nosso sindicato. Motivo suficiente para relembrar as conquistas e acontecimentos mais importantes dos 25 anos da história do Syna na construção civil.

A construção é não só um dos setores mais bem organizados como também um dos mais vivos em termos de parceria social. De cooperação bem-sucedida a greves, tudo está incluído.

Altura de reforma flexível

O trabalho na construção civil é fisicamente desgastante. Na verdade, é inconcebível que alguém que travou toda a sua vida profissional na construção possa trabalhar até a idade legal de reforma de 65 anos, sem problemas físicos. Em outubro de 2002, mais de 15 000 trabalhadores de construção fizeram greve para exigir uma idade de reforma de 60 anos. Com sucesso: os primeiros modelos cantonais de reforma antecipada foram introduzidos no início dos anos 2000. Há 20 anos que os parceiros sociais têm modelos conjuntos de reforma antecipada com o FAR na indústria de construção e com o RESOR nas indústrias de construção adjacentes na Suíça Romanda. «A luta pela reforma antecipada é uma grande conquista para os trabalhadores da construção e hoje é impossível imaginar

a construção civil sem ela», resume Johann Tscherrig, secretário central do Syna para a indústria da construção, e acrescenta: «também conseguimos estabelecer modelos de reforma antecipada na maioria dos setores da construção civil.»

Frentes endurecidas

Por mais bem-sucedida que seja a parceria social nos modelos de reforma antecipada, as frentes são endurecidas quando se trata do contrato nacional de trabalho (CNT). O CNT é o contrato nacional de trabalho na indústria da construção. Na primavera de 2007, as relações entre os sindicatos e os empreiteiros atingiram o fundo do poço. Na reunião dos seus delegados, os empreiteiros decidem terminar o CNT no final de setembro. Seguem-se manifestações ao longo do ano nas maiores cidades suíças, cada uma com vários milhares de trabalhadores da construção civil. Há também uma greve em todos os terrenos de obras do Neat no Gotthard. As frentes estão tão endurecidas que a Conselheira federal Doris Leuthard teve de recorrer a um

mediador. Empreiteiros e sindicatos então concordam em estabelecer um novo CNT, que deveria entrar em vigor no dia 1º de fevereiro de 2008. Mas os empreiteiros rejeitaram o compromisso novamente em janeiro de 2008 e as negociações fracassaram.

Todos os anos de novo

As exigências de ambos os lados permaneceram semelhantes ao longo dos anos. Nós, os sindicatos, exigimos melhor proteção aos empregados, salários que façam jus ao trabalho realizado, direito ao trabalho a tempo parcial e melhor conciliação entre a vida profissional e familiar. Por seu lado, os empreiteiros exigem a máxima flexibilidade nas horas de trabalho e preferem ficar com os lucros a repassá-los aos empregados. Consequentemente: os compromissos são difíceis de encontrar. Por isso, no período que antecedeu todas as negociações do CNT, houve grandes manifestações dos trabalhadores de construção. Em 2011, 2015, 2018 e também no último verão, mais de dez mil foram às ruas cada vez. Também graças a esta pressão, um acordo para um novo CNT sempre pôde ser encontrado no final. «Enfrentar os empregados da construção civil é uma coisa corajosa. Porque dificilmente existe um setor tão bem organizado em termos de sindicatos quanto a indústria da construção civil e das indústrias adjacentes», conforme Tscherrig, olhando para futuras negociações com espírito de luta.

Michael Steinke

Colaborador na Comunicação
michael.steinke@syna.ch



REGIONEN

AARGAU

«Lohngleichheit im Kanton Aargau – jetzt!»

«ArbeitAargau» fordert mit der Initiative und gemeinsam mit einer breiten Allianz aus Frauenorganisationen und Parteien eine entschlossene und wirksamere Förderung der Lohngleichheit im Kanton Aargau. Eine zentrale Rolle dabei soll auch eine Fachstelle für Gleichstellung einnehmen.

Frauen verdienen trotz Gleichstellungsgesetz und Lohnanalysen durchschnittlich 18 Prozent weniger als Männer. Rund die Hälfte davon ist nicht erklärbar. Das Gleichstellungsgesetz wird nicht wirksam umgesetzt, weshalb die Initiative notwendig ist. Die Initiative verlangt Lohnanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden (statt 100), Sanktionen für Nichterfüllung und die Wiederherstellung der Fachstelle für Gleichstellung. Die Regierung und der Grosse Rat haben bisher nicht gehandelt, daher ist diese Initiative wichtig. Die Unterschriftensammlung hat am Feministischen Streiktag, 14. Juni 2023, begonnen.

Syna Aargau ist Teil der Allianz und macht tatkräftig bei der Unterschriftensammlung mit.

Fabio Iseini, Regionalsekretär

Infos

Weitere Infos und die Unterschriftenliste findest du hier



BERN

Danke für die Unterstützung

An diversen Standaktionen konnten wir in der Region neue Mitglieder werben, Unterschriften sammeln und auf die Anliegen von Syna und Travail.Suisse aufmerksam machen.

Es ist uns gelungen, den Tiktoker Gabriel Oldham für unsere Standaktionen zu engagieren. Durch seine professionelle Unterstützung besuchten viele junge Leute unseren Stand – viel mehr als sonst! Er setzt sich speziell für das junge Publikum ein sowie für das Thema Mobbing. Jenen, die mehr über Gabriel Oldham wissen möchte, oder über ein Engagement nachdenkt, empfehlen wir seine Webseite.

Ein Dankeschön an alle Teilnehmenden und den Vorstand der Region Bern, welcher die ganzen Aktionen finanziell erst möglich gemacht hat.

Elvira Wüthrich, Regionalredakteurin



DEUTSCHFREIBURG

Feministischer Streiktag

Wir waren am diesjährigen feministischen Streiktag unterwegs. Die vielen Menschen und vor allem jungen Frauen zu sehen, die zusammen für Gleichstellung eintreten, war überwältigend.

Frauen verdienen für die gleiche Arbeit im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. Berufe mit einem hohen Frauenanteil haben oft sehr tiefe Löhne. Die Renten der Frauen sind tiefer als jene der Männer. So lange dies so ist, gehen wir am 14. Juni weiterhin auf die Strassen, damit Gleichstellung endlich zur Realität wird.

Wirst du am Arbeitsplatz diskriminiert oder gemobbt, dann melde dich bei uns. Wir stehen dir gerne beratend zur Seite.

Egzona Hoxhaj, Aussendienstmitarbeiterin

NORDWESTSCHWEIZ

Nachruf

Wir nehmen Abschied von unserem langjährigen Mitglied Franz Renggli. Er ist am 18. April 2023 im Alter von 82 Jahren von uns gegangen.

Franz hat sich über Jahrzehnte mit Herzblut und enormem Engagement für die Gewerkschaft und somit für die Gemeinschaft eingesetzt.



Wir werden ihn als Vorbild und mit Dankbarkeit in Erinnerung bewahren.

Sektion Syna Nordwestschweiz

OBERWALLIS

GV Goms in Gluringen

Auf einer Webseite steht: «Gluringen, das Gommer Dorf ohne Dorfmittelpunkt». Für Syna Oberwallis war es am Freitag, dem 2.6.23, ein Mittelpunkt, nämlich der Mittelpunkt der GV Goms.

Präsident Beat Garbely konnte die anwesenden Mitglieder der Sektion Goms zur alljährlichen GV begrüßen. Es standen die üblichen Traktanden, sowie der Bericht des Regionalsekretariats, Infos aus dem Syna-Zentralvorstand und Ehrungen der Jubilare auf dem Programm.

Anlässlich der GV wurden auch Unterschriften für das Referendum zur BVG-Reform gesammelt. Es ist sehr wichtig, dass wir uns da wehren. Mittlerweile konnten die erforderlichen Unterschriften gesammelt und das Referendum eingereicht werden.

Während Corona konnte die GV nicht immer durchgeführt werden aber solche Anlässe sind sehr wichtig in unserer hektischen schnelllebigen Zeit. Nach dem offiziellen Teil wurden wir kulinarisch vom Restaurant Gommerhof Gluringen verwöhnt. Herzlichen Dank für die wunderbare Bewirtung und Gastfreundschaft.

Die Mitglieder der Sektion Goms freuten sich auf diesen Anlass. Ein informativer und unterhaltsamer Abend in Gesellschaft mit anderen Mitgliedern der Sektion Goms.

Flyer-Aktion «Lohngleichheit» in St. Niklaus

Am 1. Juni 2023 hat Syna Oberwallis eine kleine aber wichtige Aktion «Lohngleichheit» durchgeführt. Vor der Scintilla St. Niklaus wurden informative Flyer zu diesem Thema verteilt. Syna engagiert sich für faire Arbeit und echte Gleichstellung. Lohndiskriminierung ist immer noch eine Tatsache. Frauen verdienen weniger pro Monat als Männer für die gleiche Arbeit. Es ist wichtig, dass wir da ein zukunftsorientiertes Zeichen setzen. Dieses Thema wird uns in Zukunft noch einige Zeit beschäftigen. Es gibt noch viel zu tun – packen wirs an!

Gianluca Casili, Regionalverantwortlicher

OLTEN

Pensionierten-Ausflug

Wir treffen uns am 24. August 2023 um 14.15 Uhr an der Bushaltestelle Schulhäuser in Matzendorf, wo wir das Keramikmuseum mit Führung besichtigen werden. Danach gibt es einen kleinen Imbiss.

Bahnverbindung**Oesingen-Balsthal**

Oesingen ab 13.49 Uhr

Thalbrücke an 13.55 Uhr

Bus Nr. 129**Balsthal Matzendorf**

Thalbrücke ab 14.07 Uhr

Schulhäuser an 14.15 Uhr

Dort werdet ihr von Karl Tschümperlin abgeholt und zum Museum begleitet (ca. 100m). Alles Weitere wird euch vor Ort mitgeteilt.

Anreise mit dem Auto

In Matzendorf hat es keine Parkplätze. Bitte in Balsthal beim Restaurant Burg parkieren und den Bus 129 beim Bahnhof Thalbrücke um 14.07 Uhr nehmen.

Wir freuen uns auf viele Teilnehmende.

Marianne Federspiel, Veteranenobfrau
Karl Tschümperlin, Veteranenobmann

Infos & Anmeldung

Die Anmeldung muss bis am 31. Juli 2023 erfolgen an:

🌐 syna-olten.ch

✉ ms.tino@bluewin.ch

☎ 062 216 27 17



LUZERN & OB-/NIDWALDEN

Im Einsatz gegen Lohndiskriminierung!

Im Juni 2023 war viel los in den Regionalsekretariaten Luzern und Stans. Am 1. Juni waren wir im Rahmen der Lancierung der Kampagne RESPECT8-3.CH unterwegs. Und am 14. Juni waren wir mit einer Standaktionen beim Bahnhof Luzern präsent. Die Aktionen waren sehr erfolgreich und es konnten neue Menschen für gewerkschaftlichen Themen sensibilisiert werden.

RESPECT8-3.CH:

Vom Morgen bis zum Abend des 1. Juni waren die Teams von Syna Luzern und Ob-/Nidwalden für die Umsetzung der Lohngleichheit unterwegs. Mit dieser Kampagne engagieren wir uns gemeinsam mit unserem Dachverband dafür, dass der Gleichstellungsartikel endlich umgesetzt wird (Mehr auf den Seiten 4 und 5).

Feministischer Streik

Mit unserer Teilnahme am diesjährigen Frauenstreik haben wir gemeinsam ein Zeichen gesetzt für die Gleichstellung. Es braucht gezielte Lohnerhöhung in Branchen mit tiefen und mittleren Löhnen, die oft einen hohen Frauenanteil haben. Es braucht anständige, existenzsichernde Renten ohne weitere Erhöhungen des Rentenalters. Es braucht Rentenverbesserungen statt Kürzungen und es braucht planbare und familienkompatible Arbeitszeiten statt Arbeit auf Abruf und ständige Erreichbarkeit.

Ein grosses Dankeschön an unsere Mitglieder, die uns an diesen Tagen unterstützt haben.

Jelena Banadinovic, Leiterin Sekretariatsregion

GRAUBÜNDEN

Danke Markus!

Nach fast 10 Jahren verlässt er nun seinen Posten bei Syna per Ende Juli, bleibt uns aber weiterhin als Mitglied der Gewerkschaft treu.

Am 1. November 2013 begann Markus Roner, bei den meisten auch als «Roni» bekannt, seine Arbeitsstelle als Regionalsekretär in Chur. Schon bald übernahm er die Position als Regionalverantwortlicher der Region Graubünden. Wir haben Roni als äusserst aufgestellten, humorvollen und freundlichen Arbeitskollegen kennen und schätzen gelernt. Das «zusammen stark» haben wir gespürt und gelebt.

Ihn zieht es nun wieder in seine Heimat, das Engadin, zurück, wo er sich neuen Herausforderungen und Aufgaben stellen wird.

Wir bedanken uns von Herzen für seine geleistete Arbeit und seinen Einsatz bei Syna und wünschen ihm sowohl für seine berufliche wie private Zukunft nur das Beste.

Ylenia Barbieri, Administrative Mitarbeiterin

ZUG/INNERSCHWYZ

Kurzporträt Felix Staub

Heute stellen wir den langjährigen Regionalpräsidenten unserer Region und Sektionspräsident des Ägeritals Felix Staub vor.

Felix Staub ist am 5. August 1966 in Unterägeri geboren und seit 1986 in Oberägeri wohnhaft. Er ist geschieden und hat zwei Söhne, Daniel und Florian, der ebenfalls im Vorstand der Region ist. Felix hat eine Lehre als Maurer absolviert und arbeitet heute als Tiefbau-Polier. Über 25 Jahre lang war er Trainer beim FC Aegeri. Nun verbringt er seine Freizeit gerne in der Natur und fährt mit seinen «Crawler-Autos» im Massstab 1:10, von welchen er schon zu Jugendzeiten träumte.

Die Funktion als Präsident übt er mittlerweile schon seit 23 Jahren aus. Zur Gewerkschaft kam er im Jahre 1986 durch einen Arbeitskollegen. Die Präsidenschaft hat er übernommen, um auch in der Gewerkschaft Verantwortung zu tragen und weil er, wie er selbst sagt, «lernen wollte, vor Leuten zu sprechen.» Sein Wunsch für die Zukunft von Syna ist es, «dass wieder Ruhe und Normalität eintritt und natürlich in Zukunft sehr viele Neumitglieder geworben werden können.» Den Gewerkschaftsmitgliedern möchte er sagen: «bleibt bei Syna, dann seid ihr immer auf dem neuesten Stand, was in eurem GAV geändert wird.» Auf die Frage, wieso man der Gewerkschaft beitreten sollte, meint Felix: «Nur zusammen sind wir stark!»

Nächstes Mal stellen wir euch den Sektionspräsidenten Xaver Gwerder vor.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



OBERER ZÜRICHSEE

Bunt, laut und vereint am Frauenstreik

Syna war am 14. Juni 2023 mit 120 000 weiteren Teilnehmenden am Frauenstreik dabei.

Der feministische Streik in Zürich war ein grosser Erfolg. Über 120 000 Teilnehmende liefen gemeinsam durch die Stadt um für Lohngleichheit, Rentengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu demonstrieren. Der Umzug war laut, animiert und friedlich. Syna Oberer Zürichsee war mit 40 Mitgliedern mittendrin im Geschehen, um sich gegen die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz einzusetzen.

Auch in der Schweiz erleben Frauen oft aufgrund ihres Geschlechts Ungleichheiten am Arbeitsplatz. Trotz des Gleichstellungsgesetzes gibt es weiterhin Unterschiede bei den Löhnen zwischen Männern und Frauen, welche die gleiche Arbeit verrichten. Die heutigen Arbeitsbedingungen erschweren die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit. Syna fordert bezahlbare Kinderbetreuung und verbesserte Arbeitsbedingungen, um das Privatleben und die Arbeit besser vereinen zu können. Aus diesem Grund war die Teilnahme am Frauenstreik ein wichtiges Anliegen für Syna und wir werden auch weiterhin für Gleichheit kämpfen.

Barbara André, Regionalsekretärin



ZÜRICH

Wir nehmen Abschied von Bruno Bosshard

Wir trauern um Bruno Bosshard. Am 4. Mai 2023, mit gerade mal 62 Jahren, hörte sein Herz plötzlich auf zu schlagen.



Wir haben mit ihm einen Vertrauten, einen Freund und Mitstreiter verloren. Er hinterlässt eine grosse Lücke bei mir, bei uns im Regionalvorstand und auch im Vorstand der Syna-Gruppe VBZ. Mit seiner ruhigen und überlegten Art hat er immer wieder an den Sitzungen dafür gesorgt, dass wir unsere Ziele nie aus den Augen verloren. Auch im Vorstand der Syna-Gruppe VBZ leistete er hervorragende Arbeit. Er war bei den Kolleginnen und Kollegen sehr beliebt und wurde oft um Rat gefragt. Selten liess er jemanden ohne Rat zurück. Bei den Chefs war er respektiert, war er doch in den Diskussionen sachlich und immer fundiert.

Wir werden in seinem Sinne weiter unserer Arbeit in der Gewerkschaft nachgehen und ihn so immer in unserem Herzen tragen.

Tschüss Bruno und Danke für alles.

Michel Friedländer, Regionalpräsident
Simon Garcia, Präsident der Gruppe VBZ
 und alle deine Vorstandskollegen/-innen



Die Reisegesellschaft im Gotthelfssaal im Gasthof zum Kreuz, dem Original-Schauplatz von Verfilmungen wie «Ueli, der Pächter».

URI

Auf «Gotthelfs Spuren» unterwegs

Rund 80 Personen bestiegen am 13. Juni bei bestem Wetter die beiden Busse, um einen gemütlichen Tag unter Gleichgesinnten zu verbringen. Vor allem beim gemeinsamen Mittagessen im Gasthof zum Kreuz in Sumiswald konnte man auf «Gotthelfs Spuren» wandern.

Der Ausflug der Pensionierten von Syna und KAB Uri war in der Einladung mit dem Mittagshalt angepriesen worden. Das Ziel war nämlich der Gasthof zum Kreuz in Sumiswald, in dessen Saal mehrere Gotthelf-Verfilmungen gedreht wurden. Doch nicht nur der Halt in Sumiswald war die Reise wert. Schon die Hin-fahrt – bei bestem Wetter – wurde von den beiden Chauffeuren der Bolliger-Cars abwechslungsreich gestaltet. Der erste Teil führte Richtung Kanton Luzern, bis nach Beromünster, wo sich alle begrüssen konnten. Frisch gestärkt ging es gemütlich weiter durch das Luzerner Hinterland – begleitet von interessanten Erklärungen der Chauffeure zur Gegend – zu einigen Sehenswürdigkeiten.

In Sumiswald angekommen, waren alle vom Gotthelfssaal, dem Speisesaal des Gasthofs, beeindruckt, wo die Gesellschaft sich zum Mittagessen versammelte. Nicht nur die zur Schau gestellten Uhren, auch andere Details waren sehenswert. Es blieb gar etwas Zeit für einen kurzen Spaziergang oder ein Nickerchen an der Sonne, bevor die Fahrt dann weiterging. Diesmal folgte man der Strasse Richtung Entlebuch, wo bei der Firma Kambly ein kurzer Zwischenstopp eingeschoben wurde, ehe man wirklich wieder heimwärts gefahren wurde.

Alle waren sich einig, dass sie einen wunderschönen Tag mit guten Gesprächen, gemütlichem Beisammensein, feinem Essen und Trinken sowie einer problemlosen Fahrt erlebt hatten – beste Werbung für zukünftige Reisen. Viel dazu beigetragen haben das Organisationsteam sowie die beiden Chauffeure Kobi Bolliger und Werner Bucher, denen ein grosser Dank gebührt.

Christa Imhof, administrative Mitarbeiterin

Stützpfeiler Baugewerbe

Mit seinen rund 36 000 Mitgliedern war der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband (CHB) der grösste Fusionspartner bei der Gründung von Syna. Auch heute machen Mitglieder aus den Branchen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes einen beachtlichen Anteil aus. Oder um es in den Worten der Branche auszudrücken: Der Bau war schon immer ein wichtiges Fundament unserer Gewerkschaft. Grund genug, auf die wichtigsten Errungenschaften und Geschehnisse der 25-jährigen Syna-Geschichte im Baugewerbe zurückzublicken.

Der Bau ist nicht nur eine der bestorgani- sierten, sondern auch eine der lebendigsten Branchen, was das sozialpartnerschaftliche Verhältnis betrifft. Von erfolgreicher Zusam- menarbeit bis hin zu Streiks ist alles dabei.

Flexibler Altersrücktritt

Die Arbeit im Baugewerbe ist körperlich an- strengend. Eigentlich unvorstellbar, dass je- mand, der sein ganzes Arbeitsleben auf dem Bau gekrampft hat, ohne körperliche Proble- me bis zum gesetzmässigen Rentenalter von 65 arbeiten kann. Im Oktober 2002 streik- ten über 15000 Bauleute für ein Rentenalter 60. Mit Erfolg: Anfangs 2000er Jahre wurden erste kantonale Vorpensionierungsmodel- le eingeführt. Seit 20 Jahren gibt es mit dem nationalen FAR im Bauhauptgewerbe und mit RESOR im Baunebengewerbe der West- schweiz gemeinsame Vorpensionierungs- modelle der Sozialpartner. «Das Erkämpfen der Frühpensionierung ist eine riesige Er- rungenschaft der Bauleute und heute aus dem Baugewerbe nicht mehr wegzudenken», resümiert Johann Tscherrig, Syna-Zentrale- sekretär des Bauhauptgewerbes, und ergänzt: «Auch im Baunebengewerbe haben wir in den meisten Branchen Vorpensionierungs- modelle etablieren können.»

Verhärtete Fronten

So erfolgreich die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit bei den Vorpensionierungs- modellen, so verhärtet sind die Fronten, wenn es um den Landesmantelvertrag (LMV) geht. Der LMV ist der Gesamtarbeitsvertrag im Bau- hauptgewerbe. Im Frühling 2007 erreichte die Beziehung zwischen den Gewerkschaften und den Baumeistern ihren Tiefpunkt: Die Bau- meister beschlossen an ihrer Delegiertenver- sammlung, den LMV auf Ende September zu kündigen. Es folgten über das ganze Jahr De- monstrationen in den grösseren Schweizer Städten mit jeweils mehreren Tausend Bauar- beitenden. Auch auf allen Neat-Baustellen am Gotthard wurde gestreikt. Die Fronten waren so verhärtet, dass Bundesrätin Doris Leuthard einen Vermittler einschalten musste. Bau- meister und Gewerkschaften einigen sich in der Folge auf einen neuen LMV, der am 1. Feb- ruar 2008 in Kraft treten sollte. Doch die Bau- meister lehnten den Kompromiss im Januar 2008 wieder ab – die Verhandlungen waren damit gescheitert.

Alle Jahre wieder

Die Forderungen blieben über die Jahre von beiden Seiten ähnlich. Wir Gewerkschaften fordern besseren Schutz der Arbeitnehme-

den, Löhne, die der geleisteten Arbeit gerecht werden, ein Recht auf Teilzeitarbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Baumeister ihrerseits fordern eine maxi- male Flexibilisierung der Arbeitszeiten und behalten die Gewinne lieber selbst, als sie an die Arbeitnehmenden weiterzugeben. Die Folge: Kompromisse sind schwierig zu finden. So kam es im Vorfeld aller LMV-Verhandlun- gen zu grossen Demonstrationen der Bauleu- te. 2011, 2015, 2018 wie auch im letzten Som- mer waren jeweils weit über zehntausend Bauleute auf den Strassen. Auch dank diesem Druck konnte am Ende immer eine Einigung für einen neuen LMV gefunden werden. «Sich mit den Arbeitnehmenden aus dem Bauge- werbe anzulegen, ist eine mutige Sache. Denn kaum eine Branche ist gewerkschaftlich so gut organisiert wie das Bauhaupt- und Bau- nebengewerbe», blickt Tscherrig auch künftigen Verhandlungen kämpferisch entgegen.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch



Streik Neat-Baustellen



Baudemo Zürich



Baudemo Zürich

1998

2007

2015

2022

2023