

# syna MAGAZIN

NR.5 | OKTOBER 2022 | DEUTSCHSCHWEIZ

## Kompetenz-Center Vollzug

Damit Gesamtarbeitsverträge auch umgesetzt werden.  
**Seite 10**

## 5ª Ronda de negociações

Os dias de 12 horas colocam em risco a saúde dos trabalhadores de construção. **Página 15**



Fokus Energiekrise

# Kaufkraft und Arbeitsplätze sichern

Travail.Suisse und Johann Tscherrig nehmen Stellung zur drohenden Energiekrise.  
**Seiten 6 und 7**

# INHALT

## BRANCHEN

- 8 Gesundheitswesen**  
Fünf Sofortmassnahmen gefordert
- 9 Chemie-Pharma**  
Novartis streicht 8000 Stellen
- 9 Coiffeurbranche**  
Die Löhne müssen rauf
- 9 Grafische Industrie**  
GAV um zwei weitere Jahre verlängert

## GEWERKSCHAFT

- 10 Kompetenz-Center Vollzug**  
Damit der GAV auch eingehalten wird

## PERSÖNLICH

- 3 Kommentar**  
Regula Thommen
- 12 Ich und meine Arbeit**  
Pierre Bebié: «Wir arbeiten schon hart genug!»

## SERVICE

- 11 Dein Recht**  
Vaterschaftsurlaub
- 11 Emma erklärt!**  
Dachverband
- 11 Weiterbildung/Kurse**
- 16 Regionen**  
Deutschschweiz

## SPRACHEN

- 13 ITALIANO**  
Emorragia di operatori sanitari
- 14 ESPAÑOL**  
Crisis energética en la Industria
- 15 PORTUGUÊS**  
5ª Ronda de negociações para renovar o CNT



4/5

## BRANCHEN

### 5. Verhandlungsrunde des LMV

Die Baumeister wollen die Arbeitszeiten weiter flexibilisieren. Nicht mit uns!



6/7

## POLITIK

### Energiekrise

Travail.Suisse und Johann Tscherrig mit ihren Einschätzungen zur Energiekrise.

## IMPRESSUM

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder | **Erscheinungsweise** 7 Ausgaben pro Jahr **Auflage** 26 183 Exemplare (WEMF 2021)  
**Herausgeberin** Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch) | **Redaktion** [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)  
**Redaktion Travail.Suisse** Lisa Schädel, [schaedel@travailsuisse.ch](mailto:schaedel@travailsuisse.ch) | **Gestaltung/Satz** Continue AG, Basel | **Druck/Versand** Merkur Zeitungsdruck AG  
**Adressänderungen** [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch) | **Nächste Ausgabe** 25. November 2022 | **Redaktionsschluss** 7. November 2022, 12.00 Uhr | **Bildnachweise**  
Adobe Stock (S. 1, S.3 unten, S. 4/5, S. 6/7, S.8, S.13, S.14, S.15, S.16 unten, S.18 unten), Syna (S.2 oben, S.3, S.7 oben, S.10, S. 12, S.16 links und rechts oben, S.17 alle, S.18 links, S.19 rechts oben und links), zVg (S.19 unten)

# Ungewisse Zukunft



Jahrelang kannte die Wirtschaft nur eine Richtung: Wachstum und Wertsteigerung. Vor fast zwei Jahren hörte man zum ersten Mal von einem Virus im fernen China. Es war weit weg und Europa feierte ungezwungen den Start ins neue Jahrzehnt. Kurze Zeit später war klar, dass Corona auch das Leben in der Schweiz beeinflussen wird. Für alle war dies eine neue Situation, die neue Lösungen forderte. Im Grossen und Ganzen hat die Schweiz diese Herausforderung gut gemeistert und die Wirtschaft wurde gezielt unterstützt. Im März dieses Jahres konnten endlich die Zertifikats- und die Maskenpflicht aufgehoben werden. Die Reisebeschränkungen fielen und es durften wieder Ferien geplant werden.

Plötzlich herrschte ab dem 24. Februar in Europa Krieg! Die Solidarität, die darauf folgte, war einmalig und Europa und die Nato unterstützen die Ukraine gemeinsam. Der Sommer 2022 war wettermässig aussergewöhnlich. Unbekümmert konnte man sich täglich zum Beispiel die Aare hinuntertreiben lassen, aber die Landwirtschaft hatte mit der Trockenheit zu kämpfen und die Gletscher schmelzten übermässig. Plötzlich tauchte ein neues Problem auf: Strommangellage und entsprechende Preiserhöhungen. Private Personen, aber auch Firmen müssen mit hohen Energiekosten rechnen und versuchen, den Konsum so gut wie möglich einzuschränken.

Die Arbeitslosigkeit weist den tiefsten Stand seit Jahren auf und in vielen Branchen herrscht sogar Fachkräftemangel. Oft ist es schwierig, die passende Person für eine offene Stelle zu finden und in der Übergangszeit müssen jene, die schon im Betrieb sind, mehr leisten.

So viele Unsicherheitsfaktoren hat es seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges nie mehr gegeben. Der Druck auf die Arbeitnehmenden hat die letzten Monate stetig zugenommen. Am 25. September 2022 reichte ein knappes Ja (33000 Stimmen, respektive 50,6 Prozent) für die erste Erhöhung des Rentenalters für Frauen seit 25 Jahren. Die Gewerkschaften setzten sich hier klar dagegen ein, da die weibliche Bevölkerung nach wie vor im Alter schlechter gestellt ist und sie von Altersarmut bedroht ist. Von Gleichberechtigung sind wir leider noch weit entfernt und umso wichtiger ist es, dass es nun zu frauenfreundlicheren Anpassungen bei den Pensionskassen kommt.

Syna kämpft aber auch gegen schlechtere Arbeitsbedingungen im Baugewerbe und im Gesundheitswesen und setzt sich für eine allgemeine Lohnerhöhung ein. Seit Jahren beträgt die Teuerung zum ersten Mal mehr als 1 Prozent. Mit einer Inflation von 3,5 Prozent stehen wir im internationalen Vergleich aber noch gut da. Erstmals seit der Einführung des Euros als Bargeld (2002) ist dieser weniger Wert als der Schweizer Franken. Dies hat auch Folgen für den Import und Export unserer Industrie. Glücklicherweise können aber aufgrund des Zinsentscheides der Schweizerischen Nationalbank vom 22. September die Negativzinsen aufgehoben werden.

Diese vielfältigen Baustellen machen eines deutlich: Syna braucht es mehr denn je! Zusammen sind wir stark und kämpfen gegen diese zunehmenden Verschlechterungen und Unsicherheiten im Berufsleben, die auch Auswirkungen auf die allgemeinen Befindlichkeiten haben.

Seit vier Monaten arbeite ich für Syna, und mein Start fiel in eine turbulente Phase mit auch vielen internen Unsicherheiten. Mit der ad interim Geschäftsleitung packen wir gemeinsam voller Energie die anstehenden Herausforderungen an und führen unsere Gewerkschaft voller Zuversicht in eine ruhigere Zukunft.

*R. Thommen*

**Regula Thommen**

Leiterin Finanzen und Administration

## 5. Verhandlungsrunde zur Erneuerung des LMV

# 12-Stunden-Tage gefährden die Gesundheit der Bauleute

Die Verhandlungen für den neuen Landesmantelvertrag (LMV) wurden mit der 5. Runde fortgeführt. Trotz steigenden Drucks auf den Baustellen und eines extremen Hitzesommers fordert der Baumeisterverband noch längere Arbeitstage. Künftig sollen 12-Stunden-Arbeitstage und Arbeitswochen von 58 Stunden zum Alltag gehören.

In der 5. Verhandlungsrunde zur Erneuerung des Landesmantelvertrags (LMV) vom 16. September haben die Baumeister ihre Vorstellungen über die künftige Ausgestaltung der Arbeitszeit dargelegt. Diese sind verantwortungslos: Vorgesetzte sollen künftig kurzfristig bestimmen können, wann, wo und wie lange gearbeitet wird. Eine verlässliche Arbeitszeitenplanung ist für die Arbeitnehmenden so nicht mehr möglich. Es sollen sogar 12-Stunden-Arbeitstage und Arbeitswochen mit bis zu 58 Stunden Arbeits- und Reisezeit erlaubt werden. Solche Arbeitszeiten wären für die Bauarbeitenden fatal und ein geregeltes Familien- oder Sozialleben fast unmöglich. Ausgerechnet im Sommer drohen bei grösster Hitze die längsten Arbeitstage und -wochen. Das wäre eine eklatante Verletzung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen und ein Angriff auf die Gesundheit der Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter.

### Das dreiste Angebot der Baumeister

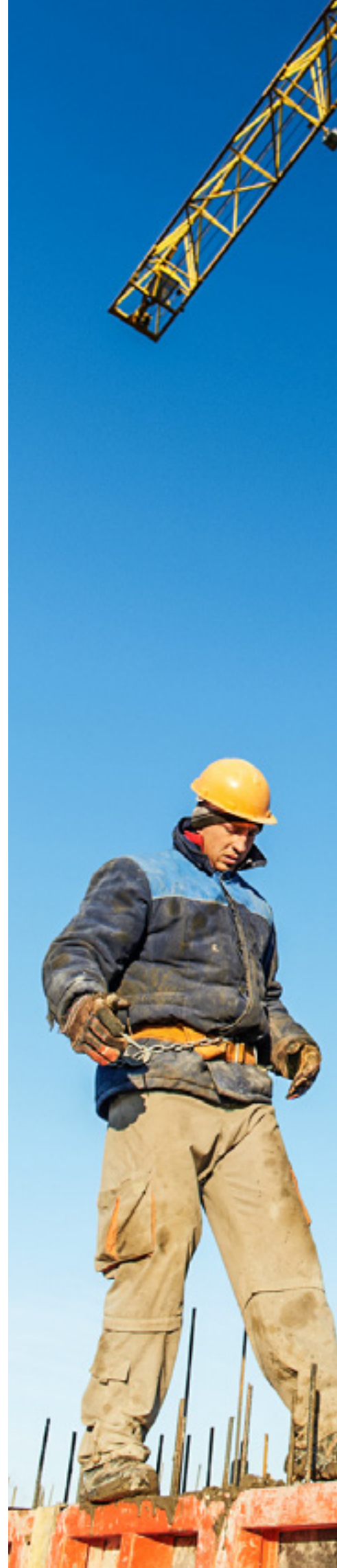
Die massiven Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen akzeptieren, im Austausch für eine kleine Realloohnerhöhung – so lautet das dreiste Angebot der Baumeister. Denn diese knüpfen eine mögliche Realloohnerhöhung an die schlechteren Arbeitsbedingungen. Ein Hohn, wenn man die gute Baukonjunktur und die vollen Auftragsbücher

der Baumeister berücksichtigt. Für Johann Tscherrig, Syna-Zentralsekretär des Bauhauptgewerbes, ist klar: «Die Gesundheit der Bauleute werden wir nie verkaufen. Berechtigte Lohnerhöhungen werden wir nicht mit einem unrealistischen Arbeitszeitmodell abgelden lassen.»

### Den Baumeistern nicht klein begeben

Die Gewerkschaften machten an der Verhandlung vom 16. September klar, dass es auf dem Bau nicht längere, sondern kürzere Arbeitstage braucht. Die drohenden längeren Arbeitszeiten, der hohe Arbeitsdruck und die grosse Hitze machen den Bau als Arbeitsplatz nicht nur unattraktiver, auch die Gefahr von Unfällen steigt. Nach aktuellen Suva-Zahlen ereignen sich bereits jetzt jährlich über 50 000 Arbeitsunfälle im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe.

Syna und die Bauarbeitenden fordern mehr Schutz am Arbeitsplatz, ein Ende der unbezahlten Stunden bei der Reisezeit und eine garantierte Realloohnerhöhung inklusive Teuerungsausgleich von durchschnittlich 260 Franken – das entspricht dem Teuerungsausgleich plus ein Prozent Realloohnerhöhung. Es gibt einen akuten Fachkräftemangel auf dem Bau. Diese Verbesserungen sind auch darum dringend notwendig.





### **Bereit zu kämpfen**

Den Angriffen der Baumeister auf die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen werden wir nicht tatenlos zuschauen. Aus diesem Grund führen wir aktuell auf Baustellen in der ganzen Schweiz eine grosse Streikumfrage durch. Basierend auf den Resultaten dieser Umfrage werden verschiedene Aktionen in der gesamten Schweiz geplant. Die Bauarbeitenden werden sich wehren und den Baumeistern klarmachen, dass es nicht noch mehr Druck und Stress braucht, sondern faire und gute Lösungen für eine Baubranche mit Zukunft.



**Johann Tscherrig**

Zentralsekretär Bauhauptgewerbe  
johann.tscherrig@syna.ch

## Energiekrise

# Kaufkraft erhalten und Arbeitsplätze sichern

**Energiekrise heisst für Arbeitnehmende vor allem eines: höhere Kosten in allen Lebensbereichen und eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit. Unser Dachverband Travail.Suisse schlägt verschiedene Massnahmen vor, damit die Kaufkraft erhalten und die Arbeitsplätze gesichert werden können.**

Mit der wirtschaftlichen Erholung nach der Coronakrise und dem Einmarsch russischer Truppen in die Ukraine sind die Energiepreise massiv angestiegen. Während an der Zapfsäule die Folgen rasch im Portemonnaie spürbar wurden, zeigten sie sich bei den Wohnnebenkosten nur langsam, dafür umso stärker. Da sich die höheren Energiekosten mit der Zeit auf die Produktionskosten praktisch aller anderen Güter auswirken, steigen nun auch die Preise für Esswaren, Kleider oder andere Konsumgüter.

## Eine Krise der Kaufkraft

Im August 2022 musste eine Einzelperson für die gleichen Einkäufe monatlich etwa 200 bis 250 Franken mehr bezahlen als noch zwölf Monate vorher. Für eine Familie dürften die Preissteigerungen bei etwa 350 bis 400 Franken liegen pro Monat. Bereits jetzt ist klar, dass ab dem 1. Januar 2023 auch die Strompreise und die Krankenkassenprämien deutlich höher sein werden. Kurz: Die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden werden in den kommenden Monaten noch weiter ansteigen. Damit befinden wir uns mitten in einer Krise der Kaufkraft. Und während der Bundesrat eine Kampagne zum Energiesparen startet, bleibt vielen Haushalten rein aus finanziellen Gründen gar keine andere Wahl, als diesen Winter die Heizung deutlich tiefer zu stellen.

## Höhere Löhne, Renten und Direktzahlungen

Da die Spielräume für viele Leute ausgeschöpft sind und die Kaufkraft der Arbeitnehmenden gesichert werden muss,

braucht es Massnahmen, die über kräftige Lohnerhöhungen und Rentenanpassungen hinausgehen. Denn es ist absehbar, dass die höheren Kosten von fünf bis sieben Prozent ab Anfang 2023 nicht allein durch Lohnerhöhungen kompensiert werden können. Travail.Suisse schlägt deshalb Direktzahlungen an Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen vor. Diese können über die Krankenkassenprämienverbilligung oder eine Rückerstattung analog der Rückerstattung der CO<sub>2</sub>-Abgabe an die Haushalte weitergegeben werden. Dadurch wäre eine rasche Unterstützung für Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen möglich.

## Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Es war wie immer eine der ersten Forderungen der Arbeitgebenden, dass zur Bekämpfung der Krise das Arbeitsrecht liberalisiert werden müsse. Travail.Suisse lehnt diese Forderung entschieden ab. Die Schweiz kennt bereits heute eines der liberalsten Arbeitsrechte in Europa. Einer weiteren Liberalisierung mit mehr Sonntags- und Nachtarbeit oder einer reduzierten Ruhezeit muss auch in der Krise vehement entgegengetreten werden. Darüber hinaus unterstützt Travail.Suisse aber Massnahmen, die die Situation von besonders stark betroffenen Unternehmen verbessern. Dazu gehören insbesondere eine Glättung der Strompreise über tiefere Abgaben oder ein Verzicht auf Dividenden bei den Stromunternehmen. Zudem müssen Härtefallkredite gesprochen werden können, da das Instrument der Kurzarbeit in der aktuellen Situation nur sehr bedingt Arbeitsplätze schützen kann.

## Lehren ziehen

Die aktuelle Energiekrise zeigt vor allem eines: die Kosten und die Versorgung mit Elektrizität dürfen nicht dem Markt überlassen werden. Denn starke Preisschwankungen,

wie sie durch den Markt ausgelöst werden, haben weitgehende Konsequenzen für den Werkplatz, die Einkommen und die Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitnehmenden. Der Marktmechanismus darf deshalb in diesem Bereich die Preise nicht bestimmen. Vielmehr braucht es eine regulierte Versorgung mit Elektrizität als öffentliche Aufgabe und ein Ende der Liberalisierungsbestrebungen im Strommarkt.

## Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik  
bauer@travailsuisse.ch

## Zum Positionspapier:



## Energiekrise in der Industrie

# «Es braucht Massnahmen zur Entlastung der Arbeitnehmenden»



**Die Furcht vor einer Stromknappheit wächst. Und damit die Sorge, dass deren Folgen auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen werden. Das darf nicht sein, sagt Johann Tscherrig, Leiter Interessens- und Vertragspolitik bei Syna.**

**Syna: Was sich lange niemand vorzustellen wagte, könnte Realität werden, nämlich, dass es zu Stromengpässen und markanten Sparmassnahmen kommt. Inwiefern ist das ein Thema für die Gewerkschaften?**

Johann Tscherrig: Wir sind Mitglied in einer Allianz, die auf Initiative von Swissmem gegründet wurde und in der zahlreiche Arbeitnehmendenorganisationen Einsitz haben. Deren Ziel: Stromsparen auf freiwilliger Basis. Zugleich will sie Druck auf die Politik ausüben, damit die Energiesicherheit auch im Winter gewährleistet ist. Das ist diejenige Seite, die Syna unterstützt.

**Und die andere Seite?**

Nicht in unserem Sinne ist, wenn die Arbeitnehmenden die Zeche dafür zahlen müssen, dass der Bundesrat verfehlt hat, einen Energieengpass abzuwenden. Wenn deswegen Betriebe nicht mehr mit voller Leistung produzieren können und Kurzarbeit – oder gar Entlassungen – anordnen, wird das einmal mehr auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen. Sie bluten ohnehin schon aufgrund der gestiegenen Preise. Und dann sollen sie obendrein nur noch achtzig Prozent ihres normalen Lohnes von der Arbeitslosenkasse erhalten? So weit darf es nicht kommen! Es braucht Härtefallmassnahmen.

**Wie in Deutschland, wo es ein milliardenschweres Massnahmenpaket gibt?**

Die Aufgabe unseres Staates wäre es gewesen, dafür zu sorgen, dass es nicht zu einer Stromknappheit kommt. Somit sind der Staat, aber auch Arbeitgebende, nun gegenüber den Angestellten in der Pflicht. Um die Arbeitneh-

menden möglichst gut zu schützen, müssen wir auch auf höchster Ebene mit dem Bundesrat kommunizieren, um unsere Interessen kundzutun. Dazu arbeiten wir unter anderem eng mit unserem Dachverband Travail.Suisse zusammen. Langfristig muss das Ziel sein, Sicherheit zu schaffen. Denn es kann auch nicht sein, dass jeden Herbst wieder Panik geschürt wird, wie in Zeiten der Pandemie.

**Wie lauten die Forderungen von Syna?**

Grundsätzlich verlangen wir, dass mit der Energie haushälterisch umgegangen wird. Bei Weihnachtsbeleuchtungen, Reklame und Ähnlichem kann gespart werden. Gleichzeitig aber reichen die bisherigen Lohnforderungen nicht, für die wir uns stark machen, um die steigenden Energiekosten zu decken. Wenn es brenzlig wird, fordern wir für die Arbeitnehmenden, welche aufgrund der Energiekrise ihren Job verlieren, eine hundertprozentige Lohnausfall-Entschädigung. Eine zusätzliche Entlastung der Haushalte soll über die Steuern möglich werden. Die Politik muss zudem endlich dafür sorgen, dass sich nicht einzelne Firmen mit überbissenen Preisen an der aktuellen Situation bereichern.

**Was ist von Forderungen zu halten, dass in den Büros und Produktionsstätten weniger geheizt wird, um Strom zu sparen?**

Sobald es die Gesundheit der Arbeitnehmenden angreift, ist das nicht akzeptabel. Es bringt nichts, wenn gespart wird, nur damit die Maschinen weiterlaufen. Immerhin: Das Bewusstsein, dass die Gesundheit ein wichtiges Gut ist, hat sich dank der Pandemie auch bei Arbeitgebenden verfestigt.

**Energieknappheit betrifft nicht nur die Industrie, sondern alle Branchen. Ein Coiffeurbetrieb zum Beispiel kann ohne Strom nicht arbeiten. Wie arbeiten die Branchenverantwortlichen von Syna zusammen?**

Sehr eng! Und das wird immer wichtiger werden. Jetzt ist gute Koordination gefragt. Ein Thema, das man sich auch von anderen Instanzen schon längst gewünscht hätte.

**Was ist da schiefgelaufen?**

Wir haben das Thema «Energie» und «Verfügbarkeit von Strom» zu wenig ernst genommen und stets darauf vertraut, dass wir in der Schweiz ja genug Wasserkraft hätten. Leider ein Irrglaube!

**Leo Niessner**

Mitarbeiter Kommunikation  
leo.niessner@syna.ch

## Abwanderung von Pflegepersonal

# Fünf Sofortmassnahmen zur Rettung des Gesundheitssystems

**Die erschreckende Abwanderung des Pflegepersonals verlangt nach dringenden Antworten. Ansonsten droht unser Gesundheitssystem zusammenzubrechen. Während sich die eidgenössischen und kantonalen Behörden gegenseitig die Verantwortung zuschieben, handeln Syna und ihre Partner und fordern fünf Sofortmassnahmen. Denn das Personal – und die Patienten – können nicht noch mehrere Jahre auf die vollständige Umsetzung der Pflegeinitiative warten.**

300 Pflegekräfte verlassen jeden Monat den Beruf! 14500 Stellen sind im Pflegebereich derzeit unbesetzt, davon 7400 beim Pflegepersonal. Diese Situation, die Syna seit Jahren anprangert und bekämpft, kann nicht länger andauern. Zusammen mit ihren Partnern VPOD, SBK und Unia fordert Syna deshalb von den Arbeitgebern und Behörden fünf Sofortmassnahmen:

- ▷ **Löhne/Arbeitszeit:** Eine deutliche Lohnerhöhung bei gleichem Beschäftigungsgrad oder eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn sowie einen automatischen Teuerungsausgleich.
- ▷ **Ausgleichszahlungen:** Eine massive Erhöhung der bestehenden Ausgleichszahlungen und Zeitgutschriften sowie die Einführung von Ausgleichszahlungen für kurzfristige Änderungen der Dienstpläne.
- ▷ **Ferien:** Mindestens fünf Wochen Ferien bis 49 Jahre, sechs Wochen ab 50 Jahren und sieben Wochen ab 60 Jahren.
- ▷ **Erfassung und Entschädigung der tatsächlichen Arbeitszeit:** Insbesondere bezüglich Umkleidezeiten sowie Fahrten und Wartezeiten zwischen zwei Einsätzen (Pflege zu Hause).
- ▷ **Kinderbetreuung:** Zulagen für die familienexterne Kinderbetreuung.

Diese Grundforderungen sollen durch zwei flankierende Massnahmen ergänzt werden: Solange das für eine qualitativ hochwertige Pflege notwendige Personal fehlt, müssen in den Heimen Betten oder Abteilungen geschlossen und Neuaufnahmen eingefroren werden. Zudem sollen die kantonalen Arbeitsinspektorate zwingend die Anwendung des Arbeitsgesetzes kontrollieren und öffentlich Rechenschaft ablegen müssen.

## Die Politik reagiert zu langsam

Ein Jahr nach der Annahme der Pflegeinitiative durch das Volk zieht Syna eine sehr unzureichende Bilanz: Zwar ist der erste Teil der Initiative, mit beschlossenen Investitionen in die Bildung, auf gutem Weg. Dieser wurde vom Ständerat in der Herbstsession angenommen. Doch dies allein ist nicht ausreichend, um die Herausforderungen im Gesundheitswesen zu bewältigen. Der eigentliche Kern des Problems sind nämlich die schlechten Arbeitsbedingungen und die tiefen Löhne.

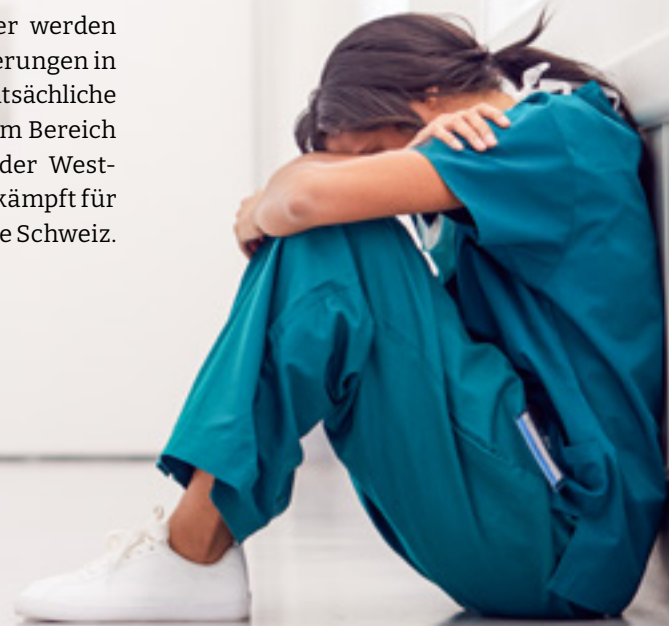
Die Branche muss attraktiv sein, um Pflegekräfte im Beruf halten zu können. Man muss ihnen eine echte Perspektive bieten. Dies erfordert eine massive Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne. Zudem müssen die Bedingungen für die Zeit nach der beruflichen Laufbahn besser werden und Härtefälle für Frühpensionierungen in den Pensionierungsmodellen tatsächliche Berücksichtigung finden. In diesem Bereich verzeichnet Syna vor allem in der Westschweiz bedeutende Erfolge und kämpft für deren Ausweitung auf die gesamte Schweiz.

## Auf nach Bern am 26. November!

Auch die Pflegekräfte bleiben nicht untätig. Um die Politikerinnen und Politiker ein Jahr nach der Annahme der Pflegeinitiative zum Handeln zu bewegen, werden sie am 26. November um 14.30 Uhr mit einer Aktion auf dem Bundesplatz in Bern erneut ein Zeichen setzen. Hoffen wir, dass Herr Berse und das Parlament die Botschaft hören werden. Im Gesundheitswesen muss Bundesbern nicht «so schnell wie möglich, aber so langsam wie nötig», sondern «schneller als möglich und notwendiger als je zuvor».

## Juan Barahona

Zentralsekretär Gesundheitswesen  
[juan.barahona@syna.ch](mailto:juan.barahona@syna.ch)





## Chemie-Pharma

# Alle Jahre wieder: Massenentlassung bei Novartis

**In ganz Europa sollen 8000 Stellen abgebaut werden. Damit hat der Pharmakonzern Novartis nicht nur bei den Gewerkschaften der Schweiz für Aufsehen und Entsetzen gesorgt, sondern auch auf europäischer Ebene.**

Europaweit sollen bei Novartis 8000 Stellen gestrichen werden. Und dies nicht aufgrund einer betrieblichen Notlage. Begründet wurde dieser Schritt mal wieder mit einer neuen strategischen Ausrichtung und dem Ziel, die Gewinnmarge auf vierzig Prozent zu steigern. Den Aktionären scheinen die aktuellen Milliardengewinne nicht zu genügen.

Bereits 2017 und 2018 gab es Massenentlassungen in der Schweiz bei Novartis. Dabei waren besonders die Produktionsstätten betroffen. Nun folgen die Management-Ebenen sowie administrative Positionen. Immer wieder werden Entscheide getroffen, um dem Hochlohnland Schweiz zu entfliehen und billigere Arbeitskräfte im Ausland zu engagieren. Die Zufriedenheit der Aktionäre scheint wichtiger als das Schicksal der betroffenen Arbeitnehmenden.

Um dem Einhalt zu gebieten, organisierte die Gewerkschaft industriAll Europe einen Austausch mit allen betroffenen Gewerkschaften. Novartis will die Gewerkschaften bei Verhandlungen nicht mit am Tisch haben und informiert nur ungenügend über die Vorgänge. Syna und die europäischen Partner arbeiten daran, dass sich dieser Zustand ändert und bleiben hartnäckig. Vonseiten Novartis muss endlich mehr Transparenz und ein hochwertiger Dialog erfolgen. Nur so hätten die Gewerkschaften die Möglichkeit, sich so stark für die Anliegen der Arbeitnehmenden von Novartis einzusetzen, wie sie es auch verdient haben.

Corina Thomann

Zentralsekretärin Industrie  
corina.thomann@syna.ch

## Coiffeurbranche

# Höhere Löhne. Jetzt!

**Vor fast einem Jahr haben wir die Petition für einen 13. Monatslohn lanciert. Die Rückmeldungen waren überwältigend und die Botschaft ist klar: Die Coiffeusen und Coiffeure können mit dem aktuellen Lohn kaum überleben.**

Der Beruf verdient Anerkennung und dementsprechend eine angemessene Entlohnung. Gemäss GAV-Mindestlöhnen verdienen Coiffeusen und Coiffeure nach fünf Berufsjahren gerade mal 4030 Franken. Und das Hauptproblem der Branche besteht darin, dass die Angestellten oftmals auf diesem Lohnniveau verharren. Ist es heutzutage noch möglich, sich ein gutes Leben in der Schweiz zu finanzieren mit ca. 3500 Franken netto? Und was, wenn man noch dazu Kinder ernähren muss? Wir sind der Meinung, dass diese Löhne deutlich angehoben werden müssen! Nicht nur, um dem Handwerk gerecht zu werden, sondern um zu verhindern, dass ein GAV sozial unverträgliche Löhne festsetzt, die Armut der unterstellten Arbeiterinnen und Arbeiter fördern. Ab 2023 gibt es eine Erhöhung aller Mindestlöhne um fünfzig Franken. Und die Forderungen von Syna für den GAV ab 2024 sind klar: Es braucht einen 13. Monatslohn oder eine deutliche Erhöhung der Mindestlöhne, die einem 13. Monatslohn entspricht.

Migmar Dhakyel

Zentralsekretärin Coiffeurbranche  
migmar.dhakyel@syna.ch

## Grafische Industrie

# GAV wird um zwei Jahre verlängert

**Die Druckbranche befindet sich seit zwei Jahrzehnten in einer existenziellen Krise. Die Verlängerung des GAV bringt ein bisschen Sicherheit für die Angestellten.**

Die Krise der Druckbranche ist nicht nur durch den digitalen Wandel zu begründen, sondern auch die kurzsichtigen Profitpolitik. Diese hat dazu geführt, dass der Grossteil der Aufträge und somit der Arbeitsstellen ins Ausland gewandert ist. Umso wichtiger ist es, den Schweizer Druckereien und den Angestellten in unsicheren Zeiten Stabilität zu garantieren. Deshalb wurde der GAV der grafischen Industrie, praktisch unverändert, für weitere zwei Jahre bis 2025 verlängert. Beim Vaterschaftsurlaub übernimmt der Arbeitgeber die volle Lohnfortzahlung für zwei Wochen. Der GAV ist nicht allgemeinverbindlich und gilt nur für Verbandsmitglieder, nichtsdestoweniger ist er wegweisend für die Branche, und viele Betriebe wenden ihn an.

Migmar Dhakyel

Zentralsekretärin Grafische Industrie  
migmar.dhakyel@syna.ch

Unabdingbar zur Umsetzung eines GAV

# Kompetenz-Center Vollzug

**Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) beinhaltet Angaben zum Lohn, zur Arbeitszeit, zu Ferien und freien Tagen. Was viele nicht wissen: Ein fast ebenso grosser Teil des Vertrages dreht sich allein um dessen Umsetzung, den sogenannten Vollzug. In diesem Teil ist geregelt, wie die Einhaltung des GAV kontrolliert werden soll.**



Mit diesem Vollzug beschäftigt sich Danilo Ronzani seit nunmehr fast dreissig Jahren. So lange ist er bei Syna und schaut den Firmen auf die Finger. In dieser Zeit habe sich viel verändert, sagt Ronzani: «Früher gingen wir in einen Betrieb, haben vielleicht vorher angerufen, liessen uns einiges zeigen und haben zusammen diskutiert. Das war dann die Kontrolle». Heute sei alles durchorganisiert und viel professioneller.

## Gebündelte Kompetenz

«Man muss sehr strukturiert sein für diesen Job» bestätigt Ronzani, der das neu eröffnete Kompetenz-Center Vollzug bei Syna leitet. Vorher haben alle Regionen sich allein um den Vollzug gekümmert. Mit dem neuen Kompetenz-Center wurde dies innerhalb von Syna neu strukturiert. Es ist kein Center im Sinne eines Standorts, die Mitarbeitenden sind weiterhin in der gan-

zen Schweiz verteilt. Aber die neue Struktur ermöglicht eine engere und spezifischere Zusammenarbeit: «So haben wir einen besseren Gesamtüberblick und können die Paritätischen Kommissionen noch kompetenter beraten». Die paritätischen Kommissionen sind die Auftraggeber des Kompetenz-Centers und für den Vertragsvollzug in den entsprechenden GAV zuständig.

## Vom GAV zu dessen Vollzug

Aber der Reihe nach: An allem Anfang steht immer ein GAV. Dieser wird von den Sozialpartnern, also Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbänden, gemeinsam verhandelt. Dieser GAV regelt die Arbeitsbedingungen von der Arbeitszeit über den Lohn bis hin zu den Ferien. Ein GAV kann für die ganze Schweiz oder nur für gewisse Regionen oder Kantone gelten, oder aber auch

nur für einen Teil der Angestellten (zum Beispiel werden teilweise Lernende oder administratives Personal ausgeschlossen). Zudem zählt der GAV nur für jene Betriebe, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Es sei denn, ein GAV wird allgemeinverbindlich erklärt, «dann gilt er für alle Betriebe und Angestellten in einer Branche», erklärt Ronzani und ergänzt: «das ist eigentlich immer unser Ziel».

Und schliesslich regelt ein Teil des GAV auch immer dessen Vollzug. In diesem Abschnitt steht, ob es eine paritätische Kommission gibt. Diese besteht zu gleichen Teilen aus Vertretenden der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Sie entscheidet, wann und wo eine Kontrolle durchgeführt werden soll. Meist sind das routinemässige Lohnbuchkontrollen. Manchmal aber auch auf Verdacht hin.

## Sinnvolle Kontrollen

Die Paritätische Kommission beauftragt dann die Geschäftsstelle, diese Kontrolle zu veranlassen. «Und hier kommen wir ins Spiel», erläutert Ronzani. «Das Kompetenz-Center Vollzug von Syna leitet mehrere solcher Geschäftsstellen». Die Kontrollen werden in der Regel nicht selbst durchgeführt, doch die gesamte Kommunikation mit den Betrieben findet über die Geschäftsstelle statt. Das brauche viel Fingerspitzengefühl. Im Idealfall stimmt der Arbeitgeber der Kontrolle zu, dann läuft es am einfachsten ab. Wehren sich Arbeitgebende, wirds kniffliger. Doch dagegen wehren können sie sich nicht: «Wir können jede Kontrolle durchsetzen. Wenn es sein muss auch auf juristischem Weg.»

Die Kontrollen durchzusetzen hat seinen guten Grund: «Es wird enorm viel getrickst», beteuert Ronzani. Laut seiner Erfahrung seien rund ein Drittel der Verstösse missbräuchlich. Etwa gleich viele Kontrollen finden keine Verstösse. Und der letzte Drittel ist auf Fehler zurückzuführen, die auf Unwissenheit beruhen. Besonders bei der Arbeitszeit gäbe es oft Unstimmigkeiten. «Es ist deshalb wichtig, jeden Monat die Arbeitszeitenliste zu kontrollieren. Und bei Unstimmigkeiten notfalls Syna einzuschalten.»

## Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation  
melanie.nobs@syna.ch

## Dein Recht

# Vaterschaftsurlaub

**Syna kämpfte mehr als zehn Jahre für den Vaterschaftsurlaub. Nach Annahme der Initiative am 27. September 2020 ist der bezahlte Vaterschaftsurlaub nun seit dem 1. Januar 2021 in Kraft.**

## Wer hat Anspruch darauf?

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub steht allen Arbeitnehmern, Selbstständigen und Arbeitslosen zu, die zum Zeitpunkt der Geburt der rechtliche Vater des Kindes sind. Zudem muss der Vater in den neun Monaten vor der Geburt AHV-Beiträge geleistet und in dieser Zeit mindestens fünf Monate gearbeitet oder Erwerbsersatz erhalten haben.

## Wie lange dauert der Vaterschaftsurlaub?

Die Dauer des Urlaubs beträgt zwei Wochen bei insgesamt vierzehn Tagessätzen. Der Anspruch auf Vaterschaftsgeld beginnt am Tag der Geburt des Kindes und muss innerhalb von sechs Monaten danach am Stück oder tageweise genommen werden.

## Wie hoch ist das Vaterschaftsgeld?

Das Vaterschaftsgeld beträgt 80 Prozent des Erwerbseinkommens vor der Geburt, mit einer Obergrenze von 196 Franken pro Tag. Es wird ausbezahlt, sobald der letzte Tag des Vaterschaftsurlaubs genommen wurde.

## An wen wird das Vaterschaftsgeld ausbezahlt?

Der Antrag auf Vaterschaftsgeld kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer bei der Ausgleichskasse gestellt werden.

Wenn der Arbeitgeber während des Vaterschaftsurlaubs weiterhin den Lohn ausahlt, wird ihm die Ausgleichskasse das Vaterschaftsgeld direkt auszahlen. In Konfliktsituationen kann sich der Arbeitnehmer jedoch an die Ausgleichskasse wenden, um eine Direktzahlung zu erhalten. Schliesslich kann der Arbeitnehmer, der keine Unterhalts- oder Betreuungspflichten übernimmt, verlangen, dass das Vaterschaftsgeld an die Person ausbezahlt wird, die diese Pflichten übernimmt.

## Wo gibt es weitere Informationen?

Unsere Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre sowie unsere Rechtsabteilung beantworten gerne alle deine Fragen zum Vaterschaftsurlaub und zum Vaterschaftsgeld.

### Alejandro Follonier

Juristischer Mitarbeiter  
alejandro.follonier@syna.ch

## WEITERBILDUNG

## Jugendrat Jeunesse.Suisse

**Samstag, 26. November 2022, ab 10.00 Uhr, Luzern**

Der Jugendrat ist das Parlament von Jeunesse.Suisse, an dem alle interessierten Jugendlichen bis 25 Jahre teilnehmen können. Am Jugendrat werden die politischen und inhaltlichen Themen des nächsten Jeunesse.Suisse-Jahres bestimmt und das Präsidium wird neu gewählt. Ein Wochenende, welches du gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Landesteilen der Schweiz in deutscher, französischer und italienischer Sprache verbringst und dabei die wichtigen Inhalte des nächsten Jahres bestimmst. Der Jugendrat ist deine Stimme, und du wirst nicht nur gehört, sondern kannst eigene Themen einbringen und dich mit anderen jungen Menschen darüber in entspannter Atmosphäre unterhalten.

## Intensivkurs Stressmanagement (Webinar)

**Freitag, 2. und 16. Dezember 2022, 9.00 bis 17.00 Uhr**

(Zu) viel zu tun, Hektik und belastende Situationen (Covid, Familie, Beruf usw.) kann es bei jedem Menschen geben. Die Frage ist, ob und wie lange wir im Hamsterrad sind und wie lange uns gewisse Situationen Kraft rauben. Im Kurs befassen wir uns damit, wie man Stressquellen abbauen und damit Lebensfreude zurückgewinnen kann. Du wirst Impulse zum Thema Stressabbau erhalten und lernst praxiserprobte Tools kennen, welche einfach umzusetzen sind. Du entwickelst Dein persönliches Wohlfühlprogramm und profitierst dadurch von mehr innerer Ruhe.

## formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

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

## Emma erklärt!

# Dachverband

**Im Syna Magazin erscheint meistens auch ein Artikel des Dachverbandes Travail.Suisse. Was macht dieser Dachverband genau und inwiefern profitiert Syna davon? Warte, ich erkläre dir:**

Grundsätzlich ist ein Dachverband eine Organisation, die aus mehreren Unterorganisationen besteht. Man kann sich das Ganze vielleicht ein bisschen wie eine WG vorstellen. Mit Syna teilen sich noch neun weitere Mitgliederverbände das gemeinsame Dach «Travail.Suisse». Jeder hat sein eigenes Zimmer, wo er sich um seine Dinge kümmert und seine Hausaufgaben macht. Doch manche Dinge sind einfacher, wenn man sie gemeinsam mit den Mitbewohnenden organisiert und erledigt. Denn mit gebündelten Kräf-

ten können Dinge effizienter und gegen aussen lauter vertreten werden. Und genau dies macht unser Dachverband. Auf nationaler Ebene vertritt Travail.Suisse die Anliegen von Syna und den anderen Mitgliederverbänden. Travail.Suisse hat Einsitz in Expertengruppen und ausserparlamentarischen Kommissionen. Und dank der gebündelten Power aller Verbände hat Travail.Suisse als Dachverband das Potenzial, Initiativen und Referenden zu lancieren und somit ein grösseres Gewicht, als wenn alle Unterorganisationen ihre Anliegen einzeln vertreten würden.



Emma

Ich und meine Arbeit

# «Wir arbeiten schon hart genug!»

**Pierre Bebié hat sein ganzes bisheriges Arbeitsleben auf dem Bau verbracht. Die Arbeit gefällt ihm gut, doch von weiteren Flexibilisierungen hält er nichts.**



«Ich kenne niemanden, der im Pensionsalter noch fit ist und keine Gebrechen hat, abgesehen von den Chefs.»

Pierre Bebié

## Meine Arbeit

Seit zwei Wochen stehe ich wieder täglich auf der Baustelle. Der Arbeitsweg ist lang – ich steige morgens um zwei vor fünf in den Zug und bin erst um halb acht Uhr abends wieder zu Hause. Aber es gefällt mir. Und trotz der langen Tage ist es weniger stressig als in meinem letzten Job. Da waren wir regelmässig auf mehreren Baustellen an einem Tag – und fuhren dafür von Zug nach Zürich nach St. Gallen. Kaum waren wir auf einer Baustelle angekommen, hätten wir schon auf der nächsten sein sollen. Das war jeden Tag purer Stress. Jetzt, auf der Grossbaustelle, ist es ruhiger. Ich mache alles, was gerade anfällt: vom Schalen bis zum Betonieren. Das gefällt mir.

## Meine Gesundheit

Zuvor musste ich aus gesundheitlichen Gründen eine längere Pause machen. Sechs Monate konnte ich nicht arbeiten. Zeitweise konnte ich knapp hundert Meter laufen, auch nur eine kurze Treppe hochsteigen war undenkbar. Aufgrund eines Venenverschlusses hat es mir direkt das Blut abgestellt. Es war fünf vor zwölf, im schlimmsten Fall hätte ich meine Beine verlieren können. Als wäre das nicht genug, kam hinzu, dass mein Chef mir die Krankentaggelder nicht zahlte. Er hat alles selbst eingesackt! Das war ein enormer Stress und schlug mir noch zusätzlich auf die Gesundheit. Ich hatte einen Puls von 160 – Tag und Nacht.

## Meine Gewerkschaft

Ich rief dann bei der Versicherung an und bat sie, mir das Geld direkt auszuzahlen. Danach habe ich gleich bei Syna angerufen. Mein Ex-Chef hatte mir gegenüber behauptet, er sei Konkurs und zahlungsunfähig. Da ich immer noch Kontakt habe zu meinen ehemaligen Arbeitskollegen, weiss ich, dass das nicht sein kann – Arbeit hatte er zumindest viel. Syna hat mir dann geholfen, ihm mehrmals zu schreiben und – weil er sich darauf nie gemeldet hat – ihn schliesslich zu betreiben. Sogar die Betreuung hat er nie abgeholt! Nachdem dann die Polizei eingeschaltet wurde, hat er sich schliesslich gemeldet. Der nächste Schritt ist nun der Gang zum Friedensrichter, und wenn das nicht klappt, vors Arbeitsgericht. Das kann noch sechs bis acht Monate dauern, und er schuldet mir mittlerweile viel Geld. Das schiesst einem niemand vor!

Syna hat herausgefunden, dass er mir auch nicht immer meinen ganzen Lohn ausbezahlt hat. Und sie prüfen jetzt auch, ob er mir überhaupt die Pensionskassen- und AHV-Beiträge bezahlt hat. Dem würde ich das glatt zutrauen – das war auch nicht das erste Mal, dass er eine Firma in den Konkurs gebracht hat. Ich bin sehr froh, dass ich bei Syna bin. Allein hätte ich nie gewusst, was ich machen muss. Man kann sich glücklich schätzen, wenn man jemanden in der Hinterhand hat, der einem hilft. Ohne dieses Rechtswissen hätte ich keine Chance gehabt.

## Meine Branche

Von den aktuellen LMV-Verhandlungen habe ich durch das Syna Magazin erfahren. Wir arbeiten ja schon hart genug! Zeit haben wir immer weniger, es muss immer alles schnell gehen. Ich bin nicht dafür, dass noch weiter flexibilisiert wird. Lieber das ganze Jahr regelmässig arbeiten als im Sommer zehn bis zwölf Stunden pro Tag. So macht man nur die Leute verrückt! Und die Leistung ist auch nicht dieselbe. Im Sommer ist man nach neun Stunden an der prallen Sonne kaputt – das «hänkt a!». Ich kenne niemanden, der im Pensionsalter noch fit ist und keine Gebrechen hat. Abgesehen von den Chefs.

## Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation  
melanie.nobs@syna.ch

## Emorragia di personale

# Per salvare il sistema sanitario urge migliorare le condizioni di lavoro

**L'allarmante esodo di personale infermieristico richiede risposte urgenti o il nostro sistema sanitario rischia di collassare. Mentre le autorità federali e cantonali si rimpallano le responsabilità, Syna e i suoi partner agiscono e chiedono cinque misure urgenti. Perché il personale – e i pazienti – non possono aspettare ancora degli anni prima che venga attuata l'iniziativa sulle cure infermieristiche.**

300 infermiere e infermieri abbandonano la professione ogni mese! Nel settore delle cure 14500 impieghi sono vacanti – 7400 tra il personale infermieristico! Questa situazione, che Syna denuncia e combatte da anni, non può più continuare. Insieme ai suoi partner VPOD, ASI e Unia, Syna chiede ai datori di lavoro e alle autorità cinque misure urgenti:

- ▷ **rimunerazione e orari di lavoro:** aumento congruo dei salari senza variazione del grado d'occupazione (o una riduzione dell'orario di lavoro senza variazione del salario) e compensazione automatica del rincaro;
- ▷ **indennità di compensazione:** robusto aumento delle indennità di compensazione e degli accrediti di tempo attuali e introduzione di indennità di compensazione in caso di modifica a breve termine dei turni;
- ▷ **vacanze:** almeno 5 settimane di ferie fino a 49 anni, 6 settimane dai 50 anni e 7 settimane dai 60 anni;
- ▷ **registrazione e compensazione della durata effettiva del lavoro:** in particolare per quanto riguarda il tempo necessario per cambiarsi e i tempi di spostamento e di attesa tra due incarichi (assistenza a domicilio);
- ▷ **cura dei figli:** indennità per l'accudimento dei figli al di fuori della famiglia.

Queste richieste basilari vanno integrate con due misure di accompagnamento: finché mancherà il personale necessario a garantire un'assistenza di qualità, i letti/reparti delle case di riposo dovranno essere chiusi e le nuove ammissioni congelate. Inoltre,

gli ispettorati cantonali del lavoro dovranno monitorare l'applicazione della legge sul lavoro e rendicontarla pubblicamente.

## La politica reagisce troppo lentamente

A un anno dall'approvazione dell'iniziativa per cure infermieristiche forti, Syna traccia un bilancio a tinte fosche: la prima parte dell'iniziativa, che chiede maggiori investimenti nella formazione, è sulla buona strada – è stata infatti adottata dal Consiglio degli Stati nella sessione autunnale. Ma gli investimenti nella formazione non sono sufficienti per affrontare le sfide del settore. Il vero

nociolo del problema sono le cattive condizioni di lavoro e i salari bassi. È fondamentale essere attrattivi e riuscire a mantenere le infermiere e gli infermieri nella professione offrendo loro prospettive reali.

Ciò richiede un miglioramento tangibile delle condizioni di lavoro e dei salari. Inoltre, i requisiti per il periodo successivo alla carriera professionale devono migliorare e i casi di rigore vanno tenuti in debita considerazione attraverso misure di prepensionamento. In tal senso Syna sta registrando successi significativi, soprattutto nella Svizzera occidentale, e si batte affinché siano estesi a tutta la Svizzera.

## Tutti a Berna il 26 novembre!

Le operatrici e gli operatori sanitari non rimangono certo con le mani in mano. Per indurre i politici ad agire un anno dopo l'adozione dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, il 26 novembre si riuniranno alle 14.30 su Piazza federale per inviare un altro segnale forte. Speriamo che Berset e i parlamentari recepiscano il messaggio ... Nella sanità, la Berna federale non può agire «il più rapidamente possibile, ma con la necessaria lentezza»: è più che mai necessario agire con la maggiore rapidità possibile!

**Juan Barahona**

Segretario centrale

[juan.barahona@syna.ch](mailto:juan.barahona@syna.ch)



## Crisis energética en la Industria

# «Se necesitan medidas que alivien la carga de los trabajadores»

**El temor ante la posible escasez de electricidad crece. Y también las preocupaciones de que sus consecuencias sean pagadas por los trabajadores. No permitiremos que esto ocurra, dice Johann Tscherrig, Director de Política de Intereses y Contratos de Syna.**

Syna: Lo que nadie imaginaba probablemente terminara convirtiéndose en una realidad, es decir, nos veremos enfrentados a un escenario de escasez energética junto a drásticas medidas de ahorro. ¿Cómo impactará esto en los sindicatos y sus afiliados?

Johann Tscherrig: Somos partícipes de una alianza fundada bajo la iniciativa de Swissmem, en la cual colaboran numerosas organizaciones laborales. El propósito de esta alianza es contribuir al ahorro voluntario de energía, al mismo tiempo que busca presionar a los políticos para garantizar la seguridad energética este invierno. Es una idea que también comparte Syna.

## ¿Pero por otro lado...?

No permitiremos que sean los trabajadores quienes paguen por la incapacidad del Consejo Federal de evitar una crisis energética. Si las fábricas y empresas no pueden seguir funcionando de forma normal y acortan la jornada laboral e incluso comienzan a despedir personal, todo esto lo terminarán pagando los propios empleados. Ya están siendo dura-

mente golpeados por la subida de los precios, ¿y ahora se supone que solo recibirán el 80% de su sueldo a través del seguro de desempleo? ¡Claro que no! Es imprescindible tomar medidas drásticas ahora.

## ¿Cómo en Alemania, donde se adoptó un paquete de medidas de miles de millones de euros?

Una de las tareas de nuestro Estado es asegurar el suministro energético. Así que ahora, tanto el Estado como los empresarios tienen una obligación para con los trabajadores. Para velar por los intereses de estos, debemos comunicarnos con el Consejo Federal a nivel político y dar a conocer nuestras preocupaciones. Para esto, colaboramos de forma muy estrecha con nuestra organización-madre Travail Suisse, entre otras. Debemos solucionar este problema con una mirada a largo plazo, no podemos enfrentarnos cada otoño a las mismas dificultades.

## ¿Cuáles son las exigencias de Syna?

Básicamente que la energía se utilice de forma inteligente. Se puede ahorrar en

las vallas publicitarias, las luces de Navidad, etc. Al mismo tiempo, nuestras reivindicaciones acerca de las mejoras salariales ya no son suficiente para cubrir los costes asociados a la crisis energética. Por lo tanto, exigimos que todos los trabajadores que pierdan su empleo debido a la crisis, reciban como indemnización el 100% de su sueldo. Paquetes de ayuda a los hogares tendrían que ser posibles a través de los impuestos. También se debe evitar que algunos empresarios se aprovechen del pánico para enriquecerse en la situación actual.

## ¿Qué piensan acerca de la exigencia de bajar las temperaturas en oficinas y fábricas para ahorrar electricidad?

Si afecta la salud de los trabajadores, no se puede aceptar. No se puede dañar la salud de los empleados solo para mantener la maquinaria en funcionamiento. Por otro lado, creo que los empresarios han comprendido, gracias a la pandemia, la importancia de este tema en el campo laboral.

## ¿La escasez energética no solo afecta la industria, sino también a otros sectores. Por ejemplo, una peluquería no puede funcionar sin electricidad. ¿Cómo colaboran entre sí los responsables de los distintos sectores de Syna?

¡Estrechamente! Y esto tendrá cada vez más peso. Necesitamos estar coordinados. Es un tema que nos habría gustado ver en otras instancias también.

## ¿En que hemos fallado?

No nos tomamos en serio el tema «Energía» y «Disponibilidad Eléctrica» confiando en que nuestro potencial hidroeléctrico sería suficiente. Fue claramente un error.

**Leo Niessner**

Colaborador de comunicação  
leo.niessner@syna.ch



5ª Ronda de negociações para renovar o CNT

# Os dias de 12 horas colocam em risco a saúde dos trabalhadores de construção

As negociações relativamente ao contrato nacional de trabalho (CNT) continuaram na 5ª ronda. Apesar da pressão crescente nos terrenos de construções e de um verão extremamente quente, a associação dos empreiteiros da construção civil exige dias de trabalho ainda mais longos. No futuro, os dias de trabalho de 12 horas e as semanas de trabalho de 58 horas deveriam fazer parte da vida quotidiana.

Na 5ª ronda de negociações para renovar o contrato nacional de trabalho (CNT), no dia 16 de setembro, os empreiteiros apresentaram as suas ideias sobre a futura organização do horário de trabalho. São irresponsáveis: no futuro, os supervisores deveriam ser capazes de determinar a curto prazo quando, onde e por quanto tempo o trabalho será feito. Não é mais possível para os empregados planear as suas horas de trabalho de forma confiável. Mesmo os dias úteis de 12 horas e as semanas de trabalho com até 58 horas de trabalho e tempo de viagem devem ser permitidos. Estas horas de trabalho seriam fatais para os trabalhadores da construção civil e uma vida familiar ou social regular seria quase impossível. Precisamente no verão de todos os dias, os dias e semanas de trabalho mais longos ameaçam quando está extremamente quente. Isto seria uma violação flagrante das disposições da lei laboral e um ataque à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da construção civil.

## A oferta descarada dos empreiteiros

Aceitar as deteriorações maciças das condições laborais em troca de um pequeno aumento dos salários reais – esta é a oferta descarada dos empreiteiros. Porque estes vinculam um possível aumento real do salário às piores condições laborais. Uma troca tendo em consideração o boom no setor da construção e os livros de encomendas cheios dos empreiteiros. Para Johann Tscherrig, o secretário central do Syna para o setor principal de construção, é claro: «Nunca venderemos a saúde dos trabalhadores de



construção. Não compensaremos aumentos salariais justificados com um modelo de tempo de trabalho irrealista.»

## Não ceder aos empreiteiros

Nas negociações no dia 16 de setembro, os sindicatos deixaram claro que na construção civil precisam-se dias de trabalho mais curtos em vez de mais longos. A ameaça de tempos de trabalho mais longos, a alta pressão de trabalho e o grande calor não apenas tornam a construção civil menos atraente como local de trabalho, mas também aumentam o risco de acidentes. De acordo com os últimos dados da Suva, mais de 50 000 acidentes de trabalho ocorrem todos os anos no setor principal de construção e no ramo de acabamento.

O Syna e os trabalhadores da construção estão a exigir mais proteção no trabalho, o fim das horas não pagas durante as deslocações e um aumento salarial real garantido, incluindo uma compensação pelo custo de vida de, em média, 260 francos – isto cor-

responde à compensação pelo custo de vida acrescido a um aumento real de um por cento do salário. Há uma escassez aguda de trabalhadores qualificados na construção civil. Estas melhorias são, portanto, urgentemente necessárias.

## Pronto para lutar

Não ficaremos de braços cruzados enquanto os empreiteiros atacam a saúde e as condições laborais. Por esta razão, estamos atualmente a realizar um grande inquérito de greve nos terrenos de construções em toda a Suíça. Com base nos resultados deste inquérito, várias campanhas estão planeadas na Suíça inteira. Os trabalhadores da construção civil vão defender-se e deixar claro para os empreiteiros, que o que é necessário não é mais pressão e stress, mas sim soluções justas e boas para um setor da construção com futuro.

## Johann Tscherrig

Secretário central Setor principal de construção  
johann.tscherrig@syna.ch

# REGIONEN

## BERN

### Wo Allerlei auf Buntgemischtes trifft



Am 3. September 2022 fand der traditionelle «Bümpliz-Märit» im Westen Berns statt. Der Märit ist das Spiegelbild des Bümplizer Gewerbes und wie jedes Jahr topaktuell. An einem vielfältigen Mix von Ständen stellen sich die KMU vor. Der Verein, der den Markt organisiert, wurde 1909 gegründet und vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Behörden, der Öffentlichkeit und anderen Organisationen.

Auch die Syna-Region Bern war am «Bümpliz-Märit» mit einem Informationsstand präsent. Es wurde so manches konstruktive Gespräch geführt und Werbematerial an interessierte Personen abgegeben. Im Vordergrund standen natürlich Diskussionen über die AHV-Abstimmung mit Rentenalter 65 für die Frauen. Die Gespräche verliefen zwischendurch recht heiter, erstaunlich, mit was für Argumenten da für ein Ja oder Nein geworben wurde.

**Elvira Wüthrich**, Regionalredakteurin Region Bern

## DEUTSCHFREIBURG

### Wieso in die Ferne schweifen, wenn das Gute so nah ist?

Der Umzug von Tifers nach Düdingen Ende Juni ist reibungslos über die Bühne gegangen. Doch leider konnte die neue Lokalität nicht das halten, was in Aussicht gestellt wurde. Kurzerhand haben wir beschlossen, dass wir das neue Büro in Düdingen den Angestellten der Syna-Arbeitslosenkasse überlassen, und die Gewerkschaftsmitarbeitenden «nisten» sich erneut im Chalet an der Schwarzseestrasse in Tifers ein.

Momentan gibt es keine fixen Schalteröffnungszeiten. Termine können aber von Montag bis Freitag zwischen 8 und 12 Uhr entweder telefonisch unter der Nummer ☎ **026 494 50 47** oder per E-Mail an ✉ [deutschfreiburg@syna.ch](mailto:deutschfreiburg@syna.ch) oder ✉ [kathrin.ackermann@syna.ch](mailto:kathrin.ackermann@syna.ch) vereinbart werden. Diese können ausserhalb der oben erwähnten Zeitspanne wahrgenommen werden. Wir versuchen, auf die zeitlichen Möglichkeiten unserer Mitglieder Rücksicht zu nehmen.

Das Syna-Chalet bleibt jedoch nicht auf ewig bestehen. Wir werden es definitiv auf Ende April 2023 verlassen müssen. Unser Ziel ist es, eine neue Lokalität in Tifers und Umgebung zu finden, aber immer in Deutschfreiburg!

**Kathrin Ackermann**, Leiterin a. i. Region Deutschfreiburg



## AARGAU

### Sektionsanlass 2022 Jass- und Kegelnabend

**Samstag, 22. Oktober 2022**

**Restaurant Frohsinn, Endingerstrasse 26 in Würenlingen**

#### Programm

Ab 18.30 Uhr	Eintreffen im Restaurant Frohsinn
Ab 19.00 Uhr	Gemütliches Beisammensein Jassen und Kegeln
ca. 22.00 Uhr	Ende (individuell)

#### Kosten

Der Anlass wird vom Sektionsvorstand Unteres Aaretal gesponsert und ist kostenlos.

#### Anmeldung

Bis zum 19. Oktober 2022 per Mail an ✉ [brugg@syna.ch](mailto:brugg@syna.ch) oder telefonisch ☎ **056 448 99 00**. Die Teilnehmendenzahl ist begrenzt und die Anmeldung somit obligatorisch.

Wir freuen uns auf das gemütliche Beisammensein bei Spiel und Spass. Für alle Teilnehmenden gibt es Preise zu gewinnen.

**Fabio Iseni**, Regionalsekretär





## GRAUBÜNDEN/SARGANSERLAND

## Regionalausflug Hagerbachstollen

In diesem Jahr führte uns der Regionalausflug ins Sarganserland in den Hagerbachstollen. Hier werden neue Materialien und Methoden für den Tunnelbau getestet damit die Tunnel immer effizienter und sicherer gebaut werden können.



Gut vierzig interessierte Mitglieder und Angehörige konnten nach Café und Gipfeli eine zweistündige Führung geniessen. Danach gab es, begleitet von der wunderbaren Musik eines Ländlertrios, ein gutes Mittagessen mit Dessertbuffet. Als Überraschung für die Anwesenden gab es noch eine Sprengvorführung mit fünfzig Gramm Sprengstoff. Es knallte gewaltig und die folgende Druckwelle war deutlich spürbar. So konnte man sich vorstellen, welche Kraft freigesetzt wird, wenn eine reale Sprengung mit hundert Kilogramm vorgenommen wird.

Gut gelaunt und mit viel mehr Wissen über den Tunnelbau gingen die Teilnehmenden nach Hause.

**Markus Roner**, Regionalverantwortlicher

## NORDWESTSCHWEIZ

## Endlich ist es wieder so weit!

Nach zwei Jahren Zwangspause kann in der Region Nordwestschweiz wieder die traditionelle Jubilarefeier durchgeführt werden.

Der Regionalvorstand freut sich, die Jubilare der Jahre 2020, 2021 und 2022 mit ihren Partnerinnen und Partnern am 19. November 2022 in der Grün 80 begrüßen zu dürfen. Gemeinsam wollen wir die treuen Syna-Mitglieder feiern.

Die Feier findet statt am:

**Samstag, 19. November 2022**  
**um 12.00 Uhr im Restaurant Seegarten, Grün 80,**  
**in Münchenstein**

Wir freuen uns auf einige gemütliche Stunden im Kreise der Gewerkschaftsfamilie. Die persönlichen Einladungen werden im Verlauf des Oktobers verschickt.

Euer Regionalvorstand NWS

## LUZERN

## Senioren-Jass

Am 25. August fand wiederum unser beliebter Senioren-Jass statt.

Mit einer Briefkampagne haben wir auf den Anlass aufmerksam gemacht und konnten 25 Seniorinnen und Senioren für das Jassturnier begeistert. Von den 25 Anwesenden konnten 24 jassen, sodass wir in diesem Jahr auf sechs Tischen den Wettkampf bestreiten konnten. Es ging eifrig zu und her, einige hatten mehr Glück, andere weniger. Doch am Schluss waren alle zufrieden, denn auch der letzte Platz erhält zumindest seinen Einsatz zurück. Grosse Siegerin in diesem Jahr war Lisbeth Rölli mit 4040 Punkten, im zweiten Rang Fritz Müller mit 4000 Punkten und im dritten Rang Sepp Wicki mit 3981 Punkten. Ich hoffe, dass im nächsten Jahr noch mehr kommen, denn es lohnt sich.

**Jelena Banadinovic**, Leiterin Sekretariatsregion



Fritz Müller, Siegerin Lisbeth Rölli und Sepp Wicki (v.l.n.r.)

## OBWALDEN/NIDWALDEN/LUZERN

## Vielen Dank für deinen Einsatz!

**Katja Blust**, Regionalsekretärin, verlässt uns per Ende Oktober 2022.

Wir möchten hier die Gelegenheit nutzen und uns bei Katja für ihre grossartige und langjährige Mitarbeit bei Syna bedanken. Ein grosses Gracias, Grazie, Obrigado, Thanks und Merci für die tolle Zusammenarbeit, ihr Engagement und ihre tatkräftige Unterstützung. Wir wünschen Katja privat und beruflich alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

**Jelena Banadinovic**  
Leiterin Sekretariatsregion



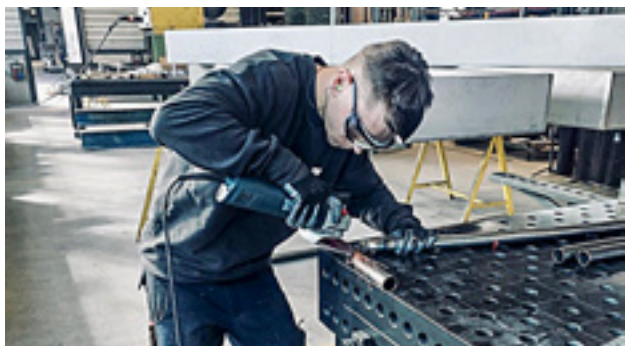
OSTSCHWEIZ

## Goldmedaille für Julian Gemperli

An den SwissSkills in Bern setzte sich der junge Metallbauer und Syna-Mitglied gegen seine fünfzehn Konkurrenten durch.

Rund 1000 junge Berufsleute aus 150 verschiedenen Berufen stellten an den dritten Berufsmeisterschaften in Bern ihr Können unter Beweis. Die Teilnehmenden, die während vier Tagen um den Schweizermeistertitel kämpften und sich über die SwissSkills für die Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben qualifizierten, gehören zum besten Berufsnachwuchs des Landes. Dazu zählt auch Julian Gemperli aus Andwil SG. Angefeuert von seiner Familie, seinen Freunden und dem Team seines Lehrbetriebs, der Firma Rey Metallbau AG in Wittenbach, setzte sich der junge Metallbauer gegen seine fünfzehn Berufskollegen durch. Das Syna-Mitglied der Region Ostschweiz gewann den Wettbewerb mit bemerkenswertem Vorsprung von fast zwanzig Punkten. Ein unvergesslicher Moment für Julian, als er am Samstagabend zum Schweizermeister gekürt wurde.

Ramona Riedener, Regionalredaktorin



OLTEN

## Werbeblitz-Aktion

Syna verstärken! Wer bringt neue Mitglieder?

Der Herbst hat bereits Einzug gehalten und die gelben Blätter fallen von den Bäumen. Nicht fallen darf die Mitgliederzahl in der Region Olten-Solothurn. Auf den Sekretariaten Olten-Solothurn ist die Werbung im ersten Halbjahr gut angelaufen. Zahlreiche neue Mitglieder konnten angeworben werden.

Die Werbung soll jedoch nicht stillstehen. Daher starten wir im Herbst mit einer Werbeblitz-Aktion. Diese gilt für die Monate Oktober, November und Dezember 2022.

Bei Neuaufnahmen bekommt jeder nebst der regulären Aufnahmeprämie von hundert Franken pro Mitglied fünfzig Franken zusätzlich: (Beispielsweise bei einer Aufnahme 150 Franken oder bei drei Aufnahmen 450 Franken). Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt Anfang Januar 2023.

Geschätzte Mitglieder, im Voraus besten Dank für euren Einsatz und viel Erfolg.

Bojan Trajkov, Regionalsekretär

OBERWALLIS

## Generalversammlung der Sektion Grenzgänger

Die GV der Sektion Grenzgänger fand dieses Jahr am 16. Juli 2022 im Klubhaus von Arca Enel Domodossola statt.

Der Regionalverantwortliche von Syna Oberwallis, Gianluca Casili, eröffnete die GV um 17.00 Uhr mit dem Regionalsekretariatsbericht 2021, wobei er besonderes Augenmerk auf die Lohnverhandlungen 2022 und die wirtschaftliche Lage im Wallis legte.

Im Weiteren erläuterte Gianluca Casili jene Eckpunkte der Schweizer Sozialversicherungen im Rahmen der bilateralen Abkommen, die für die in der Schweiz tätigen italienischen Grenzgänger relevant sind. Namentlich informierte er beispielsweise über Familienzulagen, Quellensteuern, Aufenthaltsbewilligungen und Arbeitslosigkeit.

Daniela Pollinger freute sich, im Anschluss daran die Ehrungen vorzunehmen. Vier Mitglieder feierten im Jahr 2022 ihr 25. Mitgliedschaftsjubiläum. Leider hatte Syna und insbesondere die Sektion Grenzgänger in den vergangenen mehr als zwei Jahren auch den Tod von sieben Mitgliedern zu beklagen. Syna dankt den Mitgliedern der Sektion Grenzgänger für ihre Treue zu Syna und ihren grossartigen Beitrag zur Oberwalliser Wirtschaftsleistung.

Die Anwesenden genossen daraufhin ein geselliges Beisammensein beim Grillplausch in herrlichstem Sommerwetter.

Casili Gianluca, Regionalverantwortlicher

OBERER ZÜRICHSEE

## Sommerfest Sektion Immigrati

Über fünfzig Mitglieder und Familienangehörige haben bei herrlichem Wetter am diesjährigen Sommergrill der Sektion teilgenommen.

Am Sonntag, 11. September, versammelten sich viele Mitglieder der Sektion Immigrati der Region Oberer Zürichsee mitsamt Kind und Kegel im schönen Zürcher Oberland zum alljährlichen Sommergrillplausch. Neben feinen Salaten, knusprigen Bruschette und Dessert durfte der Grill mit saftigen Koteletten und Luganighe natürlich genauso wenig fehlen wie das reichhaltige Getränkebuffet. Auch für die Kleinen war gesorgt, dank Kindertisch mit Unterhaltung. Bereits um zehn Uhr am Morgen startete der Anlass und so hatten alle genügend Zeit, um alte Freundschaften zu pflegen und auch Kontakte mit neuen Mitgliedern zu knüpfen, bis um zwanzig Uhr auch die letzten Teilnehmenden den Heimweg unter die Räder nahmen. Grosser Dank an dieser Stelle gilt vor allem den drei Personen aus dem Organisationskomitee: Antonio, Sebastiano und Bruna! Dank ihres unermüdlichen Einsatzes konnten alle einen wunderschönen Sonntag geniessen!

Sebastian Büchler, Regionalverantwortlicher



## ZÜRICH

## Gemeinsame Werbewoche

Die Regionen Nordwestschweiz, Zürich-Schaffhausen und Oberer Zürichsee gemeinsam beim Mitglieder werben.

In der ersten Septemberwoche fand eine gemeinsame Werbewoche der benachbarten Regionen statt. Ziel dieses Formats ist neben der Gewinnung von Neumitgliedern auch den Austausch zwischen den Mitarbeitenden der unterschiedlichen Regionen zu fördern und sich gegenseitig über die Schulter zu schauen, um die eigenen Fähigkeiten zu verbessern und neue Werbetechniken der Kollegen und Kolleginnen kennenzulernen. Aus beiden Regionen nahmen je vier Mitarbeitende teil, welche jeden Tag in einer anderen Zusammensetzung im ganzen Regionsgebiet von Schaffhausen bis Oberer Zürichsee unterwegs waren. Für alle Teilnehmenden eine spannende und abwechslungsreiche Woche, die neben Neuabschlüssen auch zu einer Intensivierung der Beziehungen geführt hat. Die Woche fand ihren Schlusspunkt mit einem gemeinsamen Mittagessen aller Teilnehmenden.

Hans-Jörg Witzig, Präsident Sektion Zürich

## Kegelabend

Der Vorstand der Sektion Zürich lädt alle Mitglieder mit ihren Partnerinnen und Partnern ein, diesen Abend im Kreise der Sektion zu verbringen.

## Wann

Freitag, den 11. November 2022

Ab 19.00 Uhr Apéro

Ab 19.30 Uhr Kegeln

Ca. 22.00 Uhr Preisverteilung

## Ort

Restaurant Schützenruh

Üetlibergstrasse 300

8045 Zürich

Parkplätze sind vorhanden.

Es sind zwei Kegelbahnen reserviert, auf welchen wir das Kegeltunier durchführen.

## URI

## Unser neuer Mann im Aussendienst



Dank seiner Ausbildung zum Dank seiner und seiner früheren Anstellungen in der Gastrobranche und als Bodenleger weiss Nik genau, welche Probleme die Arbeitnehmenden beschäftigt. Als langjähriges Mitglied hat sich Nik schon immer für die Arbeit von Syna interessiert und freut sich nun, aktiv zum Erfolg der Gewerkschaft beizutragen. Der 32-jährige stellt sich mit Freude und viel Engagement der neuen Herausforderung in der Gewerkschaft. Wir hoffen, dass sich Nik bei uns wohl fühlt und freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

André Bunke, Leiter Sekretariatsregion



## SCHWYZ

## Bildungsabend am 28.10.2022 in Goldau

Schon fast Tradition hat der jährliche Bildungsabend im Herbst.

Dieses Jahr befassen wir uns mit dem Thema «Persönliches Budget, Schuldenfallen, Schuldensanierung». Als Referent konnten wir Christoph Räber gewinnen. Er betreibt seit 2006 die Fachstelle «Schuldenfragen Kanton Schwyz». Die Fachstelle berät Personen in allen Belangen zum Thema Schulden. Das Thema ist sehr weitläufig und reicht vom Umgang mit Geld bis zur Sanierung von Schulden innerhalb vernünftiger Frist.

Als Einstieg in den Abend offeriert Syna allen Mitgliedern ein Nachtessen. Anmelden für diesen kostenlosen Anlass können sich Mitglieder noch bis 18. Oktober 2022 bei Anton Bünter telefonisch unter ☎ 079 211 03 38 oder via E-Mail an: ✉ [anbuenter@bluewin.ch](mailto:anbuenter@bluewin.ch).

Wir hoffen auf rege Beteiligung!

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



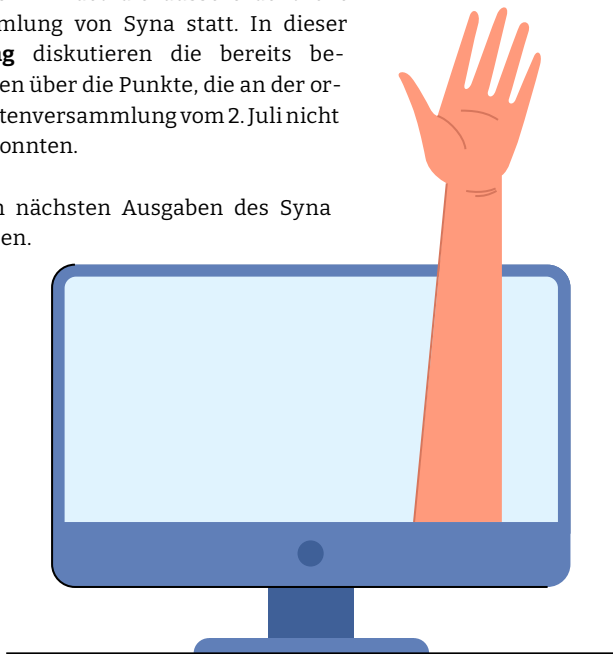
# WAS LÄUFT?

22. OKTOBER 2022

## Ausserordentliche Delegiertenversammlung

Am 22. Oktober 2022 findet die ausserordentliche Delegiertenversammlung von Syna statt. In dieser **Onlineversammlung** diskutieren die bereits bestimmten Delegierten über die Punkte, die an der ordentlichen Delegiertenversammlung vom 2. Juli nicht behandelt werden konnten.

Wir werden in den nächsten Ausgaben des Syna Magazins informieren.



## Energie ist knapp. Verschwenden wir sie nicht.

In der gegenwärtigen Situation können wir alle etwas tun, um den Energieverbrauch deutlich zu reduzieren. Im Alltag und mit ganz einfachen Massnahmen, etwa im Haushalt.

### LED-Technik verwenden:

Konventionelle Halogenlampen verbrauchen viel mehr Strom als moderne LED-Technik. Rüsten Sie Ihr Zuhause mit LED-Lichtquellen aus und sparen Sie auf Knopfdruck Strom.

### Abschalten mit Steckdosenleiste:

Lassen Sie Ihre Elektrogeräte nicht im Stand-by- oder Schlafmodus, sondern schalten Sie sie ganz ab. Das geht am einfachsten mit einem Netzschalter oder einer Steckdosenleiste. Mit einem Klick sparen so gleich mehrere Geräte Strom.

### Licht immer löschen:

Stellen Sie sicher, dass in unbenutzten Räumen das Licht stets gelöscht wird.

