

syna MAGAZIN

NR.7 | DEZEMBER 2022 | DEUTSCHSCHWEIZ

Jeunesse.Suisse

Die Stimme der Jugend in der Gewerkschaftswelt
Seite 6

Federazione svizzera dei sordi

Parità ad ogni livello
Pagina 13



Jetzt handeln

Pflege-Exodus stoppen!

300 Pflegende verlassen jeden Monat den Beruf. Politik und Arbeitgeber müssen nun endlich reagieren! **Seiten 4 und 5**

INHALT

BRANCHEN

- 7 **LMV-Verhandlungen**
Der lange Weg zur Erneuerung des LMV
- 10 **Lohnrunde 2023**
Eine Branchenübersicht
- 10 **Holzbranche**
Schreinergewerbe und Holzbau

POLITIK

- 8 **«Barometer Gute Arbeit»**
Stress und Arbeitsbelastung weiter hoch
- 9 **Schweizerischer Gehörlosenbund**
Einsatz für die Gleichstellung

PERSÖNLICH

- 3 **Kommentar**
Lukas Brunnschweiler
 - 12 **Ich und meine Arbeit**
Egzona Hoxhaj: «Ich setze mich gerne für andere ein»
- ## SERVICE
- 11 **Dein Recht**
Verwirkung durch Mangel an Mitwirkung
 - 11 **Emma erklärt!**
Reallohn
 - 16 **Regionen**
Deutschschweiz



BRANCHEN

Pflege-Exodus stoppen!

Über 700 Pflegende fordern auf dem Bundesplatz die Politik zum Handeln auf

SPRACHEN

- 13 **ITALIANO**
Federazione svizzera dei sordi
- 14 **ESPAÑOL**
Sector Sanitario
- 15 **PORTUGUÊS**
Jeunesse.Suisse



GEWERKSCHAFT

Jeunesse.Suisse

Wie sich junge Menschen in den politischen Prozess einbringen

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** 17. Februar 2023 | **Redaktionsschluss** 27. Januar 2023, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe (S. 9, S. 10, S. 13, S. 16 oben, S. 17 unten), Syna (S. 1, S. 2, S. 4/5, S. 6, S. 7, S. 12, S. 14, S. 15, S. 16 unten, S. 17 oben, S. 18, S. 19, S. 20), zVg (S. 3)

Einer der Neuen im Zentralvorstand

Es ist schon eine ganze Weile her, als die Nationale Delegiertenversammlung stattgefunden hat und ich mich zur Wahl gestellt habe. Mein persönlicher Plan war es nicht, schon jetzt in den Zentralvorstand gewählt zu werden. Geplant war, dass dies erst in zirka drei bis vier Jahren geschehen soll. Jedoch sah ich die turbulenten Umstände, die damals herrschten und ich entschloss, mich an der Delegiertenversammlung zur Wahl aufstellen zu lassen, damit ich an der Veränderung zum positiven meinen Beitrag leisten kann.



Es wird immer kälter, auf den Berggipfeln liegt der erste Schnee. In den Fenstern sind warme Lichter zu sehen – die Festtagszeit steht vor der Tür. In dieser Jahreszeit kommen viele von uns mit ihren Familien zusammen, um gemeinsam das Miteinander zu geniessen, sich auszutauschen und ein herrliches Gericht einzuverleiben. Das Miteinander und der Austausch untereinander sollen auch unsere Gewerkschaft in die Zukunft bringen. Denn nur so kommen wir voran.

Nun bin ich Mitglied im Zentralvorstand und kann unter anderem bei Zukunftsentscheidungen mitbestimmen. Denn die Zukunft ist das, was jetzt zählt für Syna. Ebenfalls ist es für die Angestellten von Syna wichtig, dass sie wissen, wie die Zukunft arbeitstechnisch aussieht und wie sich Syna künftig ausrichtet. Ich persönlich habe immer die Mitarbeitenden im Hinterkopf, wenn wir an den Sitzungen Entscheidungen treffen, die zukunftsrelevant sind für Syna. Ohne ihre wertvollen Mitarbeitenden wäre Syna nichts. Deshalb möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Mitarbeitenden herzlich bedanken. Danke, dass ihr täglich mit eurem Tun das von der Gewerkschaft bis heute Erreichte, schützt und euch in Branchen, in denen es noch einiges aufzuholen gibt, einsetzt und engagiert, damit bessere Arbeitsbedingungen herrschen.

Auf jeden Fall ist noch viel Gewerkschaftsarbeit nötig. Die Bedingungen der Arbeitnehmenden in einigen Branchen müssen zwingend verbessert werden und Gesamtarbeitsverträge neu verhandelt oder verlängert werden. Die Demonstrationen der Baubranche haben gezeigt, dass unsere Mitglieder bereit sind, sich hinzustellen und zu kämpfen für ihr Recht. Und das erzielte Ergebnis zeigt, dass sich der Einsatz lohnt!

Euch allen wünsche ich frohe und gesegnete Festtage. Geniesst die Zeit mit euren Liebsten und richtet den Blick nach vorne, in die Zukunft.

Mit liebevollen Grüßen aus dem Aargau

Lukas Brunnschweiler
Mitglied Zentralvorstand

Gesundheitswesen

Die Pflege braucht Pflege

Ein Jahr nach der Annahme der Pflegeinitiative versammelten sich über 700 Pflegende auf dem Bundesplatz, um für deren rasche Umsetzung zu protestieren. Sie präsentieren fünf Sofortmassnahmen, um die Situation zu entschärfen.

Alle Jahre wieder: Die Demonstration des Gesundheitspersonals gehört mittlerweile zum Herbst wie Nebel oder Maroni. Leider. Denn sie fand dieses Jahr nur aus einem Grund zum nunmehr dritten Mal statt: Weil Politik und Arbeitgebende immer noch nicht auf die prekären Zustände im Gesundheitswesen reagiert haben.

Gefährliche Pflege

Dabei ist die Dringlichkeit offensichtlich. 300 Pflegende verlassen Monat für Monat den Beruf. Diejenigen, die bleiben, müssen die Lücken füllen. Für eine würdevolle Pflege und Betreuung bleibt mit dieser Arbeitsbelastung kaum Zeit. Was als nicht absolut notwendig angesehen wird, wird gestrichen. Wie das wöchentliche Bad einer alten Frau, die in einem Pflegeheim in der Region Bern lebt. «Unsere Leitung hat beschlossen, dass sie aus Zeitgründen zukünftig nur noch duschen soll. Dabei geht das gar nicht

schneller: Wir müssen ihr nur das Badewasser einlassen, den Rest kann sie selber.» Erzählt ihre Betreuerin und Syna-Mitglied Karin Grossniklaus. «Sie hat ihr wöchentliches Bad immer sehr genossen. Ihr das wegzunehmen, macht keinen Sinn und ist ein grosser Einschnitt in ihre Autonomie.»

Diese Geschichte erntet rege Buhrufe. Die rund 700 Pflegenden, Unterstützerinnen und Gewerkschafter aus der ganzen Schweiz, die Karin zuhören, haben sich zum Jahrestag der Annahme der Pflegeinitiative auf dem Bundesplatz versammelt. Ihre Reaktion zeigt, dass Karins Geschichte kein Einzelfall ist. Auch die Aktivistin und Pflegefachfrau in Ausbildung, Paula Will, sagt in ihrer kurzen Rede vor dem Bundeshaus: «Das lange Ignorieren der Probleme durch die Politik und die langjährigen Sparmassnahmen führen nun dazu, dass unsere Bewohner/-innen leiden und in krassen Fällen sogar daran streben.»





Fünf Sofortmassnahmen, jetzt!

Der Appell richtet sich an die Arbeitgebenden, aber vor allem an die Politik. Denn um die Pflegenden in ihrem Beruf zu halten, braucht es dringend eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Und diesen Teil der Pflegeinitiative hat das Parlament bislang vor sich hergeschoben. Denn was bringt es, massiv in die Ausbildung zu investieren, wenn Tausende den Beruf gleich wieder verlassen?

Nur mit Sofortmassnahmen kann der Pflege-Exodus noch gestoppt und eine gute Pflege sichergestellt werden. Die Pflegenden fordern gemeinsam mit ihren Gewerkschaften und ihrem Berufsverband:

- **Löhne/Arbeitszeit:** Deutliche Lohn-erhöhung bei gleichem Pensum bzw. Arbeitszeitreduktion bei gleichem Lohn.
- **Zulagen:** Massive Erhöhung der bestehenden Zulagen und Zeitgutschriften sowie Einführung von Zulagen für kurzfristige Dienstplanänderungen.
- **Ferien:** Mindestens 5 Wochen bis 49, ab 50 6 Wochen, ab 60 7 Wochen.
- **Tatsächliche Erfassung und Abgeltung der Arbeitszeit:** Z.B. inkl. Umkleidezeit, Wegzeit von einem Einsatz zum nächsten in der Spitex.
- **Kinderbetreuung:** Zuschüsse für familienergänzende Kinderbetreuung.

Karin, diplomierte Pflegefachfrau, betont: «Es braucht Rahmenbedingungen, die eine würdige und wertschätzende Pflege wieder möglich machen! Das ist heute leider nicht der Fall. Zum ersten Mal seit 35 Jahren gehe ich nicht mehr gerne zur Arbeit.»



«Es braucht Rahmenbedingungen, die eine würdige und wertschätzende Pflege wieder möglich machen!»

Karin, diplomierte Pflegefachfrau

Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch

Jeunesse.Suisse

Die Stimme der Jugend

Das Durchschnittsalter der Parlamentarierinnen und Parlamentarier ist 49 und deren Lebensrealität oft weit weg von derjenigen der Jugend. Umso wichtiger ist es, dass es in Institutionen gibt, mit deren Hilfe die Jungen ihrer Stimme Gehör verschaffen und so auf den politischen Prozess Einfluss nehmen können. Eine davon ist Jeunesse.Suisse, die Jugendorganisation unseres Dachverbandes Travail.Suisse.



Ganz unterschiedliche Lebens- und Berufswelten treffen aufeinander, als sich der Jugendrat in Luzern im Sitzungszimmer der Hotel- und Gastrounion trifft. So diskutiert eine gelernte Bäckerin, die mittlerweile in einer Kommunikationsagentur arbeitet, mit einem Restaurationsfachmann oder die Diätköchin einer Grossküche mit einem Automatiker. Doch sie alle vereint die Vision einer gerechteren und zukunftsgerichteten Arbeitswelt. Im Fokus der heutigen Sitzung: die Bildungspolitik.

Bildungsoffensive nötig

Den Einstieg in den Tag macht Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse, mit einem Kurzinput. «Früher war Weiterbildung nicht zwingend notwendig. Die Arbeitswelt hat sich stark verändert und wird immer schnelllebiger», erklärt er und ergänzt, «heute müssen Arbeitnehmende bereit sein, Weiterbildungen zu machen. Wichtig ist, dass die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden dabei unterstützen und die öffentliche Hand Weiterbildung für alle ermöglicht.» Für gute Aus- und Weiterbildungsvoraussetzungen sind vier Dimensionen relevant. Es braucht Zugang zur Bildung,

die finanzielle Möglichkeit, Weiterbildungen zu besuchen, Zeit, die einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, sowie leicht zugängliche Informationen zu den verschiedenen Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Lehrbeginn zu früh?

Die erste Ausbildungsentscheidung treffen die Jugendlichen teilweise schon mit 13 Jahren und nach wenigen Einblicken in die Berufswelt. Jeunesse.Suisse-Mitglied Nicolas entschied sich nach gerade mal zwei Stunden schnuppern an einer Hotelréception für eine Lehre in der Hotelkommunikation. Ziemlich wenig für eine solch richtungsweisende Entscheidung. Allgemein hätten sich die Teilnehmenden eine intensivere Begleitung bei der Lehrstellensuche gewünscht. Die momentanen Angebote der Berufsinformationszentren (BIZ) empfinden alle als ungenügend. Ihrer Ansicht nach sollte das BIZ sowie das freiwillige vierte Jahr ausgebaut werden. Dieses soll seinen Ruf als Zusatzrunde für lehrstellenlose Schülerinnen loswerden. Im zusätzlichen Jahr hätten die Schüler Zeit für mehrmonatige Praktika und somit länger Zeit herauszuspüren, in welche Richtung es in ihrem Berufsleben gehen soll.

Laufbahnbegleitung statt Berufsberatung

Eine engere Begleitung wird nicht nur vor der Lehre gefordert, sondern auch während und in der Zeit danach. Ein Lösungsansatz der Teilnehmenden: ein Fragebogen, welcher vor jedem Mitarbeitendengespräch, sowohl vom Arbeitgebenden als auch dem Arbeitnehmenden, ausgefüllt wird. Dieser schlägt direkt verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor und macht auf potenzielle branchenspezifische Herausforderungen aufmerksam. Einzelne Teilnehmende haben sogar die Vision eines Online-Tools, welches die Arbeitnehmenden über ihr gesamtes Berufsleben begleitet.

Aus den verschiedenen Ideen und Forderungen wurde im Anschluss ein Positionspapier formuliert. Dieses wurde an Travail.Suisse und Gabriel Fischer übergeben, welche die Forderungen der Jeunesse.Suisse in den verschiedensten Kommissionen auf nationaler Ebene einbringen.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
michael.steinke@syna.ch

Bauhauptgewerbe

Zähes Ringen um einen neuen Landesmantelvertrag

Der Stoff ist bühnenreif: Der beschwerliche Weg zu einem Landesmantelvertrag (LMV) auf dem Bau, für welchen sich Syna einsetzt, liesse sich ohne Probleme im Theater aufführen. Wie läuft ein solcher Prozess ab? Ein Stück in mehreren Akten.

1. Akt / Prolog

2021: Es brodelt in der Basis, sprich bei den Bauarbeiterinnen und Bauarbeitern. Nach ihrem Willen ist es an der Zeit, gewisse Themen im LMV neu zu regeln. Welche das sind, teilt die Basis den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaft an der Branchenkonferenz mit. Sie ist der Ort für einen solchen Austausch.

2. Akt

Anfang 2022: Auf zu den Arbeitgebern! Jetzt sind die Branchenverantwortlichen von Syna gefragt. Aufgrund der Wünsche vonseiten der Basis haben sie einen Forderungskatalog erstellt, den die fünfköpfige Gewerkschaftsdelegation nun präsentiert. Gleichzeitig legen aber auch die Arbeitgeber ihre Vorstellungen vor. Damit ist der Grundstein für die Verhandlungen gelegt.

3. Akt

Die unterschiedlichen Positionen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind eine Herausforderung für die Gewerkschaftsleute. «Bei den Bauleuten machte sich Unzufriedenheit breit, als wir ihnen

die Forderungen der Arbeitgeberseite vorlegten und sie verlangten von den Gewerkschaften, auf diese nicht einzugehen», erinnert sich Johann Tscherrig, Branchenleiter bei Syna. Die Idee, eine «Grossdemo» abzuhalten kam erstmals auf.

4. Akt

Zurück zu den Arbeitgebenden, mit einer klaren Message: Die Gewerkschaft lässt sie wissen, dass die Basis ihre Forderungen nicht akzeptieren und an ihrem Katalog festhalten wird.

5. Akt

Frühling 2022: Sitzung der Bauarbeiter mit einer Gewerkschaftsdelegation: Nun ist es an der Basis, zu entscheiden, ob sie protestieren will oder nicht. Am Ende steht der Beschluss, am 25. Juni einen ersten grossen Protesttag durchzuführen.

6. Akt

Während die Mobilisierung für den Protesttag läuft, trifft sich das Delegations-team von Syna erneut mit den Arbeitgebern, um den Forderungen der Bauleute

Nachdruck zu verleihen, mit dem Hinweis: «Unsere Leute sind bereit, auf die Strasse zu gehen!». Dass sich da etwas anbahnt, dass es brodelt, ist nicht mehr zu übersehen. Am 25. Juni dieses Jahres tragen die Bauarbeiter ihren Unmut denn auch auf die Strasse.

7. Akt

Zwischenphase nach dem Protesttag: Die Gewerkschaftsdelegation sucht einen gemeinsamen Nenner zwischen den Interessen beider Seiten und stellt eine Liste mit bereinigten, realistischen Forderungen zusammen. Diese werden erneut mit den Bauarbeitern besprochen. Doch eine Einigung ist nicht in Griffnähe. Es droht ein vertragsloser Zustand. Das würde Chaos bedeuten. Und so werden Protestpläne für den Herbst schmiedet.

8. Akt

Mehr als 15000 Bauarbeitende gehen in den Wochen nach dem 27. Oktober schweizweit auf die Strasse. Spätestens jetzt können die Baumeister den Druck der Basis nicht mehr ignorieren. Am 22. November treffen sich Arbeitgeber und Vertreter der Gewerkschaft zu einer Open-End-Sitzung. Wird es einen Vertragsabschluss geben?

9. Akt

23. November 2022: Leider konnte wiederum keine Einigung erzielt werden. Die Arbeitgeber verzichteten zwar auf ihr unrealistisches Arbeitszeitmodell, doch bei der Frage der Lohnerhöhung wollten sie nicht auf die berechtigten Forderungen der Bauarbeiter eintreten. Die Lohnerhöhung und kleinere Anpassungen im LMV müssen weiterdiskutiert und verhandelt werden. Ohne ein von allen Seiten akzeptables Resultat bestünde per 1. Januar 2023 ein vertragsloser Zustand im Baugewerbe.

10. Akt

28. November: Der Kampf hat sich gelohnt: Keine weiteren Flexibilisierungen und 150 Franken mehr pro Monat für die Bauleute. Dieses Resultat muss an der Syna-Branchenkonferenz am 10. Dezember von den Bauleuten noch akzeptiert und ratifiziert werden (nach Redaktionsschluss). Den aktuellen Stand und die Details zum LMV findest du auf unserer Website.



Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch

«Barometer Gute Arbeit»

Angst vor Stellenverlust sinkt, Stress und Arbeitsbelastung bleiben hoch

Jedes Jahr führt unser Dachverband Travail.Suisse die Arbeitnehmenden-Befragung «Barometer Gute Arbeit» durch. Deutlich bemerkbar machen sich in diesem Jahr die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Die Sorge, die eigene Anstellung zu verlieren, sinkt, doch die Arbeitsbelastung und der Stress sind hoch. Weit über eine halbe Million Arbeitnehmende planen, aufgrund von zu viel Stress am Arbeitsplatz ihre Stelle zu wechseln.

Die neusten Resultate des Barometers liefern interessante Fakten und Entwicklungen zur Arbeitszufriedenheit in der Schweiz. So zeigt die Umfrage, dass Vollzeitangestellte unzufriedener sind als Teilzeitbeschäftigte. Deutlich negativ auf die Arbeitszufriedenheit wirken sich auch körperlich anstrengende Tätigkeiten und Arbeitsplätze ohne Tageslicht aus.

Weniger Personal, mehr Stress

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die angeben, «oft» oder «sehr häufig» am Arbeitsplatz gestresst zu sein, ist seit 2015 kontinuierlich gestiegen. Dieses Jahr waren es bereits 43 Prozent der Arbeitnehmenden. Beinahe drei von vier Arbeitnehmenden erwarten eine weitere Zunahme der Arbeitsbelastung. Es ist deshalb keine Überraschung, dass Arbeitnehmende, die es sich leisten können, Teilzeit arbeiten wollen – und zwar nicht nur wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch aufgrund der hohen Belastung.

Kaufkraft erhalten

Der Lohn ist ein weiterer wichtiger Faktor für einen Wechsel des Arbeitsplatzes. Um das Personal zu halten, ist deshalb der Erhalt der Kaufkraft von grosser Bedeutung. Der Verweis auf andere Länder, die eine noch höhere Teuerung haben als Argument gegen Lohnerhöhungen, ist der falsche Ansatz. Für die Arbeitnehmenden, gerade jene mit tiefen und mittleren Einkommen, ist der

Teuerungsausgleich und damit der Erhalt der Kaufkraft ihres Lohnes von entscheidender Bedeutung für ihre Lebensqualität.

Weiterbildung fördern

Eine wichtige Massnahme für den Personalerhalt und die Arbeitszufriedenheit, die auch im Interesse der Arbeitnehmenden sein muss, ist das kontinuierliche Lernen. Wichtig ist, dass es ein Thema in den Unternehmen und bei den Arbeitnehmenden ist. Offenbar hat sich im letzten Jahr diese Erkenntnis wieder einen Schritt weiter

durchgesetzt. Verglichen mit 2021 ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die bei ihren Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitgeberseite unterstützt werden, um über fünf Prozentpunkte gestiegen.

Lohnleichheit

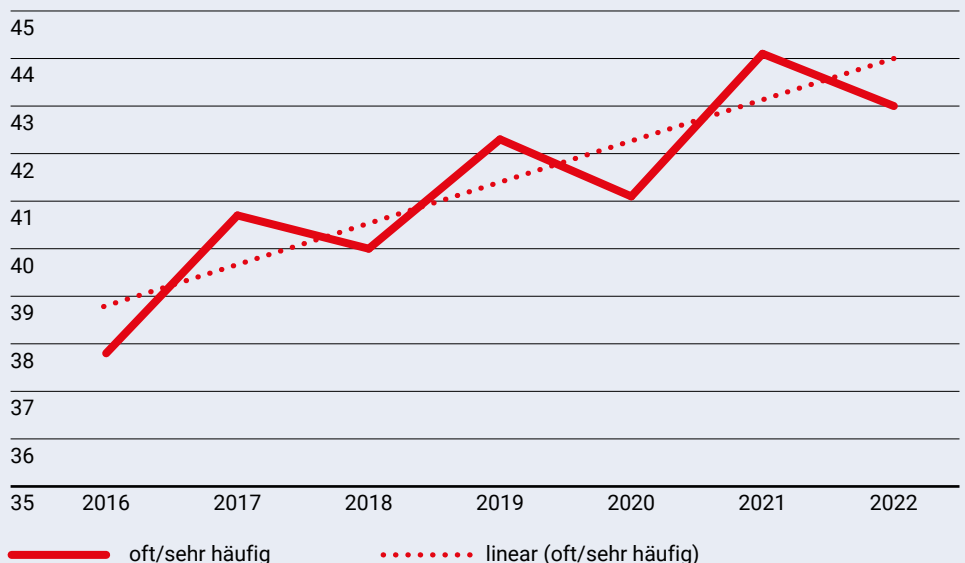
Die Einführung von Lohnleichheitsanalysen im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes war im Parlament, trotz Frauenstreik, alles andere als einfach. Offenbar gestaltet sich nun auch die Umsetzung in den Unternehmen harzig. Drei Viertel der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen noch nicht über das Resultat der Lohnanalyse informiert wurde, wie dies vom Gesetz vorgesehen ist. Das von Travail.Suisse lancierte Projekt «respect8-3.ch» macht öffentlich, welche Unternehmen die Lohnleichheit einhalten. Ab 1. Juli 2023 werden wir auch transparent machen, welche Unternehmen die Lohnleichheit nicht respektieren und sich somit um das Gleichstellungsgesetz foutieren.

Fehlende Lohntransparenz, Stress am Arbeitsplatz, Kaufkraftverlust und Bildungsförderung – auf politischer Ebene bleibt die Gewerkschaftsarbeit auch 2023 herausfordernd und spannend.

Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik
bauer@travailsuisse.ch

Prozentualer Anteil oft/sehr häufig gestresster Arbeitnehmender



Schweizerischer Gehörlosenbund

Gleichstellung auf allen Ebenen



Gebärde für «gleich»

Die Dachorganisation Schweizerischer Gehörlosenbund engagiert sich seit 1946 für die Gleichstellung von Menschen mit einer Hörbehinderung. Schweizweit gibt es zirka eine Million Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung, davon sind rund 10 000 gehörlos. Besonders seit den 1980er Jahren konnte viel erreicht werden, doch trotzdem bleibt noch viel zu tun, bis die Gleichstellung hörbeeinträchtigter Menschen erreicht ist.

Die Schweiz ist bekannt für ihre Sprachenvielfalt. Für gehörlose Menschen ist die Schweiz noch mehrsprachiger als für den Rest der Bevölkerung. Denn eine einheitliche Gebärdensprache gibt es nicht. «Wenn jemand auf Französisch gebärdet, verstehe ich fast nichts», erzählt André Marty, Mitarbeiter und Mitglied der Personalkommission des Gehörlosenbundes, und ergänzt, «Gebärdensprachen sind Sprachen, die sich natürlich entwickeln und ihr Eigenleben haben mit Dialekten und Jugendslang.»

An Schulen lange verboten

Gebärdensprache wurde in der Schweiz lange unterdrückt. Bis in die 1980er-Jahre waren Gebärden an Schulen verboten. «Kinder mussten teilweise ihre Hände in Kartonröhren stecken, damit sie nicht gebärden konnten», erzählt André Marty. Es herrschte die Überzeugung, dass sich Gehörlose mit Lippenlesen durchschlagen sollten. Beim Lippenlesen werden jedoch nur etwa 30 Prozent der Worte erkannt. Ab den 1990er-Jahren erfuhr die gebärdenunterstützte Bildung, auch dank dem Einsatz des Gehörlosenbundes, erstmals eine gewisse Förderung. Doch von kompletter Integration von hörbehinderten Kindern ins

Schulsystem sind wir noch weit entfernt. Eine bilinguale öffentliche Schule, also eine Schule, welche sowohl in gesprochener als auch Gebärdensprache unterrichtet, gibt es in keinem Kanton. Andere Länder sind schon lange so weit.

Gehörlose bringen eine andere Perspektive

Auf dem Arbeitsmarkt gelingt die Integration von Hörbehinderten immer besser. «Sie bringen eine neue Perspektive in ein Unternehmen, bemerken Dinge, die Hörende manchmal übersehen und sind bei gewissen Tätigkeiten fokussierter. Ich werde manchmal von Geräuschen abgelenkt, während meine Teamkollegen konzentriert weiterarbeiten», beschreibt André Marty seine Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag. Die Zusammenarbeit funktioniert bestens, doch für komplexe Gespräche oder Sitzungen sind Gebärdensprachdolmetschende nötig. Die IV übernimmt dabei die Kosten für zehn Stunden Übersetzung pro Monat. Dies reicht jedoch bei weitem nicht für eine komplette Abdeckung. Aus diesem Grund fordert der Gehörlosenbund einen Ausbau der Kostenübernahme. So würde auch die Hürde, gehörlose Personen anzustellen, deutlich sinken.

Neues Organisationsmodell

Vor zweieinhalb Jahren hat der Gehörlosenbund ein holokratisches Organisationsmodell eingeführt. Ziel ist es, die personenbezogenen Hierarchien im Unternehmen abzuflachen. Das bedeutet aber nicht, dass jeder macht, was er will. Weiterhin gibt die Strategie die zu erreichenden Unternehmensziele vor. Doch wer dieses Ziel umsetzen soll und wie er oder sie das Ganze angeht, liegt ganz im Kompetenzbereich der Mitarbeitenden. Dies führt dazu, dass klassische Rollenverteilungen im Unternehmen aufgebrochen werden. Durch diese Neuverteilung von Verantwortlichkeiten stellen sich neue Fragen – Lohnklassen beispielsweise lassen sich nicht mehr so einfach umsetzen wie zuvor. Auch darf unter der selbständigen Einteilung der Arbeit der Arbeitnehmerschutz nicht vergessen gehen. Für solche Fragen hat die Personalkommission des Gehörlosenbunds bei Syna um externe Beratung angefragt. Syna berät die Personalvertretung des Gehörlosenbunds zu Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Zusammenhang mit der Umstellung auf die Holokratie. «Dieser Wandel bietet grosse Chancen, doch wird es sicherlich weitere zweieinhalb Jahre dauern, bis wir uns als Organisation an das neue Arbeitsmodell gewöhnt haben», prognostiziert Marty.

Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation
Michael.steinke@syna.ch

Schreinergerberbe und Holzbau

Uneinheitliche Holzbranche

Die grossen Verbände der «Hölzigen» sind betreffend Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleich sehr unterschiedlich unterwegs.

Das Schreinergerberbe gewährt seinen Mitarbeitenden grösstenteils den Teuerungsausgleich für das Jahr 2023. Die Löhne werden um generell 110 plus individuell 40 Franken angehoben. Die Mindestlöhne steigen um 150 Franken.

Dies trotz des vertragslosen Zustands von 2021 und obwohl die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des neuen GAV noch

auf sich warten lässt. Doch die Arbeitgebenden sind sich des Fachkräftemangels und der ausserordentlichen Leistungen ihrer Mitarbeitenden bewusst und honorieren das entsprechend.

Enttäuschung Holzbau

Das steht im krassen Gegenteil zum Holzbau. Nur Arbeitnehmende mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung sollen 1 Pro-

zent generell und 1,5 Prozent individuell mehr Lohn erhalten. Dieses Resultat wurde von unseren Mitgliedern nicht akzeptiert.

Syna bedauert diese unterschiedlichen Resultate. Vor allem, da es viele Mischbetriebe gibt und so Mitarbeitende desselben Betriebes unterschiedliche Lohnerhöhungen erhalten. Wir sind der Ansicht, dass der Holzbau mindestens dem Schreinergerberbe folgen muss.

Johann Tscherrig

Zentralsekretär Holzbau
johann.tscherrig@syna.ch

Lohnverhandlungen 2023

Grosse Unterschiede zwischen den Branchen

Viel zu tun für die Branchenverantwortlichen von Syna: In vielen Branchen standen in den letzten Wochen und Monaten Lohnverhandlungen an. Die Resultate: nicht überall zur Zufriedenheit der Gewerkschaft. Der Überblick.

Detailhandel

Gescheitert! Coop will keine generelle Lohnerhöhung, die der Teuerung angepasst ist. Die Obergrenze für die generelle Lohnerhöhung von 2 Prozent wurde bei 4500 Franken festgelegt. Viel zu tief! Die Gutscheine, die der Konzern den Mitarbeitenden ausstellt, ändern daran nichts. So gehts weiter: mit Lohnverhandlungen im Januar 2023.

Bäcker-, Konditor- Confiseurgerberbe

Nicht erfüllt! Eine Lohnerhöhung von mindestens 3 Prozent für alle hatte die Gewerkschaft gefordert. Ungelernte erhalten nicht den vollen Teuerungsausgleich und die restlichen Anpassungen betreffen lediglich die Mindestlöhne. Generelle Lohnerhöhung? Fehlannonce! Und weil die Löhne in dieser Branche ohnehin zu tief sind, reichen auch die 3 bis 4 Prozent bei Angestellten mit EBA und EFZ nicht.

Gastronomie

Da geht etwas! Auf allen Lohnstufen wird die Teuerung ausgeglichen. Zugleich steigen die monatlichen Mindestlöhne: 10 bis 40 Franken gibt es mehr aufs Konto, abhängig von der Lohnstufe. Ausgenommen von den Anpassungen ist die Lohnkategorie ohne Berufslehre.

MEM-Branche

Immerhin! Die Mindestlöhne werden um 3 Prozent angehoben. Konkret: Wer in der Region A bisher 3944 Franken verdiente, erhält neu 4063 pro Monat, in der Region B sind es neu 3799 Franken und in Region C 3639 Franken.

Uhrenindustrie

Gute Resultate! 3,5 Prozent Teuerungsausgleich oder ein Pauschalbetrag von 191 Franken. Dies gilt für 50 000 Beschäftigte in den

Firmen, die dem GAV Uhrenindustrie unterstellt sind. Für die tiefsten Löhne entspricht die pauschale Zulage einer Lohnerhöhung zwischen 4,5 und 6,1 Prozent.

Personentransport

Erfolgreich! Die Verhandlungen mit Auto AG Uri sind konstruktiv verlaufen. Resultat: ein genereller Teuerungsausgleich von 2,8 bis 3,0 Prozent. Individuelle Lohnerhöhungen von 0,7 bis 1,6 Prozent. Das entspricht einem Gesamtergebnis von 3,5 bis 4,6 Prozent.

Möbelindustrie

Ausserordentlich gute Lohnerhöhung: Es gibt keine Mindestlöhne mehr unter 4000 Franken. Generell werden 1 Prozent gewährt, individuell 0,5 Prozent. Für alle gibt es eine Mindestlohnerhöhung von 100 Franken (Lohnstufe B2 ab 2. Anstellungsjahr: +150 Franken).

Gleisbau

Die Monatslöhne werden per 1.1.2023 um 170 Franken erhöht, analog dazu die Stundenlöhne. Wer dem GAV unterstellt ist, erhält 3,3 Prozent mehr Lohn.

Leo Niessner

Mitarbeiter Kommunikation
leo.niessner@syna.ch

Dein Recht

Verwirkung durch den Mangel an Mitwirkung

Gemessen an der Anzahl Arbeitnehmender, welche keinen Lohn erhalten, stehen die Zeiten schon lange auf Sturm. Leider kommt es sehr oft vor, dass Arbeitgebende ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen und Löhne ganz einfach nicht bezahlen. Egal aus welchem Grund der Lohn ausbleibt, Arbeitnehmende müssen von sich aus in die Gänge kommen, ansonsten verwirken ihre Lohnansprüche aus Mangel an Mitwirkung.

Die Bezahlung vorenthaltener Löhne ist im Konkursfall glücklicherweise geregelt – zumindest teilweise. Wenn die Konkursmasse genug gross ist, werden ausstehende Löhne als erstes berücksichtigt und ausbezahlt. Leider zeigt die Erfahrung, dass die Konkursmasse oft zu klein ist, um diese Löhne zu begleichen. In diesem Fall würden die letzten vier Monatslöhne vor dem Konkurs oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Insolvenzenschädigung bezahlt werden. Diese Aufgabe obliegt den jeweiligen kantonalen Arbeitslosenstellen. Und genau darin liegt die Krux. Denn das alleinige zuwarten wird bestraft. Die Arbeitslosenstelle verlangt Schadenminderung. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmenden, denen Löhne vorenthalten wurden, zeitig Rechtsschritte einleiten müssen. Dies kann entweder durch eine Betreuung oder durch eine Forderungsklage geschehen und muss innert dreier Monate passieren. Andernfalls verwirkt man die Ansprüche

auf Entschädigung. Eine Erleichterung dieser Frist besteht nur bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann gibt sich die Insolvenzkasse auch mit einer eingeschriebenen Mahnung zufrieden.

Du hast ausstehende Löhne? Melde dich bei deinem Regionalsekretariat, wir stehen dir gerne beratend zur Seite.

Daniel Zoricic
Juristischer Mitarbeiter
daniel.zoricic@syna.ch

Weitere Informationen

Das SECO bietet eine einfach verständliche Übersicht zum Thema:



Emma erklärt!

Reallohn

Reallohn hat nichts mit Real Madrid und überbezahlten Fussballerlöhnen zu tun. In der heutigen Zeit, mit steigenden Güter- und Energiepreisen, ist der Reallohn aber fast so stark im medialen Fokus wie die Profifussballer.

Einfach gesagt definiert der Reallohn, was ich mir mit meinem Lohn bei den aktuellen Preisen leisten kann. Steigt mein Lohn beispielsweise um zwei Prozent und im selben Zeitraum steigen die Preise um vier Prozent, dann kann ich mir trotz mehr Lohn weniger leisten. In einem solchen Fall spricht man von einem sinkenden

Reallohn. Steigt der Lohn gleich stark an wie die Preise, bleibt mein Reallohn und damit meine Kaufkraft gleich. In einem Szenario, indem die Preise sinken und der Lohn gleichbleibt, würde man entsprechend von einem steigenden Reallohn sprechen. Denn dann kann ich mir mit demselben Lohn mehr leisten. Für Real Madrids Fussballmillionäre mögen solche Rechenspiele nicht so wichtig sein. Für Normalverdienende hingegen können sinkende Reallöhne, wie sie aktuell auftreten, grosse Auswirkungen auf das Haushaltsbudget haben.



Emma

Pensionierung

Montag, 20. Februar und 22. Mai 2023, von 9.00 bis 17.00 Uhr, Bern

Wenige mögen sich schon ab Mitte vierzig mit dem Thema «Pensionierung» auseinandersetzen. Schade, denn dadurch werden oft die Weichen für eine optimale spätere Einkommenssituation viel zu spät gestellt. Im Kurs setzt du dich mit allen Bereichen auseinander, welche bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps & Tricks.

Kollektive Lohnforderungen stellen

Donnerstag, 16. Februar 2023, von 9.00 bis 17.00 Uhr, Olten

Im Kurs werden aufgrund von volkswirtschaftlichen Zusammenhängen und aktuellem Datenmaterial angemessene Lohnforderungen entwickelt. Anschliessend werden diese mit neu erlernten Verhandlungsstrategien in gestellten Lohnverhandlungen angewendet.

New Work

Donnerstag, 23. Februar und Dienstag, 28. März 2023, von 9.00 bis 17.00 Uhr, Olten

Unsere Arbeitswelt ändert sich radikal: Arbeit wird neu gedacht, Leistung ist heute anders zu erbringen. Agilität, Globalisierung und digitale Transformation sind Themen, womit sich Unternehmen befassen müssen. An diesem Workshop lernst du die Grundlagen der neuen Arbeit (New Work) kennen und warum gerade jetzt der richtige Zeitpunkt ist, bestehende Denkmuster aufzubrechen. Du erfährst, wie sich die Arbeit verändert und wie man zu besseren Ergebnissen durch mehr Selbstverantwortung kommt. Du weisst, welche Kompetenzen dazu unerlässlich sind und was es für die Umsetzung braucht.

formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

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

🌐 formation-arc.suisse

Ich und meine Arbeit

«Ich setze mich gerne für andere ein»

Egzona Hoxhaj hat in ihrem Berufsleben bereits viele Rückschläge erlebt. Trotzdem hat die Dreissigjährige nie ihren Optimismus verloren – oder ihren Ehrgeiz.



«Wenn man überlegt, was man für den Beitrag alles erhält, wäre man ja blöd, nicht Mitglied zu werden»

Egzona Hoxhaj

Mein Traum

Als ich ein kleines Kind war, wollte ich Lebensmittelinspektorin werden. Wenn ich früher im Restaurant, in dem mein Vater arbeitete, die Inspektoren sah, fand ich das immer faszinierend. Und dieses Interesse ist geblieben. Nach der Lehre hätte ich noch ein vierjähriges Studium in Sion anhängen müssen, um wirklich Restaurantkontrollen durchführen zu können. Das konnte ich mir aber leider nicht leisten.

Meine Branche

Ich konnte dann in meinem Lehrbetrieb bleiben und schrittweise mehr Verantwortung übernehmen. Bis hin zur Schichtleiterin! Ich habe die Lehre in einem grossen

Fleischverarbeitungsbetrieb gemacht. Die Arbeit gefiel mir, und auch, dass man mir so viel Vertrauen entgegenbrachte und mich förderte. Doch durch die ständige Kälte und Feuchtigkeit im Betrieb war ich Monatslohn oft krank und merkte: Das tut meiner Gesundheit nicht gut. Also entschied ich mich schweren Herzens, zu gehen. Glücklicherweise fand ich intern eine andere Stelle im Verkauf. Dort habe ich als einfache Verkäuferin angefangen – ohne Verkaufserfahrung. Nach acht Monaten wurde ich dann zur Rayonleiterin befördert.

Meine Gesundheit

Dann kam das Burnout. Ich liebte meine Arbeit – abgesehen von der Chefin. Sie hat

uns grundlos gemobbt. Ich lasse mir so etwas nicht gefallen und wehre mich. Ich setze mich gerne für andere ein, doch irgendwann war es zu viel. Während ich krankgeschrieben war, kam plötzlich die Kündigung. Da wandte ich mich an Syna: ich hatte das starke Gefühl, dass sie das gar nicht dürfen. Und ich hatte recht. Danach arbeitete ich über ein Temporärbüro 15 Monate ohne Ferien als Maschinenführerin in der Industrie. Vergebens wartete ich auf eine Festanstellung. Dieses Angebot kam leider erst, nachdem ich eine andere Stelle gefunden hatte und kündigte.

Mein Déjà-vu

Auf meine neue Stelle freute ich mich riesig! Aber noch fast mehr freute ich mich auf meine Ferien. Diese hatte ich schon lange geplant und nach über einem Jahr bitter nötig. Für meinen neuen Arbeitgeber war es in Ordnung, dass ich kurz nach Stellenantritt zwei Wochen weg war. Sagten sie zumindest. Nach den ersten fünf, sechs Arbeitstagen beteuerten sie noch, wie froh sie seien, dass ich da bin. Und zwei Tage später bekam ich die Kündigung. Ich weiss nicht, woran es lag. Als sie mir dann aber nur die Tage bezahlen wollten, die ich bereits gearbeitet hatte und nicht die volle vorgeschriebene Kündigungsfrist, habe ich mich erneut an Syna gewandt. Ich hatte nichts Unrechtes getan! Dank Syna habe ich dann noch einen vollen Monatslohn erhalten.

Meine Gewerkschaft

Schon zweimal hat mir Syna bei grösseren Problemen am Arbeitsplatz aus der Patsche geholfen. Ich bin so froh, Mitglied zu sein. Und wenn man überlegt, was man für den Beitrag alles erhält, kann ich keinen verstehen, der nicht Mitglied ist. Mein Vater ist schon seit über 20 Jahren Mitglied bei Syna, seit wir in der Schweiz sind. Er hat mir immer gesagt, wie wichtig Gewerkschaften sind. Wie recht er hat! Als ich das letzte Mal arbeitslos war, habe ich mich bei Syna beworben. Ich hatte andere Jobangebote, aber ich habe alles auf diese Karte gesetzt. Und es hat geklappt! Jetzt arbeite ich im Aussenendienst. Ich mache eigentlich genau dasselbe, was ich immer gemacht habe: Mich für andere einsetzen. Aber jetzt im Namen von Syna.

Melanie Nobs

Teamleiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch

Federazione svizzera dei sordi

Parità ad ogni livello

La Federazione svizzera dei sordi è un'organizzazione mantello attiva a livello nazionale che dal 1946 si impegna per i diritti delle persone con problemi d'udito. In tutta la Svizzera sono circa un milione le persone con una disabilità uditiva, di cui circa 10 000 sono sorde. Molti risultati sono già stati conseguiti, soprattutto dagli anni '80, tuttavia resta ancora molto da fare per raggiungere l'effettiva parità di diritti per le persone sorde e deboli di udito.



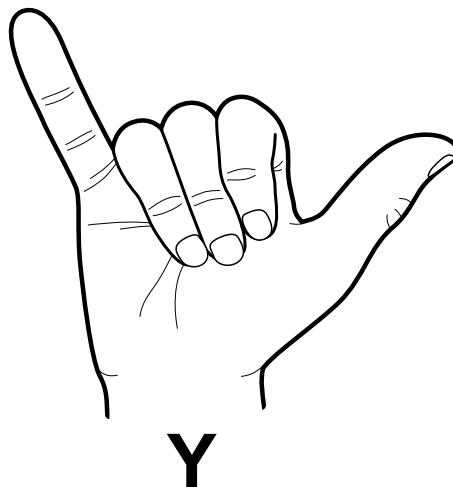
La Svizzera è nota per la sua diversità linguistica, ma per le persone sorde il Paese è ancora più multilingue, giacché non esiste un'unica lingua dei segni. «Quando qualcuno gesticola in francese, non capisco quasi nulla», spiega André Marty, impiegato e membro della commissione del personale della Federazione svizzera dei sordi, e aggiunge: «Le lingue dei segni sono lingue che si sviluppano naturalmente e hanno una vita propria, con dialetti e slang giovanili».

Per lungo tempo vietata a scuola

In Svizzera, la lingua dei segni è stata per molto tempo oppressa. Fino negli anni '80, a scuola era perfino vietato esprimersi a gesti. «Ai bambini venivano addirittura infilate le mani in tubi di cartone, per impedire loro di gesticolare», racconta André Marty. Era infatti opinione diffusa che le persone sorde dovessero cavarsela con la lettura labiale. Purtroppo così si riesce ad estrapolare appena il 30 per cento del discorso. A partire dagli anni '90, per la prima volta si è dato un certo impulso all'istruzione assistita dai segni, anche grazie agli sforzi della Federazione dei sordi. Ma siamo ancora ben lungi dalla completa integrazione dei bambini audiolesi nel sistema scolastico. Una scuola pubblica bilingue, ovvero che insegna sia nella lingua parlata che nella lingua dei segni, non esiste in nessun Cantone. Altri Paesi hanno compiuto da tempo questo passo.

Le persone sorde portano una prospettiva diversa

Nel mercato del lavoro, l'integrazione delle persone audiolese sta avendo sempre più successo. «I sordi apportano all'azienda una prospettiva diversa, notano cose che a volte sfuggono agli udenti e in determinate attività sono più concentrati. Talvolta vengo distratto dai rumori, ma i miei colleghi continuano a lavorare perfettamente concentrati», così André Marty testimonia la propria esperienza. La collaborazione funziona molto bene, ma per conversazioni o riunioni complesse è necessario l'intervento di interpreti della lingua dei segni. L'AI copre i costi di dieci ore di traduzione al mese – del tutto insufficiente per soddisfare il fabbisogno reale. Per questo motivo, la Federazione dei sordi chiede un'estensione della copertura di questi costi, il che favorirebbe altresì l'assunzione di persone sorde.



Nuovo modello organizzativo, nuove sfide

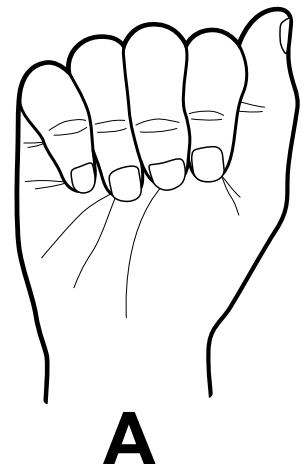
Due anni e mezzo fa, la Federazione dei sordi ha introdotto un modello olococratico che ha l'obiettivo di appiattire le gerarchie legate alle persone all'interno dell'organizzazione. Ciò non significa che ognuno possa fare ciò che vuole: la strategia specifica ancora gli obiettivi aziendali da raggiungere. Ma chi deve rea-



lizzare un determinato obiettivo e come, è interamente di competenza delle collaboratrici e dei collaboratori. Questo porta a una rottura della tradizionale distribuzione dei ruoli all'interno dell'azienda. La redistribuzione delle responsabilità solleva nuove questioni: le categorie salariali, ad esempio, non possono più essere implementate con la stessa facilità di prima. Inoltre, l'attribuzione autonoma del lavoro non deve avvenire a scapito della protezione dei lavoratori. Per gestire questi aspetti, la commissione del personale della Federazione ha chiesto a Syna una consulenza esterna. Syna consiglia la rappresentanza del personale della Federazione dei sordi su questioni di tutela dei dipendenti in relazione al passaggio al sistema auto-organizzato secondo il principio dell'oclocrazia. «Questo cambiamento offre grandi opportunità, ma ci vorranno sicuramente altri due anni e mezzo prima che l'organizzazione si abitui al nuovo modello di lavoro», prevede Marty.

Michael Steinke

Collaboratore Comunicazione
michael.steinke@syna.ch



Los cuidadores necesitan ser cuidados

Un año después de la aprobación de la Iniciativa de Enfermería, más de 700 sanitarios se reunieron en la Bundesplatz para exigir su pronta puesta en práctica. Se presentaron cinco medidas de efecto inmediato para desescalar la situación.

Las manifestaciones del personal de salud se han transformado en un clásico del otoño, tal como las castañas o la niebla. Una situación lamentable que tiene culpables claros: los empresarios y políticos que no quieren oír los justos reclamos de los trabajadores del sector sanitario.

Peligrosos cuidados

La situación es peligrosa. Más de 300 cuidadores sanitarios abandonan la profesión cada mes. Los que se quedan deben hacer el trabajo de los que se van, con una carga de trabajo magnificada que impide otorgar una atención digna y de calidad. Todo lo “innecesario” se elimina. Como el baño semanal de una anciana de un hogar en la región bernes. “La dirección ha decidido que en el futuro sólo debe ducharse para ahorrar tiempo. Pero ni siquiera va más rápido: sólo tenemos que llenarle el agua de la tina, pues el resto puede hacerlo ella sola”. Su supervisora y miembro de Syna, Karin Grossniklaus, afirma. “Siempre ha disfrutado de su baño semanal. Quitárselo no tiene sentido y es una limitación de su independencia y autonomía”.

Esta historia concitó una marea de pifias y abucheos entre los más de 700 cuidadores sanitarios, simpatizantes y sindicalistas de toda Suiza que se reunieron en la Bundesplatz para conmemorar el aniversario de la adopción de la Iniciativa de Enfermería. La airada reacción de la multitud demuestra que la historia de Karin no es un caso aislado. La activista y enfermera en prácticas Paula Will también afirma en su breve discurso frente al Palacio Federal: “La indiferencia de los políticos y los muchos años de



medidas de austeridad están haciendo sufrir a nuestros pacientes, y a veces pareciera que se esfuerzan por hacerlo aún más difícil para ellos”

Cinco medidas con efecto inmediato ¡ahora ya! Este llamamiento tiene como destinatario a los empresarios, pero sobre todo a los políticos. Para detener la sangría entre los trabajadores sanitarios, urge mejorar las condiciones laborales. Y esta parte de la Iniciativa de Enfermería ha sido aplazada por el Parlamento hasta ahora. Después de todo, ¿para qué invertir en formación si miles de personas abandonan enseguida la profesión?

Sólo con medidas inmediatas se podrá frenar el éxodo de enfermeras y garantizar buenos cuidados. Las enfermeras, junto con los sindicatos y sus asociaciones profesionales, demandan:

– **Salarios/horas de trabajo:** Aumento salarial significativo por las mismas horas de trabajo o reducción de las horas de trabajo por el mismo salario.

- **Indemnizaciones:** aumento sustancial de las indemnizaciones y abono por horas trabajadas existentes, así como introducción de indemnizaciones por cambios a corto plazo en los turnos de trabajo.
- **Vacaciones:** Al menos 5 semanas hasta los 49 años, 6 semanas a partir de 50 años, 7 semanas a partir de los 60 años.
- **Registro y compensación del tiempo de trabajo real:** por ejemplo, incluido el tiempo para cambiarse de tenuta y el tiempo de desplazamiento de un trabajo a otro en Spitex.
- **Guarderías:** Subvenciones para guarderías.

Karin, enfermera diplomada, subraya: “¡Necesitamos unas condiciones laborales bien establecidas para hacer posibles unos cuidados dignos y de calidad! Lamentablemente, hoy no es así. Por primera vez en 35 años, ya no disfruto yendo a trabajar”.

Melanie Nobs
Jefa de Comunicación
Melanie.nobs@syna.ch

Jeunesse.Suisse

A voz da juventude

A idade média dos deputados na Suíça é de 49 anos e a sua realidade de vida está muitas vezes longe da dos jovens. Os mais novos devem, portanto, poder fazer ouvir a sua voz e influenciar o processo político através de instituições específicas. Uma delas é a Jeunesse.Suisse, a organização juvenil da nossa organização guarda-chuva, a Travail.Suisse.

Mundos de vida e profissionais muito diferentes encontram-se quando o Conselho da Juventude se reúne em Lucerna na sala de reuniões do Hôtel et Gastro Union. Por exemplo, um padeiro qualificado que agora trabalha numa agência de comunicação conversa com um especialista em restauração, enquanto um cozinheiro dietético fala com um engenheiro de automação. Todos partilham a visão de um mundo de trabalho mais justo e virado para o futuro. Hoje, debatem a política de formação.

É necessária uma ofensiva na formação

Gabriel Fischer, responsável pela política de formação da Travail.Suisse, apresenta o tema. “No passado, a formação contínua não era obrigatória. No entanto, o mundo do trabalho mudou muito e está a evoluir cada vez

mais depressa”, diz, e acrescenta: “Hoje, as trabalhadoras e os trabalhadores têm de estar prontos para atividades de formação contínua. É importante que os empregadores os apoiem neste esforço e que as autoridades públicas tornem a qualificação acessível a todos.” Para ser eficaz, a formação inicial e contínua deve basear-se em quatro pilares: deve ser acessível, financeiramente abordável, o empregador deve disponibilizar tempo, e a informação sobre as várias ofertas de formação inicial e contínua deve ser acessível a todos.

Começar a aprendizagem demasiado cedo?

Os jovens por vezes escolhem a sua formação inicial logo aos 13 anos, depois de breves participações no mundo do trabalho. Nicolas, membro da Jeunesse.Suisse, decidiu fazer a aprendizagem na comunicação na hotelaria após apenas duas horas de ensaios na receção de um hotel. Não é muito para uma decisão tão importante. Em geral, os participantes prefeririam um apoio mais intensivo na procura de um posto de aprendiz. Todos consideram que as atuais ofertas dos centros de informação profissional são insuficientes. Consideram que estes centros e o ensino recorrente especializado (Matur/maturi-

té) devem ser expandidos. O quarto ano de formação pós-obrigatória deve deixar a sua reputação de último recurso para estudantes sem posto para formação. Durante este ano extra, os alunos teriam tempo para fazer estágios durante vários meses e descobrirem mais profundamente o rumo que querem dar à sua carreira profissional.

Acompanhamento da carreira em vez de orientação profissional

Seria desejável um acompanhamento mais estreito, não só antes da aprendizagem, mas também durante e depois. Os participantes sugeriram o preenchimento de um questionário antes de cada entrevista de avaliação, completado tanto pelo empregador como pelo trabalhador. Este questionário proporia diferentes possibilidades de formação e de aperfeiçoamento e identificaria potenciais desafios específicos do sector. Alguns participantes até imaginam uma ferramenta online que acompanharia os trabalhadores ao longo da sua vida profissional.

Foi redigido um documento com posições baseadas nas várias ideias e reivindicações discutidas; que foi entregue a Travail.Suisse e a Gabriel Fischer, que apresenta as reivindicações de Jeunesse.Suisse nas várias comissões a nível nacional.

Michael Steinke

Colaborador de Comunicação
michael.steinke@syna.ch



REGIONEN

BERN

Vorankündigung der Anlässe 2023

21. Januar, 16 Uhr
Raclette-Essen
Gourmet-Tempel Jegenstorf

18. März, 10 Uhr
Generalversammlung
Gwatt / Thun (Rest. Lamm)

8. Juli
Jubiläumsreise
Bielersee

August (Datum TBA)
Veteranentagung

11. November, 15 Uhr
Regionaltagung
Gourmet-Tempel Jegenstorf

9. Dezember
Regionalreise
Weihnachtsmarkt Einsiedeln

Elvira Wüthrich,
Regionalredaktorin



AARGAU

Autogewerbe: Verhandlungen führen zu gutem Ergebnis

Die gelebte Sozialpartnerschaft zwischen den beiden Verhandlungsdelegationen hat im Aargau Tradition. Gegenseitiges Verständnis, Vertrauen und gebührender Respekt sind Voraussetzung für das beidseitige Weiterkommen bezüglich Weiterentwicklung eines Gesamtarbeitsvertrages.

Rohstoffe auf dem Weltmarkt sind wegen erhöhter Nachfrage knapp. Handelswege wurden unterbrochen. Dazu kommt die fortschreitende Elektrifizierung in der Personenwagen-Branche, welche einen Rückgang der Erbringung von Service-Dienstleistungen in den Autogaragen nach sich zieht. Dazu stiegen die Lebensmittelpreise und die Kosten für Strom und fossile Brennstoffe sind explodiert. Auch die Krankenkassenprämien steigen.

Verhandlungsergebnis

Unter Berücksichtigung all dieser nicht einfachen Voraussetzungen konnte ein gutes Verhandlungsergebnis in der Autogewerbebranche erzielt werden:

- Generelle Lohnerhöhung per 1. Januar 2023 von 110 Franken (brutto)
- Neuer Gesamtarbeitsvertrag per 1. Januar 2023 (beinhaltet 3 Tage mehr Ferien)
- Anpassung der Mindestlöhne in den meisten Kategorien um 50 Franken mit dem Ziel, innert zweier Jahre ein Mindestlohniveau auch für Hilfsarbeiter/-innen und Detailhandelsassistent/-innen von 4000 Franken zu erreichen

Fachkräftemangel stärkt die Arbeitnehmerschaft

Zahlreiche Branchen buhlen um die Gunst der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt und suchen krampfhaft neues Personal. Nach zwei Jahrzehnten Stellenprozent-Optimierung (Abbau), verstärkt durch den Abgang der Beschäftigten der Babyboomer-Generation, ist eine Kehrtwende zu erkennen – bessere Produkte und Dienstleistungen durch mehr Personal. Die Firmen suchen branchenübergreifend nach Personal von geringem bis hohem Ausbildungsniveau.

Übrigens bietet sich unter den jetzigen Voraussetzungen eine sehr gute Gelegenheit, bei der Chefin oder beim Chef eine individuelle Lohnerhöhung zu platzieren.

Oliver Hippele, Regionalsekretär

GRAUBÜNDEN

Willkommen Ylenia!

Am 1. Oktober hat Ylenia Barbieri die Nachfolge von Irene Theus als administrative Mitarbeiterin in unserem Sekretariat in Chur angetreten.

Sie ist gut gestartet in diese anspruchsvolle Tätigkeit, welche ein grosses Aufgabengebiet umfasst. Ylenia hat sich schon gut eingelebt in unser Team und lernt jeden Tag neue Sachen dazu.

Wir in Chur sind sehr froh, Ylenia in unserem Team zu wissen und wünschen ihr viel Freude und Befriedigung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Markus Roner, Regionalverantwortlicher



LUZERN

Gutes tun tut gut!

Die Festtage bringen viele Menschen dazu, sich über ihr Glück bewusst zu werden, aber auch, sich Gedanken über soziale Ungerechtigkeit zu machen und hilfsbedürftige Mitmenschen zu unterstützen.



Einige unserer Luzerner Teammitglieder pflegen um diese Jahreszeit schon seit Jahren eine Tradition: Sie spenden an die LZ-Weihnachtsaktion. Die Spendensammelaktion hilft Menschen in der Zentralschweiz, die in Not geraten sind.

Als Team der Region Luzern haben wir uns dieses Jahr nicht nur zu einer Spende an die Spendenaktion entschlossen – wir machen auch gleich eine liebe Gewohnheit daraus:

Ab dem nächsten Jahr – und alle Jahre wieder – werden wir jeweils an einem Tag in der Stadt Luzern einen vorweihnächtlichen Sammelstand aufstellen. Dabei hoffen wir auf regen Zulauf unserer Mitglieder, damit wir einen schönen Betrag für Menschen in Not zusammenbringen. Wir werden dir im Magazin rechtzeitig ankündigen, wann und wo du im nächsten Jahr unseren Stand findest. Wir freuen uns jetzt schon darauf, dir einen Glühwein oder ein Kafi anzubieten und zusammen Gutes zu tun.

Wir wünschen allen besinnliche Festtage und einen guten Start ins 2023

Nadine Schnyder, administrative Mitarbeiterin



NORDWESTSCHWEIZ

Endlich wieder eine Jubilarenfeier!

Am 19. November war es endlich so weit. Der Vorstand der Region Nordwestschweiz konnte mit den Jubilaren der Jahre 2020, 2021 und 2022 auf ihre langjährige Treue anstossen.

Viele Jubilare sind unserer Einladung ins Restaurant Seegarten gefolgt. Regionalpräsident Mario A. Cavallaro hat in seiner aufwändig gestalteten Präsentation, mit Bildern und Musik, einen Blick auf vergangene Ereignisse geworfen und damit die Jahre nochmal ins Gedächtnis gerufen, in denen unsere treuen Mitglieder bei Syna eingetreten sind. Es war ein rundum gelungener Nachmittag und der Auftakt dazu, das Sektionsleben 2023 zu reaktivieren.

Ein grosser Dank gilt dem ganzen Team, das diese Feier vorbereitet hat.

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche

OB-/NIDWALDEN

Wie finde ich vergessen gegangene Pensionskassengelder?

Häufig werden wir mit Anfragen zu vergessenen Pensionskassengeldern konfrontiert. «Ich bin nicht sicher, ob ich alle Vorsorgeguthaben tatsächlich bei meiner aktuellen Pensionskasse habe. Wer kann mir helfen, vergessen gegangene Guthaben zu finden?»

Seit 1999 gibt es die «Zentralstelle 2. Säule». Diese Institution hilft bei der Suche nach verlorenen Pensionskassenguthaben. Du kannst die «Zentralstelle 2. Säule» kostenlos mit der Suche nach allfällig vergessenen Vorsorgegeldern beauftragen. Sie vergleicht deine Angaben mit den Meldungen der BVG-Einrichtungen. Bei Übereinstimmungen wirst du und die zuständige Einrichtung orientiert. Die Zentralstelle verwaltet selbst keine Guthaben und entscheidet auch nicht über Ansprüche an Guthaben. Die möglichen Ansprüche musst du direkt bei der Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtung geltend machen. Sie entscheidet dann über die Berechtigung deines Anspruchs und eine allfällige Auszahlung.

Gerne beantworten wir auch deine Fragen per E-Mail an
✉ stans@syna.ch

Urs Gander, Regionalverantwortlicher

OLTEN/SOLOTHURN

Frohe Festtage

Geschätzte Kollegin, geschätzter Kollege

Das turbulente Jahr 2022 neigt sich langsam seinem Ende zu.

Viel zu selten blicken wir im Leben auf die Dinge, die wirklich zählen. Die besinnliche und friedsame Weihnachtszeit ist der richtige Anlass, dies zu tun. Lasst uns nicht von den unbedeutenden Kleinigkeiten des Alltags aufhalten, sondern vielmehr die Dinge und Menschen im Blick haben, die uns wirklich etwas bedeuten. Eine stressige Arbeitswoche ist im Nu vergessen, wenn man in liebende und dankbare Augen blickt. Lasst uns an den wesentlichen Kleinigkeiten des Lebens wachsen und sie nicht aus den Augen verlieren.

Am Ende des Jahres möchten wir die Gelegenheit nutzen, euch allen für eure gute Zusammenarbeit zu Danken. Für die kommenden Festtage und den bevorstehenden Jahreswechsel wünschen wir euch und euren Angehörigen von Herzen viel Glück, Erfolg und vor allem Gesundheit und Zufriedenheit.

Liebe Grüsse

Das Team Syna Olten/Solothurn

Zabedin Iseini

Regionalverantwortlicher

General- versammlungen 2023

Sektion Grenchen

Freitag, 24. Februar, 18.00 Uhr
im Best Western, Grenchen

Sektion Olten-Zofingen

Freitag, 3. März, 19.00 Uhr
im Hotel Olten, Olten

Sektion Solothurn

Freitag, 10. März, 19.00 Uhr,
im Restaurant Casablanca,
Solothurn.

ZUG/INNERSCHWYZ

Ein Jahr geht zu Ende

Wir nähern uns dem Ende eines ereignisreichen Jahres. Wir danken allen Mitgliedern, die Teil der Community sind und durch ihre Mitgliedschaft aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Jede und jeder Einzelne von euch zählt!

Auch dieses Jahr haben wir uns tatkräftig für die Arbeitnehmenden eingesetzt, so konnten wir z.B. den GAV der Maler und Gipsere erneuern und jenen des Schreiner-gewerbes reaktivieren. Beides nicht ohne auch eine Lohnerhöhung zu erwirken. Aktuell setzen wir uns unter anderem für die Coiffeur-Branche ein, damit diese endlich auch den 13. Monatslohn erhält. Ihr dachtet, der 13. Monatslohn sei selbstverständlich? Weit gefehlt! Man neigt dazu, diese Dinge zu vergessen. Waren es doch unsere Eltern und Grosseltern, die sich dafür eingesetzt haben. Auch die Beschränkung der Wochenarbeitsstunden, die KTG-Versicherung, fünf Wochen Ferien usw. sind Errungenschaften mutiger Arbeitnehmenden und der Gewerkschaften. Je mehr sich eine Branche engagiert, desto mehr Mitglieder hat sie und je stärker die Mitgliederzahl ist, umso bessere Chancen hat man bei Verhandlungen mit Arbeitgebern. Gerade im Gastgewerbe, der Reinigung oder in der Pflege, wo die Arbeitsbedingungen und Löhne mehrheitlich immer noch schlechter sind, muss diese Erkenntnis nach wie vor wachsen.

Lasst uns alle weiter für ständige Verbesserungen kämpfen, lasst uns Neumitglieder werben (dafür gibts Prämien), lasst uns in die Stapfen unserer Vorfahren treten, lasst uns auch an alle anderen denken! Jeder hat gute Arbeitsbedingungen verdient, jeder Beruf ist wertvoll und wichtig! Lasst uns weiter Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen!

«Zusammen sind wir stark!»

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär

OSTSCHWEIZ

Pflegekräfte für Massnahmen gegen Pflege-Exodus

Mit einem «Walk of Care» wurde am 28.11.2022 in St. Gallen die Umsetzung von fünf Sofortmassnahmen gefordert. Die Kundgebung wurde von den Gewerkschaften Syna, Unia und VPOD sowie dem Berufsverband SBK organisiert.

Die Forderungen der Pflegekräfte sind klar: Lohnerhöhungen, Erhöhungen der Zulagen und Zeitgutschriften, fünf Wochen Ferien, die Abgeltung der Umkleidezeit sowie Zuschüsse für familienergänzende Kinderbetreuung. Denn die Berufsflucht in der Pflege verschärft sich. Laut dem SBK steigen jeden Monat 300 Pflegenden aus ihrem Beruf aus und dies trotz der Annahme der Pflegeinitiative. Wir steuern direkt in einen Pflege-Exodus. Mehr als 50 Prozent der Befragten wollen innert der nächsten drei Jahre die Pflege verlassen. Othmar Widmer, Regionalpräsident von Syna Ostschweiz, wies bei seiner Rede deutlich auf den Missstand hin und traf damit den Nerv der Zeit.

Freddie Köchli, Leiter Sekretariatsregion



OBERER ZÜRICHSEE

Infoveranstaltung Reinigung

Die RPK Reinigung bietet Deutschkurse für alle, die in der Branche tätig sind, an. Syna war mit einem Infostand präsent.

Alle Mitarbeitenden in der Reinigung können über die paritätische Kommission für einen kleinen Unkostenbeitrag Deutschkurse besuchen. Diese Kurse sind für Niveaus von Anfänger bis zu Fortgeschrittene geeignet und ermöglichen den Teilnehmenden, sich in der Schweiz rascher zu rechtezufinden dank den verbesserten Sprachkenntnissen. Am ersten Kurstag war Syna mit einem Infostand vor Ort präsent und hatte so die Möglichkeit, die Mitarbeitenden sachlich über ihre Rechte aufzuklären und über die Arbeit der Gewerkschaft zu informieren. Dank der Vielsprachigkeit unserer Mitarbeitenden konnten auch wenig versierte Deutschsprechende mit den nötigen Infos versorgt werden. Das Angebot wurde von den Kursbesuchenden sehr geschätzt und auch die Zusammenarbeit mit dem Verband Allpura war sehr konstruktiv. Somit sollte dem Info-Besuch weiterer Kurse nichts im Weg stehen!

Sebastian Büchler, Regionalverantwortlicher

URI

60 Jahre Treue zur Gewerkschaft

Der 76. Generalversammlung der Syna-Ortsgruppe Attinghausen, Seedorf, Bauen, Isenthal wohnten rund 20 Personen bei.

Karl Arnold, Präsident der Syna-Ortsgruppe, begrüßte die Teilnehmenden am 3. November zur Generalversammlung im Hotel Krone in Attinghausen. Erst wurde ein sehr schmackhaftes Nachtessen serviert – vielen Dank dem «Krone»-Team! Anschliessend startete der offizielle Teil. Der Jahresbericht umfasste Gedanken zu den vergangenen Jahren, da aus bekannten Gründen die GV zweimal abgesagt werden musste und einen kurzen Blick in die Zukunft. Als Höhepunkt durfte Sepp «Joder» Arnold für 60 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft geehrt werden.

Wie gewohnt verlief die GV zügig, sodass anschliessend beim Lottomatch schöne Preise gewonnen werden konnten.

Christa Imhof, administrative Mitarbeiterin



OBERWALLIS

Vertrauensleutekonferenz vom 4. November 2022

Der Einladung vom zur alljährlichen Vertrauensleutekonferenz folgten erfreulicherweise fast 50 Vertrauensleute. Der Regionalverantwortliche, Gianluca Casili, nahm die Konferenz zum Anlass, um über den aktuellen Stand und die Verhandlungen für die Erneuerung des Landesmantelvertrages (LMV) im Bauhauptgewerbe zu informieren. Im Wallis wurden Lohnerhöhungen gewährt, weshalb keine Demonstrationen mehr durchgeführt werden.

Weiter laufen momentan Lohnvertragsverhandlungen im Baunebengewerbe. Die Arbeitnehmendenvertreter fordern eine Lohnerhöhung um 100 Franken monatlich.

Der Rentensatz der Vorstandskasse Retaval (Gebäudetechnik, Metallbau und Elektrobranche) wird von 75 auf 70 Prozent gesenkt. Die demografische Entwicklung führt zu grossen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Aktuell wird über ein neues System nachgedacht, welche eher in Richtung individuelle «Konten» geht.

Gianluca Casili
Regionalverantwortlicher

62 Prozent Ja!

Am 27.11.2022 nahm das Walliser Stimmvolk die von Syna Oberwallis und der Partnergewerkschaft SCIV lancierte Initiative für höhere Familienzulagen an. Neu wird die Kinderzulage pro Kind und Monat um 30 Franken erhöht und die Ausbildungszulage pro Jugendliche um 20 Franken.

ZÜRICH

ARC-Weiterbildung zu Deeskalation auf Baustellen

Das Team der Region Zürich/Schaffhausen besuchte gemeinsam eine Weiterbildung, um schwierige Situationen auf Baustellen zu meistern

Mitte November absolvierten alle Aussendienstmitarbeitende und Sekretär/-innen der Standorte Zürich und Rapperswil einen Schultag um brenzlige Situationen rund um Baustellenbesuche besser zu meistern. Der sehr lehrreiche Tag handelte von den Herausforderungen, die uns jeden Tag bei Baustellenbesuchen erwarten, wenn wir von weniger gewerkschaftsfreundlichen Bauherren oder Baukadern empfangen werden. Der Kurs zeigte auf, wie mit Stimme und Tonalität sowie Körpersprache die Auftrittskompetenz verbessert werden kann und damit mögliche schwierige Situationen bereits im Vorfeld entschärft werden können. Die in praktischen Übungen trainierte gewaltfreie Kommunikation ist nicht nur im Umgang mit Bauherren, sondern auch fürs Privatleben äusserst nützlich. Dies konnten die Teilnehmenden im verdienten Feierabend dann im Familienkreis gleich testen.

Petra Däscher, Leiterin Sekretariatsregion





ZUSAMMEN STARK INS 2023

