

# syna MAGAZIN

NR.7 | DEZEMBER 2023 | DEUTSCHSCHWEIZ

## Lohnrunde 2024

Die Ergebnisse aus den Branchen im Überblick  
**Seiten 4 und 5**

## Negociações salariais 2024

A inflação e os aumentos dos prémios devem ser compensados  
**Página 15**



«Barometer gute Arbeit»

## Stress und Erschöpfung

Die neuste Ausgabe der Travail.Suisse Studie zeigt deutlich, viele Arbeitnehmende leiden unter Überbelastung. Wirtschaft, Politik und Gesellschaft müssen gemeinsam Lösungen erarbeiten. **Seiten 6 und 7**

# INHALT

## POLITIK

### 8 Barometer gute Arbeit

Für Syna-Präsidentin Yvonne Feri hat der Gesundheitsschutz oberste Priorität

### 10 Europapolitik

Ohne funktionierenden Lohnschutz, kein institutionelles Rahmenabkommen

## GEWERKSCHAFT

### 9 Massenentlassungen

Eine wirtschaftliche und rechtliche Einordnung

## PERSÖNLICH

### 3 Kommentar

Niklaus Rüttimann

### 12 Ich und meine Arbeit

Giuseppina Sanapo: «Syna hat mich immer unterstützt.»

## SERVICE

### 11 Dein Recht

Unverschuldete Minusstunden

### 11 Emma erklärt

Neues Syna-Magazin

### 11 Weiterbildung

Deutschschweiz

### 16 Regionen

Deutschschweiz



## SPRACHEN

### 13 ITALIANO

Barometro delle condizioni di lavoro

### 14 ESPAÑOL

Estrés y agotamiento

### 15 PORTUGUÊS

Negociações salariais 2024



## BRANCHEN

### Lohnrunde 2024

Die diesjährige Lohnrunde fällt grundsätzlich zufriedenstellend aus, doch die Unterschiede zwischen den Branchen sind gross. Ein Überblick.

## POLITIK

### Stress und Erschöpfung

Der diesjährige «Barometer gute Arbeit» zeigt es deutlich, Stress und Erschöpfung gehören zum Arbeitsalltag vieler Arbeitnehmenden.

## 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](http://www.syna.ch) | **Redaktion/Satz** 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** 9. Februar 2024 | **Redaktionsschluss** 19. Januar 2024, 12.00 Uhr | **Bildnachweise** Adobe (S. 1, S. 2, S. 6/7, S. 10), continue ag, basel (S. 4/5), Syna (S. 9, S. 12, S. 15, S. 16, S. 17, S. 18, S. 19, S. 20), zVg (S. 3, S. 8, S. 13)

# Gerüstet in die Zukunft

## Artikel 23:

1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechenden Existenz sichert, gegebenenfalls durch andere soziale Schutzmassnahmen.
4. Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

Dieser Artikel stammt aus der Menschenrechtserklärung, welche im Jahre 1948 in Paris verkündet wurde. Auch die vier Verbände CHB, der CMV, der LFSA und die SGG teilen diese Grundwerte und schlossen sich 50 Jahre später zur Allbranchengewerkschaft Syna zusammen. Gemeinsam als Syna konnten wir in den letzten 25 Jahren diese Werte noch stärker vertreten und haben viel erreicht. Und wir werden auch künftig noch viel bewirken.

Syna baut auf einem gesunden Fundament und ich durfte in diesem Herbst, als Mitglied des Vorstandes und des Personalausschusses, bei der Neuaufstellung mitwirken. Die Motivation und Energie, welche



sowohl die bestätigten wie auch die neuen Geschäftsleitungsmitglieder bei den Gesprächen versprühten, das grosse Wissen und Engagement für unsere Mitglieder der Branchenleiterinnen und Branchenleiter sowie das riesige Netzwerk und Fachwissen unserer neuen Präsidentin Yvonne Feri, lassen uns positiv in die Zukunft blicken. Auch auf statutarischer Ebene sind wir mit der Neuregelung der Geschäftsordnung und des Organisationsreglementes gut aufgestellt.

Die Herausforderungen, die auf uns warten, sind riesig. Wir müssen unsere Wirtschaft auf Kreislaufwirtschaft umstellen, um dem Klimawandel und der Ressourcenverschwendung entgegenwirken zu können. Wir müssen das Arbeitsrecht überdenken, um Arbeit in Würde für alle Arbeitnehmenden zu ermöglichen. Wir müssen Bildung und Weiterbildung allen zugänglich machen, damit keiner von der Digitalisierung abgehängt wird. Ich bin überzeugt, dass wir dank unserem stabilen Fundament, der neuen Geschäftsleitung samt neuer Präsidentin sowie den engagierten Mitarbeitenden und Syna-Mitgliedern die Zukunft aktiv zu Gunsten der Arbeitnehmenden gestalten werden. Rücken wir den Menschen ins Zentrum. Zusammen sind wir stark!

**Niklaus Rüttimann**  
Vorstandsmitglied

Lohnrunde 2024

# Teuerung und Prämienanstieg müssen kompensiert werden

Der Corona-Krise, Klimaveränderungen und dem Krieg in der Ukraine zum Trotz: Der Schweiz geht es in wirtschaftlicher Hinsicht nach wie vor erstaunlich gut. Die Arbeitslosigkeit ist tief und der Fachkräftemangel in vielen Branchen massiv. Gleichzeitig steigt die allgemeine Teuerung, steigen die Mieten und auch die Krankenkassenprämien sind deutlich angestiegen. Die Löhne müssen entsprechend angepasst werden. Ein Überblick der einzelnen Branchen.



## Coiffeur

Die eingereichte Petition für einen 13. Monatslohn im Coiffeurgewerbe, mit über 8000 Unterschriften, scheint Wirkung gezeigt zu haben. Endlich konnte der Gesamtarbeitsvertrag für das Coiffeurgewerbe abgeschlossen werden. Die Löhne der Arbeitnehmenden werden über die nächsten vier Jahre um durchschnittlich 11 Prozent steigen. Syna begrüsst diesen Abschluss und wird auch in Zukunft die berechtigten Anliegen der Arbeitnehmenden in dieser Branche vertreten.

## Detailhandel

Im Detailhandel konnte Syna angemessene Lohnresultate erzielen. Wo 2022 keine oder nur geringe Lohnerhöhungen erzielt werden konnten, wurden dieses Jahr die Löhne nebst der Teuerung auch real erhöht.

## Bauhauptgewerbe

Die Arbeitgebenden haben die diesjährigen Lohnverhandlungen scheitern lassen. Nach der intensiven Auseinandersetzung im letzten Jahr konnte leider auch dieses Jahr kein Lohnabschluss erzielt werden. Dieses Verhalten kann seitens der Arbeitnehmenden im Baugewerbe nicht mehr akzeptiert werden. Die Löhne müssen unbedingt an die Teuerung und an die steigenden Krankenkassenprämien angepasst werden.



### Ausbaugewerbe

Der Fachkräftemangel macht sich auch in den Verhandlungen bemerkbar. Die Arbeitgebenden müssen den Forderungen der Arbeitnehmerseite eher entgegenkommen. So konnten im Ausbaugewerbe teilweise sehr zufriedenstellende Resultate erzielt werden. Beispielsweise im Holzbau- und Baugewerbe: Hier wurde die Lohn-tabelle um 3 Prozent erhöht. Auch in den anderen Baubergewerbebranchen konnten Realloohnerhöhungen erzielt und nebst der Teuerung eine zusätzliche Lohnerhöhung erreicht werden.

### Metallgewerbe

Nach intensiven Verhandlungen ist es gelungen, ein akzeptables Lohnverhandlungsergebnis für das Jahr 2024 zu präsentieren. Es sieht eine generelle Lohnerhöhung von 85 Franken pro Monat vor sowie individuelle Lohnerhöhungen von 0,75 Prozent.

### Plattenlegergewerbe

Im LGAV-Platten bleiben die Mindestlöhne in allen Kategorien sowie bei den Lehrlingen bestehen. Zudem wird eine lineare Lohnerhöhung in allen Kategorien von 70 Franken gewährt.

### Gebäudetechnik

Die Verhandlungen in der Gebäudetechnik verliefen gut. Hier scheint sich der Druck auf die Arbeitgebenden mit der Demonstration im Oktober ausgezahlt zu haben. Eine generelle Lohnerhöhung von 120 Franken konnte ausgehandelt werden. Die Verhandlungen rund um den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) konnten nicht abgeschlossen werden. Vereinbart wurde, dass der bestehende GAV bis zum 31.12.2024 verlängert wird.

### Elektrobranche

Nach zähen Verhandlungen konnte eine allgemeine Lohnerhöhung von 2,2 Prozent ausgehandelt werden. Anspruch darauf haben alle Mitarbeitenden, die vor dem 1. Oktober 2023 in den Betrieb eingetreten sind.

### Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden: Der Lohnherbst 2023 war alles in allem einigermassen zufriedenstellend. Der Fachkräftemangel in einigen Branchen wirkt sich positiv auf die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenseite aus. Trotz guter Wirtschaftslage bleiben die Lohnergebnisse in manchen Branchen unter den Erwartungen. Besonders unverständlich, dass im Bauhauptgewerbe kein Abschluss erzielt werden konnte.

### Johann Tscherrig

Vorsitzender der Geschäftsleitung  
johann.tscherrig@syna.ch

### Newsletter-Anmeldung

Immer auf dem neusten Stand dank dem monatlichen Newsletter mit Neuigkeiten aus den Branchen, den Fachstellen (Gleichstellung, Migration und 60+) und den Regionen.



## Barometer gute Arbeit

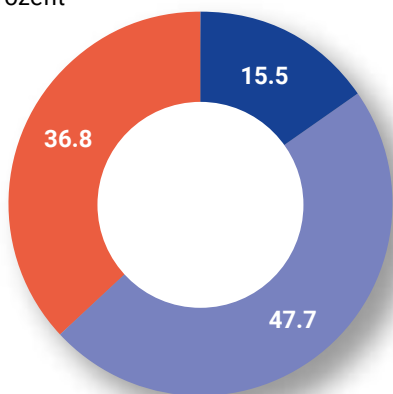
# Volkskrankheiten Stress und Erschöpfung

Seit acht Jahren publiziert unser Dachverband Travail.Suisse den «Barometer gute Arbeit» und seit acht Jahren empfinden die Arbeitnehmenden Stress und Erschöpfung als grösste Belastung. Wirtschaft, Politik und Gesellschaft müssen sich dieser Problematik stellen.

## Zahlen der Studie

Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?

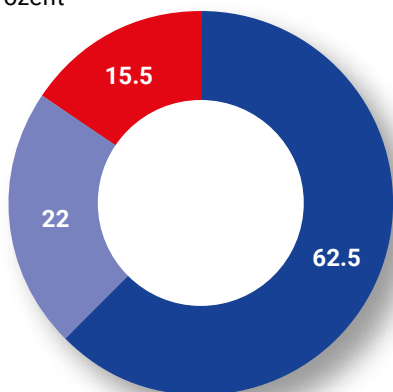
in Prozent



■ nie ■ selten ■ oft / sehr häufig

Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgebenden wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu stressig ist?

in Prozent



■ gar nicht  
■ in gerigem Mass  
■ in (sehr) hohem Mass

**F**reundlich bleiben, auch wenn es der Kunde nicht ist, Konzentration aufbringen, um eine Aufgabe korrekt auszuführen oder die relevanten Informationen bündeln, um eine gute Entscheidung treffen zu können. Jede Tätigkeit, egal ob auf dem Bau, im Laden oder im Büro, kostet uns körperliche und psychische Kraft. An sich sind diese Belastungen nicht gesundheitsschädigend. Im Gegenteil, sie können motivierend und sinnstiftend sein. Bei Überbelastung aber schaden sie unserer Gesundheit. Die Auswirkungen der Belastung hängen von der Art, Intensität und Dauer der Beanspruchung sowie den individuellen Voraussetzungen der betroffenen Person ab. Der diesjährige «Barometer gute Arbeit» zeigt deutlich, zu oft sind Arbeitnehmende überbeanspruchenden Situationen ausgesetzt. Allein im letzten Jahr hat der Anteil an Arbeitnehmenden, die sich erschöpft fühlen, um fast 100 000 Personen zugenommen.

## Arbeiten in der Freizeit

Da mal schnell ein E-Mail beantworten, hier noch kurz etwas recherchieren nach dem Abendessen. Für über 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört regelmässiges Arbeiten in der Freizeit zur Realität – für über ein Viertel sogar oft oder sehr oft. Auch bei den Überstunden zeigen sich alarmierende Entwicklungen. Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden gibt an, oft oder sehr häufig Überstunden zu leisten. Lediglich jeder zehnte Arbeitnehmende gibt an, nie Überstunden leisten zu müssen.



### Nach der Arbeit zu erschöpft

Ein hohes Arbeitspensum und Überstunden führen dazu, dass die Erholungsphasen zwischen den Arbeitstagen kürzer werden. Durch die zunehmende Verschmelzung von Arbeit und Privatleben werden diese kurzen Pausen zudem weniger erholsam. Dabei wäre es zentral, dass sich die Arbeitnehmenden zwischen den Arbeitstagen genügend erholen können. Geschieht dies über eine längere Zeit nicht, hat dies negative Folgen. Stress und Anspannung nehmen sowohl im Arbeits- wie auch Privatleben zu. An sich normale Alltagsereignisse können als nervenaufreibend empfunden werden. Soziale Kontakte, Hobbies und sportliche Aktivitäten werden aus Zeitmangel reduziert. Sechs von sieben Arbeitnehmenden geben an, dass sie ab und zu nach der Arbeit zu erschöpft sind, sich um private und familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

### Aufschaukelungseffekte und hohe Kosten

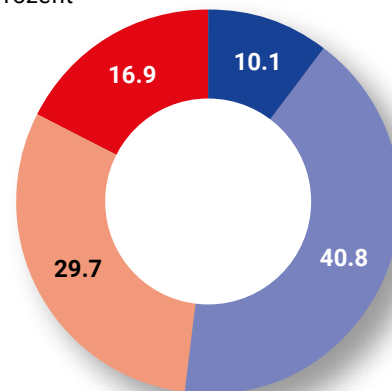
Besonders problematisch ist die Tatsache, dass durch die Reduktion an Erholungszeit, die Ressourcen zum Umgang mit Belastungen immer geringer werden. Damit steigen der Stress und die Erschöpfung weiter an und mehr Erholung wäre notwendig - ein Teufelskreis. Die jährlichen Kosten psychischer Überbelastung für Wirtschaft und Gesellschaft schätzt die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz auf rund 6,5 Milliarden Franken. Massnahmen zur Verminderung von Stress und Erschöpfung sind somit nicht nur im Interesse der Arbeitnehmenden und der Gesamtgesellschaft, sondern auch im Interesse der Wirtschaft.

#### Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation  
michael.steinke@syna.ch

### Wie häufig kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?

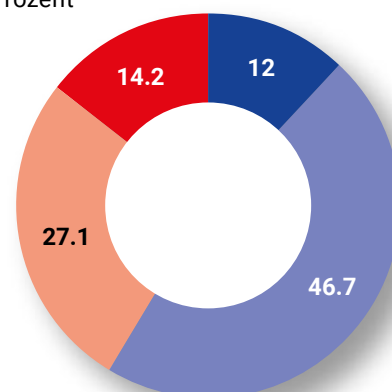
in Prozent



■ nie ■ selten ■ oft ■ sehr häufig

### Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft?

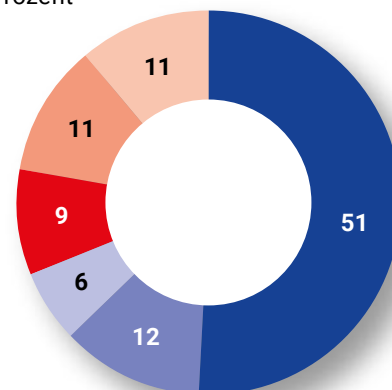
in Prozent



■ nie ■ selten ■ oft ■ sehr häufig

### IV-Rentenbeziehende nach Invaliditätsursache

in Prozent



■ Psychische Erkrankungen  
■ Geburtsgebrechen  
■ Unfall  
■ Nervensystem  
■ Knochen-/Bewegungsorgan  
■ Andere Krankheit

## Barometer gute Arbeit

# «Gesamtarbeitsverträge ermöglichen branchenspezifische Lösungen»

**Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden hat für die neue Syna-Präsidentin Yvonne Feri oberste Priorität. Nebst besserer Planbarkeit und der Verhinderung von überlangen Arbeitstagen braucht es auf die Branchen zugeschnittene Regelungen.**

**Der «Barometer gute Arbeit» zeigt deutlich, die Anzahl an Arbeitnehmenden, die unter Stress und Erschöpfung leiden, hat weiter zugenommen. Was sind die Gründe dafür?**

Von den Arbeitnehmenden wird heute viel verlangt. Einerseits sind da die Erwartungen der Vorgesetzten, wie man seine Arbeit zu verrichten hat oder wann und wie lange man erreichbar sein muss. Dazu herrscht in vielen Branchen Fachkräftemangel und viel Arbeit wird auf wenige Schultern verteilt. Die Arbeitsbelastung nimmt dadurch spürbar zu. Andererseits sind auch die Erwartungen, welche die Gesellschaft an jeden von uns hat, gestiegen. Ich denke etwa an die Auswirkungen der sozialen Medien, welche uns eine perfekte Welt vorgaukeln und Erwartungen an uns selbst wecken, die wir gar nicht erfüllen können.

**Die Stiftung «Gesundheitsförderung Schweiz» schätzt die Kosten psychischer Überbelastung für die Wirtschaft auf rund 6,5 Milliarden jährlich. Warum tun sich die Arbeitgebenden so schwer mit der Einführung von präventiven Massnahmen, obwohl diese ja auch in ihrem Interesse wäre?**

Man sollte nicht generalisieren. Es gibt Arbeitgebende, welche diese Problematik bereits erkannt haben. So bieten einige beispielsweise interne psychologische Unterstützung und Beratung an. Andere haben ihr Kinderbetreuungsangebot ausgebaut oder gesundheitsfördernde Massnahmen eingeführt. Das sind Best Practices, welche unbedingt weiterverbreitet werden sollten. Nebst solchen Ansätzen braucht es aber auch gesetzliche Regelungen: Die Planbarkeit der Arbeitszeiten muss verbessert, Überstunden beschränkt sowie überlange Arbeitstage verhindert werden. So können Ausfalltage wie auch stressbe-

dingte Stellenwechsel der Arbeitnehmenden reduziert werden. Davon profitieren alle – Arbeitnehmende wie Arbeitgebende.

**Aus wirtschaftsliberalen Kreisen gibt es Forderungen, unser schon sehr liberales Arbeitsgesetz weiter abzuschwächen (Bsp. Parlamentarische-Initiative Dobler). Bräuchte es nicht gerade eine gegenteilige Entwicklung?**

Als neue Syna-Präsidentin kann ich hier klar sagen, der Arbeitsschutz, die Ruhezeiten und faire Überstundenregelungen sind nicht verhandelbar. Ich bin aber auch der Überzeugung, dass wir uns darüber Gedanken machen müssen, wie wir gewissen Berufsgruppen – insbesondere aus dem

tertiären Bereich – ihrem individuellen Wunsch nach Flexibilisierung entgegenkommen können. Dies, ohne die Arbeitszeit zu erhöhen und mit einem funktionierenden Gesundheitsschutz. Eine Aufweichung des Arbeitsgesetzes zu Gunsten der Arbeitgebenden kommt nicht in Frage.

**Bergen solche Lösungen nicht auch Risiken? Durch Homeoffice zum Beispiel, vermischen sich Beruf und Freizeit immer mehr und kann so den Arbeitnehmenden auch schaden.**

Homeoffice ist ein gutes Beispiel für solche individuellen Wünsche von Arbeitnehmenden. Eine gewisse Freiheit haben und beispielsweise spontan von zuhause aus arbeiten, wenn ein Arztbesuch ansteht und so der Arbeitsweg eingespart werden kann. Solche Flexibilisierungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden sind wünschenswert. Gleichzeitig braucht es klare und gesetzeskonforme Homeoffice-Regelungen, damit Ruhezeiten eingehalten werden, das Recht auf Nichterreichbarkeit gewährt ist und keine Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet wird. Die gelebte Sozialpartnerschaft bietet mit Gesamtarbeitsverträgen den Schlüssel für tragfähige auf die jeweilige Branche zugeschnittene Lösungen.

**Michael Steinke**

Mitarbeiter Kommunikation  
michael.steinke@syna.ch





## Wirtschaftliche und rechtliche Einordnung

# Immer mehr Massenentlassungen?

**Der Textilmaschinenhersteller Rieter, Schlüsselhersteller Dormakaba, E-Bike-Produzent Flyer, die Post oder etwa der Spitalverbund St. Gallen gaben in diesem Jahr Massenentlassungen bekannt. Diese scheinen sich zuletzt zu häufen, droht der Schweiz eine Entlassungswelle?**

Von einer Massenentlassung spricht man, wenn Kündigungen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, innert 30 Tagen vom Arbeitgeber ausgesprochen werden und ein bestimmtes Ausmass übersteigen: Bei Unternehmen mit mehr als 20 Angestellten spricht man ab zehn Entlassungen von einer Massenentlassung, bei Betrieben mit 100 bis 300 Angestellten ist es ein prozentualer Anteil von zehn Prozent und bei Unternehmen mit 300 und mehr Beschäftigten ab 30 Entlassungen.

### Grundsätzlich stabile Wirtschaftslage

Inflation, Ukrainekrieg oder die wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Deutschland, unserem wichtigsten Handelspartner; die Herausforderungen unserer Wirtschaft scheinen gross. Doch die Wirtschaftszahlen zeigen deutlich, der Schweizer Wirtschaft geht es gut. Das Seco prognostiziert für das aktuelle und das kommende Jahr ein Wirtschaftswachstum von 1,3 respektive 1,2 Prozent. Bei den Exporten rechnet das Bundesamt mit einer Zunahme von über drei Prozent sowohl für dieses als auch das kommende Jahr. Die aktuelle Kündigungswelle beschränkt sich auf einige wenige Branchen, welche teils einen strukturellen Wandel durchmachen. Besonders in Teilen des verarbeitenden Gewerbes ist die wirtschaftliche Situation teilweise schwierig.

### Einzelchicksale wiegen schwer

Die grundsätzlich gute Wirtschaftslage kann die Betroffenen der Massenentlassungen nur schlecht über den Stellenverlust hinwegtrösten. Die Folgen eines solchen Ereignisses für die Angestellten und auch für die betroffenen Regionen können

riesig sein. Daher müssen die Arbeitgebenden in Fällen von Massenentlassungen und Betriebsschliessungen diese der zuständigen kantonalen Amtsstelle (KAST) melden und weitere Schritte werden eingeleitet.

### Vorgehen bei Massenentlassungen

Artikel 335f Obligationenrecht sieht eine Konsultationspflicht der Arbeitnehmervertretung bzw. wenn es keine solche gibt, der Arbeitnehmenden vor, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, eine Massenentlassung vorzunehmen. Dabei muss es sich um konkrete Pläne einer Massenentlassung handeln. Es reicht also nicht, wenn eine entfernte Möglichkeit einer solchen besteht oder wenn der Arbeitgeber der Belegschaft einen angepassten Vertrag zur Unterzeichnung vorlegt, ohne dass eine Änderungskündigung besteht. Das Ziel der Konsultation der Arbeitnehmenden ist gemäss Bundesgericht, dass diese auf die Ent-

scheidfindung des Arbeitgebers einwirken können, indem sie Vorschläge unterbreiten können, wie die Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Dabei muss der Arbeitgeber alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und folgende Auskünfte zwingend schriftlich mitteilen:

- Die Gründe der Massenentlassung
- Die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll
- Die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden
- Den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen

Falls ein Arbeitgeber ohne vorherige Konsultation der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmenden den definitiven Beschluss fasst, eine Massentlassung durchzuführen oder sogar Kündigungen ausspricht, sind die Kündigungen missbräuchlich. Dies kann der Fall sein, wenn ein Betrieb eine Umstrukturierung oder einen Schliessungsentscheid über die Medien kommuniziert, bevor das Konsultationsverfahren abgeschlossen ist.

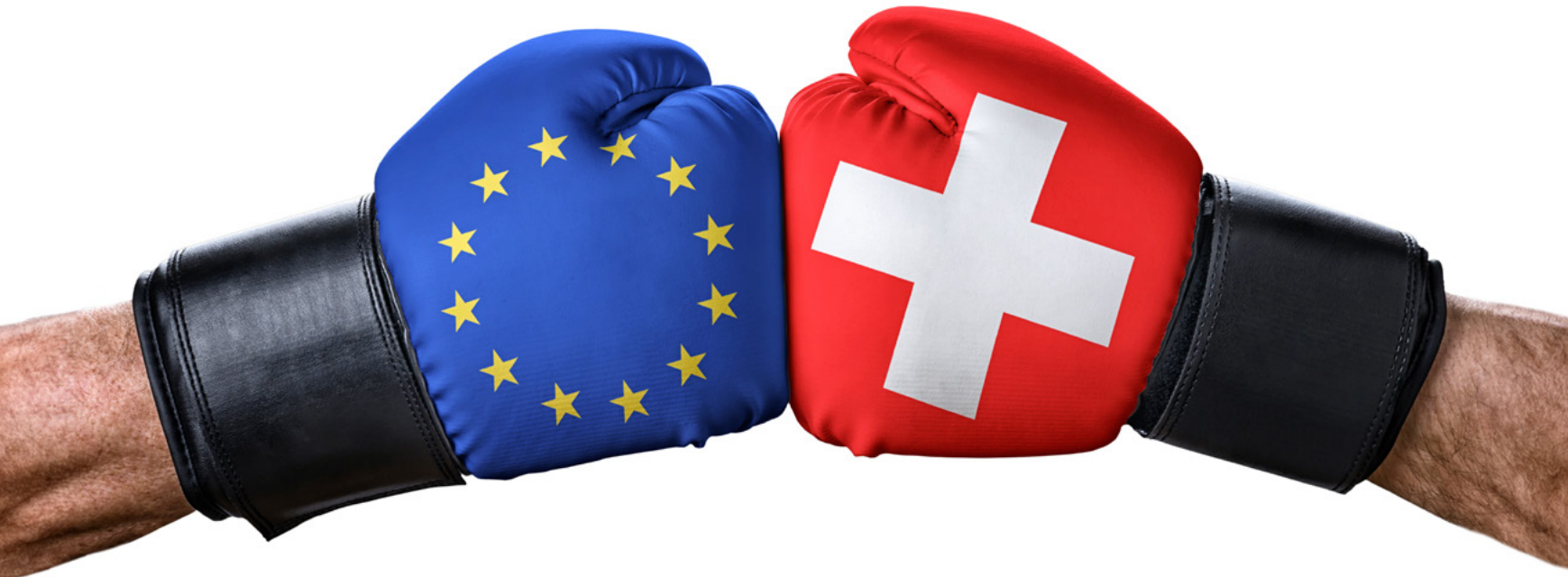
### Nora Picchi

Geschäftsleitungsmitglied und Leiterin Recht  
nora.picchi@syna.ch



## Institutionelles Rahmenabkommen

# Lohnschutz und Service-Public statt Liberalisierungsprogramm



**Aus dem Projekt eines «institutionellen Abkommens» mit der Europäischen Union ist mittlerweile ein Liberalisierungsprogramm geworden. Die mit den Sondierungen beauftragte Bundesverwaltung hat in den Gesprächen mit der EU einem Abbau des Lohnschutzes und des Service-Public zugestimmt. Eine untragbare Entwicklung.**

Seit Oktober 2022 ist unser Dachverband Travail.Suisse durch Präsident Adrian Wüthrich im Rahmen eines Sounding Boards, unter der Leitung von Bundesrat Ignazio Cassis, im Sondierungsprozess mitvertreten. Dass die Gewerkschaften eng einbezogen werden, ist wichtig, denn nur ein ausgewogenes Vertragspaket hat vor dem Volk eine Chance. Ein Rahmenabkommen mit der EU, welches die Beziehung mit unserem Nachbarn und wichtigsten Handelspartner längerfristig regelt, ist grundsätzlich wünschenswert. Doch nach den Sondierungsgesprächen zeigt sich, die Schweiz soll gegenüber der EU grosse Zugeständnisse machen. Der Lohnschutz soll geschwächt und der Strommarkt liberalisiert werden. Des Weiteren droht im internationalen Fernverkehr eine deutliche Verschlechterung.

## Lohnschutz zentral für die Schweiz

In keinem anderen europäischen Land ist der Lohndruck so gross wie in der Schweiz. Einerseits sind die Löhne in der Schweiz grundsätzlich höher als im europäischen Ausland. Andererseits ist es für europäi-

sche Mitbewerber besonders interessant, in der Schweiz zu offerieren, denn die Preise, die sie für ihre Dienstleistungen und Produkte verlangen können, sind hier höher als in ihrem Herkunftsland. Kommt verstärkend hinzu, dass die Schweiz einen der offensten Arbeitsmärkte überhaupt hat. Kaum ein anderes Land kennt ein solch einseitiges Verhältnis zwischen Entsendung ins Land und Entsendung aus der Schweiz nach Europa. Ein guter Lohnschutz ist daher für die Schweiz unabdingbar.

## Schwächung durch Übernahme von EU-Recht

Eine mögliche Übernahme von europäischem Recht würde den Schweizer Lohnschutz substanziell in Frage stellen. Das EU-Recht kennt keinen sozialpartnerschaftlichen Vollzug, keine Kautionsfrist, keine 8-Tage-Voranmeldung, keine Dienstleistungssperre. Alles Lohnschutzmassnahmen, die potenziell wegfallen könnten. Des Weiteren gelten in der EU bei der Entsendung die Spesen gemäss Herkunftsland. Die Schweiz könnte die Spesen, welche in den Gesamtarbeitsverträgen festgelegt sind, für ausländische Anbieter nicht mehr

anwenden. Lohndumping und prekäre Arbeitsbedingungen sind in der Schweiz bereits jetzt eine verbreitete Realität. Rund ein Fünftel der Firmen bleibt in den Lohnkontrollen hängen. Dieser Zustand darf sich nicht weiter verschlechtern. Im Gegenteil, es braucht weitere Massnahmen für einen guten Lohnschutz.

## Kritische Entwicklungen im Service Public

Nebst der Schwächung des Lohnschutzes drohen Liberalisierungen auf dem Strommarkt und bei der Bahn. Im Schienenverkehr hat der Bundesrat immer das Kooperationsmodell vertreten, welches auch wir befürworten. Die SBB haben im Rahmen dessen mit den umliegenden Bahnunternehmen länderübergreifende Verbindungen entwickelt. Die Öffnung des Personenverkehrs für private Unternehmen stellt einen Paradigmenwechsel und eine Gefahr für das Schweizer ÖV-System dar.

Eine geregelte Beziehung zur EU ist wichtig, doch nicht zu diesem Preis. Der Bundesrat tut gut daran, sich in den Verhandlungen mehr für die Interessen der Schweizer Arbeitnehmenden einzusetzen.

## Johann Tscherrig

Geschäftsleiter und Leiter Vertragspolitik  
johann.tscherrig@syna.ch

## Dein Recht

# Unverschuldete Minusstunden

**Weil mein Arbeitgeber mich im Arbeitsplan zu wenig eingeteilt oder früher als geplant nach Hause schickt, haben sich Minusstunden angesammelt. Meine Vorgesetzte will nun, dass ich alle Minusstunden im Dezember abarbeite. Darf sie das?**

## Kann ich das Abarbeiten der Stunden verweigern?

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, den Mitarbeitenden genügend Stunden zuzuteilen. Geschieht dies nicht, kommt er in Annahmeverzug. Mitarbeitende müssen ihn darauf hinweisen und ihre Arbeit anbieten. Wird ihnen trotzdem nicht mehr Arbeit zugeteilt, können sie die Abarbeitung von anfallenden Minusstunden grundsätzlich verweigern.

Oft ist eine Gesamtjahresarbeitszeit vereinbart: Dabei können während des Jahres Minus- und Überstunden entstehen, die Stundenanzahl muss bis Ende Jahr aber korrekt sein. Der Ausgleich muss in einem sozialverträglichen Rahmen geschehen. Von jemandem mit einem 40%-Pensum kann nicht erwartet werden, 50 Stunden in einem Monat abzuarbeiten. Der Arbeitgeber kann aber zum Beispiel einen Plan vorlegen, wie die Stunden in den nächsten 6 Monaten geleistet werden können.

## Droht mir ein Lohnabzug, muss ich gar Lohn zurückzahlen?

Der Grundsatz lautet: Ohne Arbeit ist kein Lohn geschuldet. Eine Ausnahme ist der erwähnte Annahmeverzug: Dabei ist der Lohn nur geschuldet, wenn Mitarbeitende auf die Minusstunden hingewiesen und Arbeit angeboten haben. Sonst kann der Arbeitgeber weniger Lohn bezahlen oder ihn auch zurückverlangen.

## Besteht die Gefahr, dass sich mein Pensum reduziert?

Diese Gefahr besteht tatsächlich. Akzeptiert jemand ohne Reklamation ständig weniger Arbeit als im Arbeitsvertrag abgemacht, kann das als Einverständnis zu einem kleineren Pensum verstanden werden.

### Daniel Zoricic

Leiter Kompetenzzentrum Recht Deutschschweiz  
daniel.zoricic@syna.ch

## Motivation – sich und andere anspornen

Freitag, 1. März, 9.00 – 17.00 Uhr, Olten

Was treibt uns im Leben an? In diesem Workshop befassen wir uns sowohl mit der eigenen Motivation als auch mit den Möglichkeiten und Grenzen bei der Motivation von anderen Personen. Erfahren Sie ausserdem, welche Rolle unsere Motivationskompetenz bei der Zielsetzung bzw. für eine erfolgreiche Zielerreichung spielt und wie diese gestärkt werden kann.

## Konfliktlösungsgespräche führen?

Montag und Dienstag, 24. und 25. Juni, 9.00 – 17.00 Uhr, Magglingen

Bei Ihrer täglichen Arbeit, zu Hause und in Ihrem privaten Umfeld haben Sie es immer wieder mit Konflikten zu tun. Sie sind sich zwar bewusst, dass Konflikte immer auch etwas Positives haben, empfinden sie aber eher als etwas Mühsames. Deshalb wollen Sie Ihre Fähigkeit, mit Konflikten optimal und konstruktiv umgehen zu können, verbessern.

## Zielgruppengerechte Sprache

Montag, 22. April, 9.00 – 17.00 Uhr, Olten

800 000 Personen in der Schweiz haben ein geringes Lesenniveau. Dazu kommt eine hohe Anzahl an informationsüberfluteten Lesern. Den meisten Schreibenden ist das nicht bewusst. Sie vermuten nicht, dass viele «normale» Texte deshalb gar nicht erst gelesen werden oder es die Betroffenen sehr viel Anstrengung kostet, den Inhalt zu erfassen. Mit Einfacher Sprache erreichen wir, dass die Lesemotivation steigt und somit die Chance, dass sie sich mit dem Text auseinandersetzen.

## formation-ARC.Suisse

Infos und Anmeldung Bildungsinstitut ARC

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

🌐 formation-arc.suisse

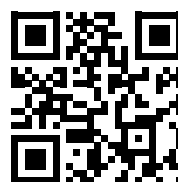
## Emma erklärt!

# Neues Syna Magazin

**Dies ist mein letzter Artikel. Denn im neuen Jahr werde ich in die verdiene Rente gehen und neuen Ideen Platz machen.**

Die gewerkschaftliche Welt ist kompliziert. Über die vergangenen Jahre habe ich euch im Magazin jeweils einen Begriff aus dem gewerkschaftspolitischen Kontext erklärt. Vielmehr als einzelnen Begriffen wollen wir uns künftig im Magazin den grossen Themen widmen. Diese lassen sich oft nur schwer in kurzen und knappen Sätzen beschreiben und brauchen mehr Platz. Diesen wollen wir ihnen im neuen Magazin geben. Vier Mal im Jahr werdet ihr das neue

Syna Magazin in eurem Briefkasten haben. Darin erhält ihr einen vertieften Einblick in die grossen Fragen der Gewerkschaftswelt und manchmal blicken wir auch ein bisschen über den Tellerrand hinaus. Die aktuellen Neuigkeiten aus den Branchen und aus deiner Region erhältst du neu in Form eines monatlichen Newsletters. Bleib immer auf dem neusten Stand und melde dich via QR-Code für den Newsletter an!



Emma

## Ich und meine Arbeit

# «Syna hat mich immer unterstützt.»

**Giuseppina lebt seit dreieinhalb Jahren in der Schweiz. Nach schwierigem Start ist sie angekommen, auch dank Syna, wie sie sagt.**

«Nach einer 10-Stunden-Schicht in der Reinigung fallen dir fast die Arme ab»

**Giuseppina Sanapo,  
Geometra und Kosmetikerin**



## Meine Arbeit

Ich bin in Süditalien aufgewachsen. Dort habe ich eine Ausbildung zur «Geometra» gemacht. Ein sehr breit gefächertes Beruf. Wörtlich übersetzt bedeutet «Geometra» Landvermesserin, doch das greift zu kurz. Es ist vielmehr eine kombinierte Vorstufe aus Architekt, Bauleiter, Ingenieur und eben Vermessungstechniker. Auf dem Beruf gearbeitet habe ich nach der Ausbildung aber nie. Ich führte einen eigenen Grosshandel für Gastronomieprodukte und arbeitete bei einem Unternehmen, welches Firmen und Privatpersonen bei adminis-

trativen Aufgaben und Behördengängen unterstützt. Doch die allgemeine Wirtschafts- und Auftragslage in Süditalien sind schlecht. Mein Mann ist deswegen vor viereinhalb Jahren in die Schweiz gezogen und hat auf dem Bau schnell eine Anstellung gefunden. Ein Jahr später zog ich dann mit unseren beiden Töchtern nach.

## Meine Gewerkschaft

Man lässt seine Familie und Freunde zurück, um ein neues Leben aufzubauen, welches den Kindern bessere Zukunftschancen bietet. Der Start in der Schweiz

war schwierig und vieles neu für uns. Besonders die neue Sprache bereitete mir Schwierigkeiten. Daniele Pica, Syna-Regionalsekretär in Ob- und Nidwalden, war uns eine grosse Hilfe. Er unterstützte bei Behördengängen und hatte immer ein offenes Ohr, wenn wir Unterstützung brauchten. So habe ich etwa meine Arbeitsverträge immer von ihm kontrollieren lassen, bevor ich sie unterschrieben habe. Es gibt ein italienisches Sprichwort, das besagt: «Wer fragt, macht keine Fehler». Und so war es auch, ich hatte nie rechtliche Probleme mit meinen Arbeitgebern.

## Meine Weiterbildung

Kurz nachdem ich in der Schweiz ankam, begann ich in der Reinigung zu arbeiten. So machen es viele Immigrantinnen. Aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse können nur wenige den erlernten Beruf ausüben. In der Reinigungsbranche herrscht Personal-mangel und die Sprache ist nicht so wichtig, da man oft nur wenig Kundenkontakt hat. Die Arbeit ist hart, der Lohn schlecht und der Zeitdruck, besonders in der Hotellerie, enorm. Wenn du am Abend nach einer 10-Stunden-Schicht von der Arbeit nach Hause kommst, hast du das Gefühl, dir fallen die Arme ab. Dass ich nicht ewig in der Reinigung arbeiten möchte, war für mich immer klar. Um auf dem Arbeitsmarkt bessere Möglichkeiten zu haben, besuchte ich nach der Arbeit Deutschkurse und machte eine einjährige Weiterbildung zur Kosmetikerin. Dabei hat mich Syna finanziell unterstützt, wofür ich sehr dankbar bin.

## Meine Zukunft

Die intensive Zeit mit arbeiten in der Reinigung, Sprachkursen und Kosmetikausbildung hat sich gelohnt. Seit diesem Sommer habe ich in Stans mein eigenes kleines Kosmetikstudio und bereits einige Stammkunden. Ein grosser Vorteil der Selbständigkeit ist die Flexibilität, die mir der Job bietet. Ich kann mir meine Arbeit frei einteilen und bringe so Beruf und Familie gut unter einen Hut. Auch die Kinder haben sich gut eingelebt und in der Schule oder im Tanzverein neue Freunde gefunden. Nach einer intensiven Anfangszeit kann ich stolz sagen, dass wir in der Schweiz angekommen sind, auch dank Syna.

## Michael Steinke

Mitarbeiter Kommunikation  
michael.steinke@syna.ch

Barometro delle condizioni di lavoro

# «I contratti collettivi di lavoro consentono di trovare soluzioni mirate»

Per Yvonne Feri, la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori è una priorità. La nuova presidente Syna sostiene la necessità di poter programmare meglio il lavoro ed evitare giornate lavorative troppo lunghe ed è favorevole a regolamentazioni appropriate alle specificità dei diversi settori professionali.



**Dal Barometro delle condizioni di lavoro emerge chiaramente un costante aumento dello stress e della spossatezza fra la popolazione attiva. Quali sono le ragioni?**

Al giorno d'oggi si esige molto dai lavoratori. Devono soddisfare le aspettative dei superiori in termini di procedure o di raggiungibilità e anche sopperire alla penuria di manodopera qualificata che assilla molti rami professionali. D'altra parte, anche le aspettative della società nei confronti di ciascuno di noi sono aumentate. Penso, ad esempio, all'impatto dei social media, che ci fanno credere in un mondo perfetto e suscitano in noi attese che non siamo in grado di soddisfare.

**La fondazione «Promozione Salute Svizzera» stima il costo del sovraccarico mentale per l'economia in circa 6,5 miliardi all'anno. Perché è così difficile per i datori di lavoro introdurre misure preventive, quando sarebbe anche nel loro interesse?**

Non dobbiamo generalizzare. Alcuni datori di lavoro sono già consapevoli del problema e offrono, ad esempio, supporto e consulenza psicologica all'interno dell'azienda. Altri hanno introdotto servizi per la custodia dei figli o misure di promozione della salute. Sono buone pratiche che andrebbero seguite anche da altri. Ma occorrono anche regolamentazioni, ad esempio per migliorare la

pianificabilità del tempo di lavoro, limitare le ore supplementari ed evitare giornate lavorative troppo lunghe. Queste misure consentono di ridurre i giorni di assenza e i cambiamenti di lavoro dovuti allo stress. Tutti ne traggono vantaggio, sia i dipendenti che i datori di lavoro.

**Gli ambienti economici liberali chiedono di flessibilizzare la legge sul lavoro, peraltro già piuttosto generosa (vedi ad esempio l'iniziativa parlamentare Dobler). Non dovrebbe essere il contrario?**

In qualità di nuova presidente Syna, sono irremovibile nell'affermare che la tutela del lavoro, i periodi di riposo e l'equa regolamentazione delle ore supplementari non sono negoziabili. Ma sono anche convinta che dobbiamo riflettere su come soddisfare il desiderio di flessibilità di alcune categorie professionali, in particolare nel settore dei servizi, senza aumentare l'orario di lavoro e proteggendo efficacemente la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. È fuori discussione indebolire la legge sul lavoro a vantaggio dei datori di lavoro.

**Ma queste soluzioni non celano dei rischi? Nel caso del telelavoro, ad esempio, è difficile separare nettamente il lavoro dal tempo libero, il che può anche essere nocivo per i dipendenti.**

Il telelavoro è un buon esempio, perché consente di tenere in considerazione anche i desideri dei dipendenti. Offre loro una certa libertà, con la possibilità, ad esempio, di lavorare spontaneamente da casa quando hanno una visita medica, evitando di doversi recare al lavoro. Allo stesso tempo, però, il telelavoro deve essere regolamentato in modo molto chiaro, affinché siano rispettati i periodi di riposo, sia garantito il diritto a non essere raggiungibili e non si finisca per lavorare di notte o di domenica. Attraverso i contratti collettivi di lavoro, il partenariato sociale offre soluzioni praticabili e a misura del rispettivo ramo professionale.

**Michael Steinke**

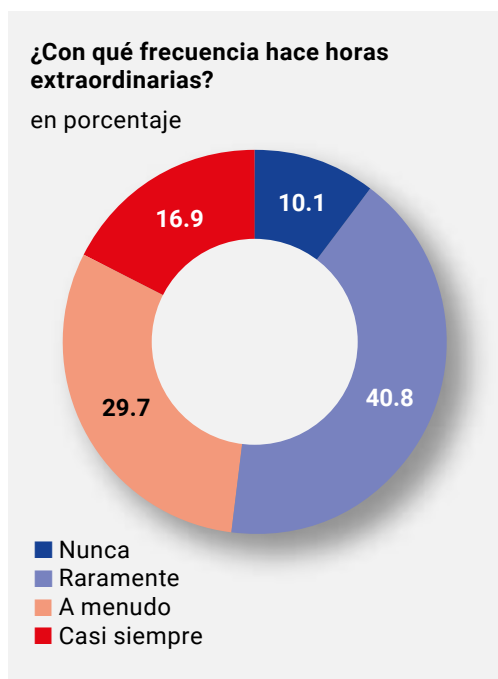
Collaboratore Comunicazione  
michael.steinke@syna.ch

Barómetro de las condiciones laborales

# Estrés y agotamiento, enfermedades de hoy

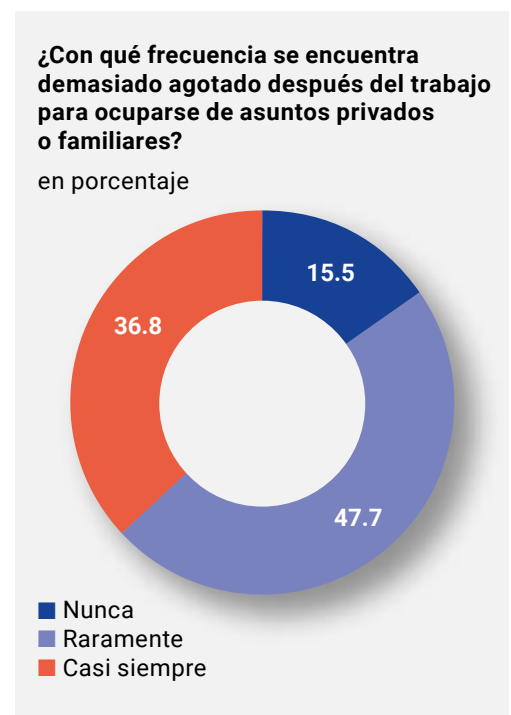
Desde hace ocho años, nuestra organización madre Travail.Suisse publica el "Barómetro de las condiciones laborales", y desde hace ocho años los trabajadores dicen que el estrés y el agotamiento son temas preocupantes. La economía, la política y la sociedad deben visibilizar esta problemática.

to reparador. Sin embargo, es esencial que los trabajadores puedan descansar lo suficiente entre sus jornadas laborales. No descansar durante largos periodos tiene efectos negativos tanto en la vida profesional como en la privada, al aumentar el stress y la tensión. Los acontecimientos cotidianos que son normales en sí mismos se convierten en una fuente de irritación. Contactos sociales, actividades de ocio y actividades deportivas se reducen. Seis de cada siete trabajadores afirman sentirse ocasionalmente demasiado cansados después del trabajo para ocuparse de sus asuntos personales y familiares

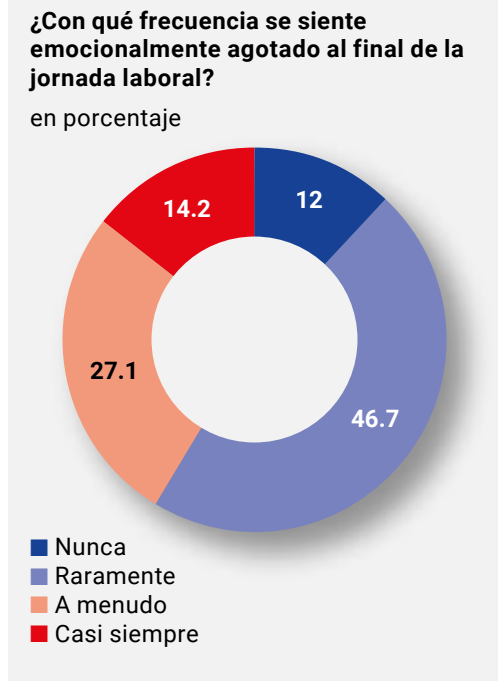


**Trabajo en el tiempo libre**

¿Contestar sin demora un correo electrónico o investigar un poco más después de cenar? Para más del 60% de los empleados trabajar regularmente en su tiempo libre es algo normal, y para más de un cuarto del total es hacerlo con mucha frecuencia. En cuanto a las horas extras, estas muestran un desarrollo alarmante. Alrededor de la mitad de los trabajadores declara que a menudo o muy a menudo deben hacer horas extraordinarias. Solo uno de cada diez dice no hacer nunca horas extras.



Permanecer amable, aunque el cliente no lo sea, concentrarse para realizar correctamente una tarea o recabar información relevante para tomar la decisión correcta: cualquier actividad, ya sea en la construcción, en una tienda o en la oficina, requiere energía, física y mental. En sí mismas, estas tareas no son perjudiciales para la salud. Al contrario, nos pueden motivar y ayudarnos a encontrar un sentido en la actividad a la que nos enfrentamos. Pero si existe sobrecarga laboral, esta puede afectar a nuestra salud. Los efectos de la presión, o más bien del estrés, dependen del tipo, intensidad, duración y del carácter de cada individuo. El "Barómetro de las condiciones laborales" de este año muestra claramente que los trabajadores están expuestos con demasiada frecuencia a situaciones de sobrecarga de trabajo. Solo en el 2022, el número de trabajadores que declararon estar agotados aumentó en casi 100.000 personas.



**Agotamiento después del trabajo**

La sobrecarga de trabajo y las horas extraordinarias acortan los periodos de recuperación entre jornadas laborales. Además, la frontera cada vez más difusa entre el trabajo y la vida privada reduce aún más su efec-

**Cansancio acumulado igual a costes elevados**

Especialmente problemático es el hecho de que, teniendo un menor tiempo de recuperación, también hay menos recursos para que los trabajadores puedan hacer frente a las presiones a las que se enfrentan. Como resultado, aumentan el estrés y el agotamiento, lo que incrementa aún más la necesidad de descanso... produciéndose un círculo vicioso. La Fundación Suiza para la Promoción de la Salud calcula que la sobrecarga mental cuesta a la economía y a la sociedad unos 6.500 millones de francos al año. Por lo cual, las medidas para reducir el estrés y el agotamiento no sólo benefician a los trabajadores y a la sociedad, sino también a la economía.

**Michael Steinke**  
Comunicación Syna  
michael.steinke@syna.ch

## Negociações salariais 2024

# A inflação e os aumentos dos prémios devem ser compensados

**Apesar da crise do coronavírus, das alterações climáticas e da guerra na Ucrânia: a Suíça ainda está surpreendentemente bem a nível económico. O desemprego é baixo e há uma enorme escassez de trabalhadores qualificados em muitos setores. Ao mesmo tempo, a inflação geral está a aumentar, as rendas estão a aumentar e os prémios de seguro de saúde também aumentaram significativamente. Os salários devem ser ajustados em conformidade. Uma visão geral sobre os individuais setores.**

## Cabeleireiros

A petição apresentada pelo salário com 13<sup>o</sup> mês no comércio de cabeleireiros, com mais de 8000 assinaturas, parece ter tido impacto. O contrato coletivo de trabalho para o comércio dos cabeleireiros poderá finalmente ser celebrado. Os salários dos empregados aumentarão em média 11% nos próximos quatro anos. O Syna saúda esta conclusão e continuará a representar as preocupações legítimas dos empregados deste setor no futuro.

## Comércio a retalho

O Syna conseguiu alcançar resultados salariais razoáveis no setor retalhista. Onde nenhum ou apenas pequenos aumentos salariais foram alcançados em 2022, este ano os salários também aumentaram em termos reais, além da inflação.

## Indústria de construção civil

As entidades patronais permitiram que as negociações salariais deste ano fracassassem. Depois da intensa disputa do ano passado, infelizmente também este ano também não foi possível chegar a um acordo salarial. Este comportamento não pode mais ser aceite pelos empregados da construção civil. Os salários devem definitivamente ser ajustados à inflação e ao aumento dos prémios de seguro de saúde.

## Indústria de acabamento

A escassez de trabalhadores qualificados também é notável nas negociações. As entidades patronais devem ser mais flexíveis às exigências dos empregados. Em alguns casos, foram alcançados resultados muito satisfatórios na indústria de acabamento. Por exemplo, na indústria da construção em madeira: aqui a tabela salarial foi aumentada em 3 por cento. Aumentos salariais reais também foram alcançados nos outros setores de construção adjacentes e, para além da inflação, foi alcançado um aumento salarial adicional.

## Comércio metalúrgico

Após intensas negociações, foi possível apresentar um resultado aceitável de negociação salarial para o ano de 2024. Está previsto um aumento salarial geral de 85 francos por mês e aumentos salariais individuais de 0,75 por cento.

## Comércio de ladrilhadores

No "LGAV-Platten" (CCT nacional do setor dos ladrilhadores), o salário mínimo permanece em vigor em todas as categorias e também para aprendizes. Além disso, foi concedido um aumento salarial linear de 70 francos em todas as categorias.

## Tecnologia de edifícios

As negociações no setor de tecnologia de edifícios correram bem. A pressão sobre as entidades patronais com a manifestação de outubro parece ter validado a pena. Foi negociado um aumento salarial geral de 120 francos e aumentos salariais individuais de 0,5 por cento. As negociações em torno do contrato coletivo de trabalho (CCT) não puderam ser concluídas. Foi acordado que o CCT existente seria prorrogado até 31 de dezembro de 2024.

## Setor elétrico

Após duras negociações, foi negociado um aumento salarial geral de 2,2 por cento. Têm direito a isto todos os colaboradores que ingressaram na empresa após o dia 1<sup>o</sup> de outubro de 2023.

## Conclusão

Tudo junto, pode dizer-se: em suma, o outono salarial de 2023 foi relativamente satisfatória. Em alguns setores, a escassez de trabalhadores qualificados tem um impacto positivo na posição negocial dos empregados. Apesar da boa situação económica, os resultados salariais em alguns setores permanecem abaixo das expectativas. É particularmente incompreensível que nenhum acordo possa ser alcançado na indústria de construção civil.

## Johann Tscherrig

Diretor e responsável de política de contratos  
joahnn.tscherrig@syna.ch

## Registo para o newsletter

Sempre atualizado, graças à newsletter mensal com novidades dos setores, departamentos especializados e regiões.



# REGIONEN

## BERN

### Regionaltagung 2023

Im Gourmettempel Jegenstorf durfte Walter Wüthrich zahlreiche Syna Mitglieder und Gäste begrüssen.

Zabedin und Fabio Iseini sowie Egzona Hoxhaj machten sich die Mühe, trotz Schmuddelwetter, an unserer Tagung teilzunehmen. Walter Wüthrich teilte mit, dass er per Ende März 2024 in den wohlverdienten Ruhestand tritt. (Anmerkung der Verfasserin: «Wie der wohl aussehen mag» :-).

Zabedin und Fabio Iseini stellten sich kurz vor; Zabedin wird sich per Ende Dezember ebenfalls in den Ruhestand begeben und Fabio die Region Olten/Solothurn/Bern als Regionalverantwortlicher übernehmen. Walter Wüthrich hofft, dass mit der jungen Generation wieder mehr Leben und neue Ideen in die Gewerkschaft Syna fliessen werden. Denn die Herausforderungen sind gross und mit der Unterstützung der 13. AHV-Rente steht schon das nächste Projekt an. Im Weiteren informierte Walter Wüthrich über einige Rechtsfälle, welche sich in der Region ereignet haben.

Wie alle Jahre stehen auch an der diesjährigen Tagung unsere Jubilarinnen und Jubilare im Zentrum. All diesen Mitgliedern danken wir mit einem Präsent für ihre langjährige Verbands-treue.

Zum Abschluss der Tagung wurden wir wie immer mit reichhaltigem Salatbuffet, Pasta und Dessertbuffet verwöhnt.

Elvira Wüthrich, Regionalredakteurin Bern

#### Jubilare

**25 Jahre:** Jakob Lehnerr, Maria Bucher, Roland Aebischer

**40 Jahre:** Hans Ulrich Kräuchi, Urs Stuber, Bruno Freiburghaus

**50 Jahre:** Hansjörg Strahm, Kurt Keusen, Fritz Staub, Ernst Wenger

**60 Jahre:** Peter Kohler, Peter Reber, Peter Scheidegger, Erwin Scherz, Lukas Thöni, Julius Mueller, Erich Röthlisberger

**70 Jahre:** Alfredo Bosio, Josef Grüninger, Franz Kaufmann, Rolf Scheiwiller

**75 Jahre:** Paul Halter, Willy Spielmann



Von links: Fabio Iseini, Zabedin Iseini, Egzona Hoxhaj, Walter Wüthrich, Maria Bucher, Erich Röthlisberger, Peter Kohler, Alfredo Bosio, Josef Grüninger.



Von Links: Bajram Arifaj, Nadya Pfister, Fabio Iseini, Oliver Hippele, Stefanie Brengard und Beqir Miftari

## AARGAU

### Teamausflug nach Baden

Am dreizehnten November durfte unser Gewerkschaft-Team aus Brugg einen wundervollen Tag verbringen und zusammen 25 Jahre Syna feiern.

Gemeinsam entschlüsselten wir Rätsel, folgten Hinweisen und erkundeten die Stadt Baden. Der Foxtrail führte uns an bisher von uns unentdeckte Orte, sowie an einige der schönsten und bekanntesten Flecken der Stadt vorbei.

Nur durch Zusammenhalt, Teamgeist und gegenseitige Motivation konnten wir die kniffligen Rätsel lösen und hatten unglaublich viel Spass dabei. Der gemeinsame Tag liessen wir mit einem leckeren Essen ausklingen. Als Team gestärkt und motiviert packen wir die kommenden Herausforderungen an.

Stefanie Brengard, administrative Mitarbeiterin

## GRAUBÜNDEN

### Sektionsausflug Chur und Umgebung

Am 17. und 18. Juni 2023 fand der Sektionsausflug der Sektion Chur und Umgebung statt.

Um 7.30 Uhr ging die Fahrt los in Richtung Trubschachen, zum Kambly Fabrikladen. Nach einem kurzen Einkaufserlebnis ging die Fahrt weiter in Richtung Restaurant Blapbach, wo wir ein sehr feines Mittagessen erhielten. Am Nachmittag besichtigten wir die kleine, wunderschöne Altstadt von Murten.

Nach dem Zimmerbezug und dem Nachtessen genossen einige von uns den warmen Sommerabend am Murtensee mit seinem beeindruckenden Sonnenuntergang.

Am Sonntag ging unser Abenteuer mit einem Besuch im Papiliorama in Kerzers weiter. Man konnte die Vielzahl der verschiedenen Schmetterlinge bestaunen. Weiter ging es nach Biel, wo wir mit dem Schiff die Schleusenfahrt nach Solothurn machten. Müde, aber glücklich traten wir danach unseren Heimweg an. Wir durften ein wunderschönes Wochenende mit vielen besonderen und schönen Augenblicken erleben. Herzlichen Dank an unseren Sektionspräsidenten Thomas Eichelberger für die grossartige Organisation.

Margrit Vetsch, Aktuarin





## LUZERN SURWA 2023

**Nach einem längeren Unterbruch fand dieses Jahr die SURWA wieder statt. Auch wir waren mit einem Stand vor Ort.**

Die SURWA ist eine regionale Gewerbe- und Erlebnismesse in der Stadthalle Sursee, bei welcher sich Unternehmen aus der Region Sursee vorstellen können. Neben den diversen Ständen der Aussteller gibt es eine grosse Berufsinsel mit vielseitigen Kontaktmöglichkeiten zwischen dem Gewerbe und der Bevölkerung der Region.



Wir waren mit einem Syna-Stand mit dabei an der SURWA, hatten viele positive Gespräche und konnten Syna Interessierten von jung bis alt vorstellen. Vielen Menschen erklärten wir, was eine Gewerkschaft macht, warum es uns braucht und dass bei Syna der Mensch im Zentrum steht. Es war für uns ein grosser Erfolg und eine Freude, mit so vielen Menschen zu sprechen.

Wir möchten uns rückblickend bei allen Regionalsekretären, dem Vorstand, den Mitgliedern und den Partnern für den gelungenen Anlass bedanken.

**Jelena Banadinovic**, Leiterin Sekretariatsregion

## SOLOTHURN Frohe Festtage

**Geschätzte Kollegin, geschätzter Kollege. Die kurzen Tage, die grauen Farbtöne – der Winter beginnt und damit steht die Heilige Zeit kurz bevor.**

Die beste Gelegenheit, einmal besinnlich zurückzuschauen und Bilanz zu ziehen. Und ein ebenso guter Anlass, nach vorn zu blicken und das neue Jahr zu begrüssen. Deine beruflichen Ziele, deine privaten Pläne: Was soll dir das Jahr 2024 bringen?

Vielleicht hast du dir diese Fragen schon längst beantwortet. Vielleicht lässt du dich von uns dazu anregen. Auf jeden Fall aber solltest du den Jahreswechsel geniessen. Zum Beispiel, indem du mit Freunden, mit Kollegen oder mit deiner Familie auf das anstösst, was kommen wird.

Wir bedanken uns herzlich bei dir für das Vertrauen, das du uns im Jahr 2023 geschenkt hast. Auf ein weiteres Jahr voller guter Zusammenarbeit.

Ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2024 wünscht dir

Deine Syna-Region Olten – Solothurn – Bern

**Zabedin Iseini**, Regionsverantwortlicher

## NORDWESTSCHWEIZ Jubilarenfeier 2023

**In einem schönen Rahmen an einem neuen Ort haben wir am 22. November unsere traditionelle Jubilarenfeier der Region Nordwestschweiz durchgeführt.**

10 Jubilare durften mit ihren Partnerinnen und Partnern einen unbeschwerten Abend verbringen. Bei gutem Essen, netten Gesprächen und vielen Erinnerungen haben wir total 455 Jahre Mitgliedschaft gefeiert. In einer lebhaften Präsentation des Regionalpräsidenten Mario Cavallaro, mit Bildern von Ereignissen der jeweiligen Eintrittsjahre, wurden diese Erinnerungen noch einmal aufgefrischt. Wir bedanken uns bei allen Jubilaren für ihre treue Mitgliedschaft.

**Astrid Beigel**, Regionalverantwortliche



## OSTSCHWEIZ Nach dem Applaus die Entlassung

**In St. Gallen demonstrierten 3000 Menschen gegen die laufenden Massentlassungen in den kantonalen Spitälern.**

Am 11. November versammelten sich rund 3000 Menschen in St. Gallen, um gegen die drohenden Massentlassungen im Spitalverbund des Kantons St. Gallen zu protestieren. Unter ihnen auch Demonstranten aus den Kantonen Aargau, Zürich und Bern sowie Delegationen aus Österreich und Deutschland. Mit Transparenten, Fahnen und Trillerpfeifen zeigten sie ihre Solidarität mit dem Spitalpersonal und machten darauf aufmerksam, welche Auswirkungen die Streichung von 440 Stellen auf das Gesundheitswesen hätte. Um symbolisch die Gesundheitsversorgung zu Grabe zu tragen, trug eine Gruppe auf dem Demonstrationszug einen Sarg durch die Stadt. Auf dem Vadianplatz teilten verschiedene Rednerinnen die Empörung und Besorgnis der Teilnehmenden.

Bereits heute ist das Gesundheitspersonal am Limit. Viele müssen Überstunden machen, weil die Abteilungen permanent unterbesetzt sind. Die Zukunft des Gesundheitswesens und das Wohlergehen des Spitalpersonals steht auf dem Spiel. Jetzt müssen Lösungen her, von Seiten der Spitalleitungen und der Politik.

**Ramona Riedener**, Regionalredakteurin

## OBERER ZÜRICHSEE

## Sergio Scaramuzza, ex attivista sindacale-sociale

**Attivo da decenni nel sindacato Syna e nel sociale, Sergio Scaramuzza costituisce la memoria storica di tante battaglie a favore dell'integrazione degli stranieri nel Canton Zurigo ed in modo particolare nella zona di Rapperswil e Jona.**

### Chi è Sergio Scaramuzza?

Sono nato a Grado, in provincia di Gorizia, nel 1937, dove ho frequentato le scuole primarie e secondarie. Poi, nella bottega di papà, ho appreso il mestiere nel campo della falegnameria, ma poiché volevo crescere professionalmente, nel 1956 mi sono recato in Svizzera, a Winterthur. Ho capito subito che bisognava imparare la lingua e qualche specializzazione. Cosa che ho fatto con un primo corso di tedesco, a cui ne sono seguiti altri nel settore della metalmeccanica, in specifico quello di tornitore-fresatore, che poi mi ha dato la possibilità di affermarmi con successo nel mondo lavorativo in diverse aziende e... non solo.



### Ma cosa ha fatto Sergio, oggi pensionato?

Negli anni 60, noi stranieri iniziavamo ad organizzarci. Attraverso la missione cattolica, conobbi diverse persone, tra le quali il compianto Benedetto Petris. Fondammo il circolo ACLI a Winterthur, uno dei primi in Svizzera, a cui ne seguirono altri. Ma noi stranieri dovevamo lottare e combattere ogni giorno per un qualsiasi diritto nel campo del lavoro e in quello privato civile. A fare da ponte-tramite e rappresentanza c'era il sindacato. Nel 1966 con colleghi e amici, fondammo il gruppo sindacale italo-spagnolo FCOM Federazione Cristiana Operai Metallurgici (oggi Syna), seguito dal segretario centrale Giuseppe Bosa. Allora, solamente a Winterthur, c'erano oltre 10000 italiani! Nel 1970 mi recai a Rapperswil, dove tuttora risiedo e dove fondammo la sezione sindacale italo-spagnola, che contava circa 450 iscritti. Fui anche funzionario sindacale per circa quattro anni. Attraverso il sindacato FCOM intraprendemmo diverse lotte per i diritti dei lavoratori stranieri insieme alle ACLI, le Colonie Libere Italiane e qualche organizzazione svizzera a noi vicina. Il diritto di sciopero e di manifestazione, all'epoca in Svizzera, non era legalmente riconosciuto. Con -e attraverso il sindacato FCOM, che ci siamo migliorati con i corsi di lingua, di alfabetizzazione, professionali e di specializzazione, in collaborazione con l'ENAIP (Ente di Formazione Professionale ACLI). La visita medica alla frontiera, i diversi permessi per gli stranieri (quello stagionale), il divieto di portare con noi i nostri familiari, ecc. sono solo alcune delle lotte che ci hanno impegnati per migliorare le nostre condizioni. Questo insieme con altre organizzazioni in Svizzera, che lottavano per gli stessi obiettivi. La votazione popolare in Svizzera contro l'inforestierimento degli stranieri (Schwarzenbach) ormai, e per fortuna, fa parte della storia. Il pensiero e l'impegno per il miglioramento dei diritti per noi stranieri era/è sempre presente. Il diritto di voto e di eleggibilità per noi stranieri in Svizzera purtroppo resta in alto mare! Non è mai tardi per imparare e per impegnarsi nel sociale!

**Bruno Palamara**, Segretario Regione

## OBERWALLIS

## Viel los in der Region

### Herbstausflug Sektion Bietschhorn

Am 13. Oktober 2023 fand der Herbstausflug der Sektion Bietschhorn statt. Mit dem Car fuhren die Sektionsmitglieder nach Montreux. In der Autobahnraststätte bei Martigny gab es eine Kaffee- und Gipfelpause. In Montreux stand eine Schifffahrt nach Lausanne auf dem Programm. Im nostalgischen Speiseraum des Schiffes wurde ein feines Mittagessen serviert und man hatte Gelegenheit alte Erinnerungen aufzufrischen und über neue Aktualitäten zu reden. Auch das Herbstwetter spielte an diesem Tag mit. Solche Ausflüge finden nicht jedes Jahr statt, umso mehr kann man einen so wunderschönen Tag geniessen und neue Energie tanken.

Wir danken allen, die diesen Herbstausflug für die Sektion Bietschhorn mitorganisiert und zu diesem Herbsthighlight beigetragen haben.

### Syna Vertrauensleutekonferenz

Am Freitag, 3. November 2023 fand die Syna Vertrauensleutekonferenz statt. Die Konferenz wurde gut besucht. Nach der Begrüssung wurden die Teilnehmenden über aktuelle Informationen aus dem Syna-Team, den Stand der Lohn- und Vertragsverhandlungen sowie Neuigkeiten der Branchen informiert. Ein solcher Austausch ist sehr wichtig. Beim gemeinsamen Apéro bedankte sich der Regionalverantwortliche Gianluca Casili für die Teilnahme an der Vertrauensleutekonferenz und den Einsatz für die Gewerkschaft Syna. Zusammen sind wir stark!

**Gianluca Casili**, Regionalverantwortlicher



## OB-/NIDWALDEN

## Vielfältige Erlebnisse auf dem Herbstausflug

**Den traditionellen, jährlich stattfindenden Herbstausflug unternahm die Sektion Unterwalden dieses Jahr am 4. November 2023 an den Rhein. Auch dieses Jahr wartete ein abwechslungsreiches Programm auf eine stattliche Anzahl Teilnehmende.**

Zu Beginn besuchten die Mitglieder den Zoo Basel, wo die Tierwelt von Affen über Pinguine, Raubkatzen bis zu Elefanten bestaunt und einiges über die Tiere gelernt werden konnte. Bei einer geselligen Pause im Zoo-Restaurant fachsimpelte man angeregt über die tierischen Erfahrungen.

Anschliessend führte der Ausflug zur Herbstmesse Basel, wo sich die Teilnehmenden individuell nach Interessen umsehen konnten. Trotz dem schlechten Wetter hatten alle viel Spass und freuen sich bereits auf den nächsten Herbstausflug.

Die Sektion Unterwalden bedankt sich herzlich für die tolle Organisation sowie bei allen Teilnehmenden und Mithelfenden für den gelungenen Ausflug.

**Jelena Banadinovic**, Leiterin Sekretariatsregion

## ZÜRICH

## Willkommensapéro für Neumitglieder

Ab nächstes Jahr wird in den Regionen ZH/SH sowie ROZ alle 3 Monate ein Willkommensapéro für Neumitglieder stattfinden.

Damit wir unsere Mitglieder in Zukunft persönlich kennenlernen können, möchten wir im neuen Jahr alle 3 Monate ein Willkommensapéro für unsere Neumitglieder durchführen. So können wir jedes Mitglied bei Syna begrüßen und zu aktuellen Themen des Arbeitsrechts oder der GAV informieren. Wir freuen uns jetzt schon auf unsere Neumitglieder und die spannenden Gespräche mit ihnen. Die Durchführungsdaten werden ab Januar 2024 auf der regionalen Homepage sowie den sozialen Medien kommuniziert.

Barbara André, Regionalsekretärin

## ZUG/INNERSCHWYZ

## Neulich beim Unterschriftensammeln

Eine kleine Anekdote aus dem Gewerkschaftsalltag

Vor Kurzem musste ich wieder einmal feststellen, wie leider viele ticken. Ich trat an eine Gruppe junger Kursbesucher heran, wie sich dann nach kurzer Nachfrage herausstellte, kamen sie alle aus unterschiedlichen Branchen. Ich stellte mich kurz vor, erwähnte ich sei von der Gewerkschaft und wolle sie keineswegs lange aufhalten. Anschliessend zückte ich meinen Unterschriftenbogen und war guter Dinge. Es ging darum, sich für die bevorstehende Elektro-Gebäudetechnik-Demo, mit den Branchen solidarisch zu zeigen, in dem man die gelisteten Forderungen unterstützte. Syna-Mitglieder wissen vermutlich, dass die Forderungen immer ähnlich sind: bessere Löhne, gerechte Reisezeitvergütung, Ferien usw. Kurz gesagt, keine spektakulären oder exotischen Themen, sondern was sich generell JEDER Arbeitnehmende wünscht. Man sollte daher meinen, ich wäre nach 5 Min. mit 8 Unterschriften von dannen gezogen. Leider Nein! Der Erste trat einen Schritt zurück und meinte, er verzichte gerne, der Zweite folgte sogleich und auf meine Frage, wieso denn, wollte man sich nicht äussern. Die dritte Person, eine Frau aus dem Gastgewerbe, vom «Nein» bereits beeinflusst, schloss sich dann ebenfalls dem «Nein» an. Ihre Begründung lautete, sie hätte schliesslich einen miesen Lohn und «die Elektriker würden sowieso schon super verdienen». Ich erwiderte, das nächste Mal, wäre es gut möglich, dass es bei einer Unterschriftensammlung um IHRE Branche gehen könne und sie dann auch auf die Solidarität anderer zählen würde. Meine Argumente stiessen allesamt auf taube Ohren. Um nun die Sache ein bisschen abzukürzen – nur eine Person hatte unterschrieben und sogar diese, «nur den Gebäudetechnik-Petitionsbogen». Leider ist beschriebenes Szenario kein Einzelfall. Der Neid und die Missgunst sind bei vielen Themen zu spüren.

Grundsätzlich könnte man zusammen so viel Gutes bewirken, gönnt es den anderen jedoch nicht. Man stelle sich vor, ALLE würden immer so denken, wir würden als Gesellschaft wohl keine Fortschritte mehr erzielen. Zum Glück gibt es allerdings immer noch Menschen, die selber denken, Empathie für andere zeigen und auch den anderen nur das Beste gönnen.

Syna – nur «zusammen sind wir stark!»

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär

## URI

## Im Herzen der Industrie

Beim Travail.Suisse-Schulungsanlass gewährte die Kässbohrer Schweiz AG in Uri einen faszinierenden Blick in ihre hochmoderne Produktionsstätte.

Die Teilnehmenden trafen sich im Eingangsbereich, wo die Referenten Donat Item und Stefan Hess sie herzlich empfingen. Die Begeisterung der Teilnehmenden der Führung war förmlich spürbar, als sie den detaillierten Ausführungen lauschten und die eindrucksvollen Fahrzeuge begutachteten. Besonders im Fokus stand das grösste und stärkste Fahrzeug, beeindruckende 8 Tonnen schwer, mit 620 PS und einem geschätzten Wert von rund 750 000 Schweizer Franken.

Nach dem informativen Rundgang erwartete die Teilnehmenden ein Apéro, der den idealen Rahmen für einen informellen Austausch über die gewonnenen Eindrücke bot. In einer entspannten Atmosphäre konnten die Gewerkschaftsmitglieder ihre Gedanken zu den Erlebnissen des Abends teilen.

Solche Veranstaltungen fördern nicht nur das Verständnis für die Industrie, sondern stärken auch die Bindung zwischen Unternehmen und Gewerkschaftsmitgliedern. Ein gelungener Abend, der nicht nur Einblicke in die Technologie bot, sondern auch die Bedeutung von Innovation und Individualität in der heutigen Arbeitswelt unterstrich.

André Bunke, Leiter Sekretariatsregion





# ZUSAMMEN STARK INS 2024

