



Tätigkeitsbericht 2013

Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung vom 28. Juni 2014

Inhalt

1.	Vorwort des Präsidenten	2
2.	Facts & Figures	4
3.	Regionen	6
3.1	Deutschschweiz	6
3.1.1	Aargau	6
3.1.2	Bern	7
3.1.3	Deutschfreiburg	8
3.1.4	Graubünden/Sarganserland	8
3.1.5	Luzern	9
3.1.6	Nordwestschweiz	10
3.1.7	Ob- und Nidwalden	11
3.1.8	Oberer Zürichsee	12
3.1.9	Oberwallis	12
3.1.10	Olten/Solothurn	13
3.1.11	Ostschweiz	14
3.1.12	Uri	16
3.1.13	Zug/Innerschwyz	17
3.1.14	Zürich/Schaffhausen	17
3.2	Westschweiz	19
3.2.1	Freiburg/Neuenburg	19
3.2.2	Genf	20
3.2.3	Jura	21
3.2.4	Waadt	22
4.	Sektoren und Branchen	23
4.1	Industrie	23
4.2	Gewerbe	26
4.3	Dienstleistung	32
4.4	Personalverleih	35
5.	Gewerkschaftspolitik	36
5.1	Arbeitszeit	36
5.2	Lohnpolitik	37
5.3	Lohndumping	39
5.4	Gesellschaftspolitik	40
5.5	Rentnerbewegung	41

1. Vorwort des Präsidenten

Nachhaltigkeit



Unser Jahresthema 2013 war Nachhaltigkeit. In den zehn Ausgaben des Syna-Magazins haben wir dieses Thema mit unterschiedlichen Beiträgen aufgegriffen. Dass die Wahl auf diesen all-

gegenwärtigen Begriff fiel, geschah nicht aus Trendgründen, sondern weil er zu unseren Grundwerten gehört. Am letzten Kongress haben wir uns intensiv mit unseren sozialetischen Grundsätzen befasst: Würde des einzelnen Menschen, Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Gemeinwohl und eben Nachhaltigkeit. Zusammen mit dem Bekenntnis zur demokratischen Grundordnung und zur konstruktiven Sozialpartnerschaft prägen diese Werte unser Tun und Wirken im Alltag.

Die Nacht gehört uns



Mit einem Referendum haben wir uns gegen die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten bei den Tankstellenshops gewehrt. Die Mehrheit des Schweizer Stimmvolks teilte unsere Meinung jedoch nicht und sagte Ja zu dieser Vorlage.

Wohl im irrigen Glauben, es gehe bloss um den nächtlichen Verkauf von ein paar Bratwürsten. Heute stellen wir fest, dass viel mehr Tankstellenshops rund um die Uhr offen haben, als dies von den Befürwortern bei der Abstimmung propagiert wurde. Das Stimmvolk wurde hinteres Licht geführt, und es geht noch schlimmer weiter: Jetzt häufen sich die Begehren jener, die immer mehr Arbeit und Konsum unkontrolliert und rund um die Uhr haben wollen. Der einzelne Mensch und die Gemeinschaft haben das Nachsehen. Das wollen wir nicht. Dagegen wehren wir uns auch in Zukunft mit Nachdruck.

Echte Sozialpartnerschaft



Sozialpartnerschaft ist für uns mehr als nur ein Argument bei Abstimmungen, um damit gesetzliche Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden an den Verhandlungstisch zu ver-

schieben und wieder zurück. Syna lebt die faire Sozialpartnerschaft, aber nicht zum Nulltarif. Die Streikenden im Spital La Providence in Neuenburg beispielsweise haben wir in ihrem Kampf zum Erhalt des GAV Santé 21 intensiv unterstützt.

Wir wirkten konstruktiv mit, um den vertragslosen Zustand in der grafischen Industrie zu beenden. Die Coiffeurbranche stimmte nach langen und zähen Verhandlungen einem ausgehandelten Kompromissvorschlag und damit dem GAV zu. Syna-Mitglieder entschieden, dass die GAV-Verhandlungen in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie nicht scheiterten, dass alle Sozialpartner am Verhandlungstisch einbezogen blieben, dass die Work-Life-Balance im Vertrag berücksichtigt werden muss und dass erstmals auch in der Industrie Mindestlöhne eingeführt wurden.

Befreiung der Schweiz



Wir haben am Kongress 2010 in St. Gallen betont, dass wir uns nicht scheuen, gesellschaftliche Utopien zu formulieren und zu diskutieren oder unsere Mitglieder aufzufordern, gegen den

Zeitgeist zu denken und zu handeln. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, die Diskussion über das bedingungslose Grundeinkommen weiterzuführen. Nicht einmal drei Jahre später wurde eine Initiative zur Befreiung der Schweiz eingereicht. Diese verlangt vom Bund die Einfüh-

rungeines bedingungslosen Grundeinkommens, damit der ganzen Bevölkerung ein menschenwürdiges Leben und die Teilnahme am öffentlichen Leben möglich werden. Per Gesetz sollen die Finanzierung und die Höhe des Einkommens geregelt werden.

Solidarhaftung



Syna unterstützte einen einzelnen Arbeitnehmer, der beim Messebau in Basel einen schlimmen Unfall erlitt und dessen Firma sich aus dem Staub machte. Niemand wollte Verantwortung

übernehmen. Die Fälle, wo Aufträge von korrekten Unternehmern an fragwürdige Subunternehmungen weitergegeben wurden, häuften sich. Unter dem Slogan «Ich will Ordnung im Stall» hat Bundesrat Schneider-Ammann am 1. Juli 2013 das Gesetz zur Solidarhaftung eingeführt. Demnach haftet nun der Erstunternehmer für sämtliche nachfolgenden Subunternehmer in einer Auftragskette. Mit dieser Massnahme kann leichter gegen fehlbare Unternehmen vorgegangen werden. Sie schützt Arbeitnehmende vor Lohndumping und seriöse Firmen im hart umkämpften Markt.

Erfolgsmodell Schweiz



Nicht so nachhaltig wie gewünscht war für Syna im vergangenen Jahr die Mitgliederentwicklung: Wir konnten den Mitgliederstand knapp halten. Das ist unter unseren Erwartungen.

Die meisten Syna-Regionen haben zwar ihre Mitgliederziele erreicht, insgesamt war der Zuwachs aber nicht wie erwartet.

Nachhaltiger sieht die Jahresrechnung aus. Seit nunmehr acht Jahren in Folge schreibt Syna schwarze Zahlen. Für uns als Non-Profit-Organisation ist es wichtig, auf solider finanzieller Basis zu stehen, damit wir als Gewerkschaft weiterhin



Präsident Kurt Regotz.

Bild: Syna

unabhängig beste Leistungen für unsere Mitglieder erbringen können und eine soziale Schweiz wesentlich mitgestalten. Die von Politik und Wirtschaft immer wieder hochgelobte Sozialpartnerschaft, die wesentlich zur guten wirtschaftlichen Situation in der Schweiz beigetragen hat und welche das Erfolgsmodell Schweiz ausmacht, darf nicht verwässert werden. Sozialpartnerschaft heisst: gleichwertige starke Partner, die miteinander auf Augenhöhe die Zukunft gestalten. Davon profitiert die gesamte Schweiz. Also auch jene Kreise, welche politisch kurzsichtig ständig die Arbeitnehmendenorganisationen kritisieren und sie zermürben wollen.

Gemeinsam stark



Danke allen Syna-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern; sei es in der Gewerkschaft, der Arbeitslosenkasse, dem FAR oder der Administration. Merci an alle für ihre Treue zu Syna. Ein grosses Dankeschön auch an die Tausenden Kolleginnen und Kollegen in den Syna-Vorständen, in den Kommissionen und Gruppen für ihr nicht selbstverständliches freiwilliges Engagement. Danke an den Syna-Vorstand und die Geschäftsleitungskollegen für die tolle und konstruktive Zusammenarbeit.

Kurt Regotz, Präsident

2. Facts & Figures

2.1 Personal

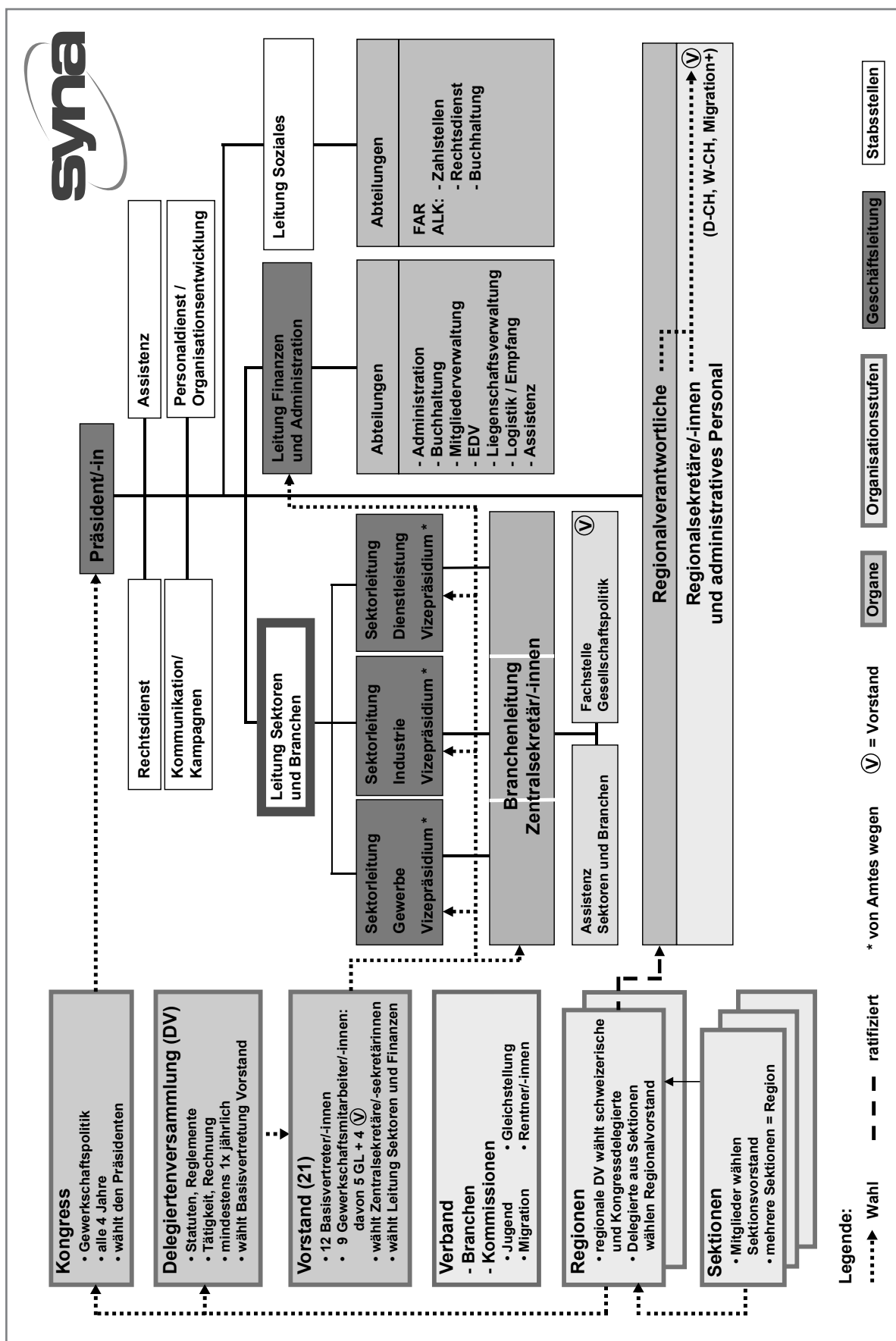
Im Vergleich zum Vorjahr ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit leicht gestiegen. Im gewerkschaftlichen Bereich ist die Karrieremög-

lichkeit innerhalb von Syna grösser, während im administrativen Bereich der Arbeitsmarkt zusätzliche Karrieremöglichkeiten bietet. Die Erhöhung der Mitarbeiterbindung wird für die kommenden Jahre eine besondere Herausforderung darstellen.

Aufteilung Mitarbeitende	Mitarbeitende 1. 1. 2014	Stellen-% 1. 1. 2014	Mitarbeitende 1. 1. 2013	Stellen-% 1. 1. 2013
Anzahl Frauen	109	91.90	111	89.90
Anzahl Männer	93	89.25	97	94.20
Total	202	181.15	208	184.10
Anzahl Schweizer/-innen	162	143.75	162	142.50
Anzahl Ausländer/-innen	40	37.40	46	41.60
Total	202	181.15	208	184.10
Staatsangehörigkeit der Ausländer/-innen:				
Bosnien	1	1.00	1	1.00
China (Tibet)	0	0.00	1	0.80
Frankreich	1	0.90	1	0.90
Italien	18	16.60	22	19.80
Kamerun	0	0.00	1	1.00
Kosovo	3	2.60	1	0.80
Kroatien	2	2.00	1	0.60
Mazedonien	1	1.00	1	1.00
Polen	2	2.00	2	2.00
Portugal	8	7.80	8	7.30
Rumänien	1	0.50	0	0.00
Serbien	2	2.00	4	3.80
Spanien	1	1.00	3	2.60
Total	40	37.40	46	41.60
Anzahl Deutschschweiz	150	137.0	150	134.00
Anzahl Westschweiz	52	44.15	58	50.10
Total	202	181.15	208	184.10
Durchschnittsalter	1. 1. 2014		1. 1. 2013	
Gesamt	42		43	
Frauen	40.2		41.6	
Männer	44.7		44.5	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit				
Gesamt	7.74		7.65	
Frauen	5.90		6.40	
Männer	9.90		9.10	
Fluktuationsrate	2013		2012	
Bestand per 1. 1. 2013	208		199	
+ Neueintritte	41		35	
– Austritte	47		26	
Bestand per 1. 1. 2014	202		208	
Fluktuationsrate (BDA-Formel)	22.93 %		12.78 %	

In der Statistik nicht berücksichtigt sind 5 kaufmännische und 3 Mediamatiker-Lernende sowie die 16 Mitarbeitenden (Raumpflege) im Stundenlohn.

2.2 Organigramm



3. Regionen

3.1 Deutschschweiz

3.1.1 Aargau

Politisch aktiv

Kein Jahr ohne Referendum oder Initiative: Syna ergriff das Referendum gegen die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten von Tankstellen-shops. Am 8. Januar erfolgte der Startschuss für die Unterschriftensammlung. In kürzester Zeit hatte die Region Aargau die Unterschriften gesammelt. So konnten wir uns wieder den gewerkschaftlichen Aufgaben widmen.

Regionale Expo

Nicht alltäglich – und somit für uns eine Herausforderung – war die Idee der Sektion Aarau-Lenzburg. Der Vorstand hatte sondiert und mit guten Beziehungen das Unmögliche möglich gemacht. Die Syna Region Aargau inmitten von Gewerblern: Vom Donnerstag, 2. Mai, bis Sonn-

tag, 5. Mai, fand die Wynaexpo in Reinach statt. Reinach ist nicht nur die Metropole des Oberwynthentals, sondern auch ein idealer Standort für grosse, überregionale Messen. Die Wynaexpo ist eine Gewerbemesse, die bereits zum elften Mal durchgeführt wurde. Unter 160 lokalen und regionalen Ausstellern aller Branchenbereiche hatte Syna einen Stand.

Die Resonanz der Standbesucher war sehr positiv. Unter den mehr als 30 000 interessierten Expo-Besuchern waren auch zahlreiche Syna-Mitglieder. Durch den sehr guten Kontakt zu anderen Standbetreuern, die oft Arbeitgeber und Firmeninhaber waren, konnten wir deren Bedenken und Ängste beseitigen. Denn anfänglich machten diese grosse Augen, als plötzlich eine Gewerkschaft an einer Gewerbeausstellung vertreten war. Beeindruckend war, wie viele Besucher Syna kennen und schätzen. Nur wenige wussten nicht, was ein Arbeitnehmendenverband ist und was er macht.



An der Wynaexpo stellte das Syna-Team Brugg den Besuchern die Gewerkschaftsarbeit und die Sozialpartnerschaft vor.

Bild: Syna Brugg

Genau diesen Besuchern boten wir eine vielseitige Informationsplattform mit von Syna betreuten Gesamtarbeitsverträgen, Prospekten und Werbematerialien. Das Aufzeigen der gelebten Sozialpartnerschaft stand dementsprechend auch im Vordergrund. Mit einem Wettbewerb – er enthielt fünf gewerkschaftsbezogene Fragen – kamen die Standbetreuerinnen und Standbetreuer mit den Besuchern ins Gespräch. Aus der Sicht von Syna Aargau war die Wynaexpo ein besonderer Anlass. Ein Anlass unter dem Motto «sehen und gesehen werden».

Thomas Amsler, Regionalverantwortlicher

3.1.2 Bern

Regionalsekretariat im Aufbau

Durch den Weggang von José Castellote Anfang des Jahres und die Kündigung von Sanja Castellote blieb im Sekretariat Bern viel Arbeit liegen. Im Sommer nutzten wir die Zeit, das Regionalsekretariat grosszügig zu entrümpeln. Nachdem ein Teil des Mobiliars und die vielen alten Unterlagen entsorgt waren, konnte das Team Bern in einem schönen und modernen Büro seiner Arbeit nachgehen. Von Juni bis Oktober erledigte Alexandra Wiesner vermehrt administrative Arbeiten, und mit der Unterstützung von Kevin Carneiro aus dem Zentralsekretariat waren Ende Jahr die meisten Pendenzen in der Administration abgebaut.

Für die Nachfolge von José Castellote setzten die Syna-Verantwortlichen auf ein Tandem. So nahmen am 1. August Walter Wüthrich als neuer Regionalsekretär und am 2. Dezember Susanne Meierhans als neue Regionalsekretärin ihre Arbeit auf. Unsere langjährige Erfahrung als ehrenamtliche Syna-Funktionäre in verschiedenen Positionen wird die Arbeit mit unseren Mitgliedern sicher erleichtern.

Bedingt durch die Fluktuation im Regionalsekretariat war die aktive Mitgliederwerbung zu kurz gekommen. Ebenso funktionierte die Betreuung der Mitglieder schon seit längerer Zeit nicht mehr richtig, was sich entsprechend negativ auf die Mitgliederzahl in der Region auswirkte. Glücklicherweise können wir auf einen stabilen Bestand von treuen Mitgliedern zählen, wes-



Susanne Meierhans und Walter Wüthrich. Bild: Syna

halb das Ganze nicht in einer Katastrophe endete, sondern «nur» in einem Verlust von rund 100 Mitgliedern. Seit Herbst setzen wir uns mit sehr viel Herzblut dafür ein, dass die Betreuung unserer Mitglieder verbessert und die Mitgliederwerbung optimiert wird.

Im Sommer besuchten wir diverse Baustellen (Überbauung Brünnen und Wankdorf City), dazu suchten wir den Kontakt zum Personal verschiedener Kioske in der Stadt Bern und im Berner Oberland.

Abstimmungen

Im Vorfeld der Abstimmung über die Öffnungszeiten der Tankstellenshops gewannen wir verschiedene Mitglieder dafür, uns bei unseren Aktionen und damit unserem Einsatz gegen die Ausweitung der erwähnten Öffnungszeiten zu unterstützen.

Überhaupt stellten wir fest, dass unsere Mitglieder in den letzten Monaten vermehrt an unseren Aktivitäten teilnahmen. An den Anlässen wird rege über Abstimmungen und die Gewerkschaftsarbeit diskutiert und manchmal auch kritisiert. Das bestätigt uns in unserer Arbeit und lässt darauf bauen, dass in unserer Region wieder Dynamik einkehrt!

Sektionen und Regionalverband Bern

Durch Fusionen wird es in der Region neu vier grössere Sektionen geben. Damit werden Synergien in den neu zusammengesetzten Vorständen gebündelt, damit diese ihre primären Pflichten aktiv wahrnehmen können.

Die personelle Verstärkung im Regionalvorstand ermöglicht Regionalsekretär Walter Wüthrich, sein Amt als Regionalpräsident spätestens in einem Jahr abzugeben.

**Walter Wüthrich, Regionalsekretär, und
Susanne Meierhans, Regionalsekretärin**

3.1.3 Deutschfreiburg

Staatspersonal Kanton Freiburg

An der Session des Grossen Rates wurde ein Sparprogramm beraten, das insbesondere die Staatsangestellten tangiert und mit der kantonalen Regierung intensiv diskutiert wurde. Bei Abschluss dieser Gespräche hat der Vorstand der Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg (FEDE) den Delegierten an der Versammlung vom 28. August beantragt, den Einigungsvorschlag mit dem Staatsrat gutzuheissen. Diese Einigung schien in den Augen des FEDE-Vorstands der sinnvollste und sicherste Weg im Hinblick auf die Aufrechterhaltung der Leistungen und der Arbeitsbedingungen für das Personal. Er ist der Meinung, die bestmöglichen Zugeständnisse herausgeholt zu haben, die in dieser Situation überhaupt möglich sind.

Somit wäre es nach Meinung des FEDE-Vorstands höchst riskant, den Einigungsvorschlag zu verwerfen und stattdessen ein Kräftemessen mit der Regierung zu wagen. Im Gegenteil: Versteifen sich die Staatsangestellten auf diese Auseinandersetzung, riskieren sie harte Einschnitte bei Leistungen und Stellenschlüsseln, die dann nicht mehr beeinflusst werden können. Dank den Verhandlungen wurden Umfang und Dauer der Sparmassnahmen reduziert. Die Massnahmen werden ab 2014 Jahr für Jahr wieder neu verhandelt.

Förster

Nachdem der GAV der freiburgischen Waldwirtschaft unterzeichnet und der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eingereicht wurde, tauchten die ersten Probleme auf. Einige Korporationen haben Anstellungsreglemente, die sich auf das Staatspersonalreglement beziehen und deshalb davon ausgingen, dass diese Angestellten nicht dem GAV unterstellt sind. Hierbei wurde ausser Acht gelassen, dass alle Mitglieder des Freiburgischen Verbands für Waldwirtschaft (FVW) und der Association romande des entrepreneurs forestiers (AREF) des Kantons Freiburg dem GAV unterstellt sind, weil deren Dachverbände den Vertrag aufgrund von Mehrheitsentscheiden unterschrieben haben, die an den entsprechenden DV getroffen wurden.

Der Jurist der AREF und die Juristin von Syna haben zusammen alle vorhandenen Reglemente geprüft. Sie stellten klar fest, dass das gesamte Forstpersonal mit Ausnahme der Staatsangestellten dem GAV unterstellt ist.

Nun müssen die Korporationen und Gemeinden darüber informiert werden, damit sie ihre aktuellen Anstellungsbedingungen anpassen können, falls diese schlechter sind als der GAV. Im Anschluss werden die korrekten Zahlen für die AVE erneut dem Amt für Arbeitsmarkt mitgeteilt, damit der Staatsrat diese bewilligen kann.

ALK-Zahlstelle 57/041

Das Team der Zahlstelle der Arbeitslosenkasse besteht aus drei Personen, die in diesem Jahr 635 Neuanmeldungen bearbeitet haben. Im Vorjahr waren es 600 neue Dossiers. Die Anzahl der KAE-Firmen hat sich im Jahr 2013 fast verdoppelt. Von 13 Dossiers 2012 auf 20 Dossiers im Jahr 2013.

Die Anzahl der SWE-Firmen blieb fast gleich. 72 Firmen 2012 und 76 Firmen im Jahr 2013.

Kathrin Ackermann, Regionalverantwortliche

3.1.4 Graubünden/Sarganserland

Verpasste politische Chancen

Wie auf eidgenössischer Ebene wurde auch in Graubünden mit 69,14 Prozent Nein-Stimmen die Initiative «1:12 – Für gerechte Löhne» ganz klar abgelehnt. Aus unserer Sicht wieder eine verpasste Chance, um der Lohnungleichheit einen Schritt näher zu kommen.

Die Ausweitung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops zu verhindern, war ein sehr wichtiges Anliegen von Syna. Zwar haben wir mit aller Kraft für die Ablehnung dieser Gesetzesänderung gekämpft, doch sie wurde auch bei uns mit 60,04 Prozent klar angenommen. Eine empfindliche Niederlage, die den Siegern noch mehr Aufwind für noch weiter gehende Liberalisierungen in dieser Branche gibt. Hier müssen wir uns mit aller Kraft dagegenstemmen.

Unsichere Wirtschaftslage

Die Tourismusbranche, der wichtigste Wirtschaftszweig in Graubünden, ist als Folge der immer noch anhaltenden Frankenstärke noch

nicht ganz aus der Talsohle gekommen. Obwohl die Logiernächte im Vergleich zum Vorjahr um 1,9 Prozent zugelegt haben, liegt die Branche im Fünfjahresmittel immer noch mit –9 Prozent im Hintertreffen. In der Folge werden in dieser Branche immer noch keine neuen oder zusätzlichen Stellen angeboten, und die Hotel- und Gastrobetriebe arbeiten mit sehr knappen Personalressourcen.

In Graubünden ist erstmals seit 2007 die Zahl der Beschäftigten im Bau unter 5000 gefallen. Dies ist ein Rückgang von 6 Prozent verglichen mit der gleichen Periode im Vorjahr. Die Baumeister geben der Annahme der Zweitwohnungsinitiative die Schuld. Namentlich im Wohnungsbau herrscht grosse Unsicherheit, was die Umsetzung dieser Initiative anbelangt. Was wiederum die Bauunternehmungen zwingt, die personellen Ressourcen sehr vorsichtig zu planen. Die grossen Auswirkungen der Initiative werden per 2014/15 erwartet. Zumindest 2013 war mit diesem Minderbestand die Auftragslage dennoch zufriedenstellend.

Aus dem Regionalsekretariat

Bei der Mitgliederwerbung haben wir infolge eines personellen Engpasses das Ziel nicht ganz erreicht, sondern mussten einen Mitgliederrückgang von 4,2 Prozent auf neu 1914 Mitglieder hinnehmen.

Im Mai haben wir in Ilanz eine kleine Syna-Aussenstelle eröffnet. In diesem Büro bieten wir Mitgliederberatung und -betreuung an. Hier integriert ist auch die Geschäftsstelle PBK-GR. Mit dieser Aussenstelle können wir eine grosse Region abdecken und betreuen. Die grosse Resonanz und Nachfrage freut uns sehr; dadurch konnten wir bereits etliche neue Mitglieder für unsere Gewerkschaft gewinnen.

Der von uns organisierte Deutschkurs für Portugiesen und Italiener war sehr erfolgreich. Die Nachfrage war sehr gross, und wir konnten damit ebenfalls einige neue Mitglieder werben.

Erstmals in diesem Jahr haben wir einen regionalen Ausflug mit allen Sektionen durchgeführt. Eine stolze Anzahl von mehr als 80 Mitgliedern ist unserer Einladung gefolgt und hat einen ganz tollen Sonntag mit Besichtigung einer Fischzuchtanlage, Grillade und lüpfiger Musik genossen.

An dieser Stelle auch ein herzliches Dankeschön an mein Team, das einen ausgezeichneten Job macht und mich tatkräftig unterstützt.

Hans Maissen, Regionalverantwortlicher

3.1.5 Luzern

Gewerkschaftsarbeit

Der Luzerner Stadtrat beabsichtigt, seine Heime und Alterssiedlungen (HAS) per 1. Januar 2015 in eine gemeinnützige AG (limitierte Dividendenausschüttung, Eigentümerin zu 100 Prozent Stadt Luzern) umzuwandeln. Davon wären auch die Mitarbeitenden betroffen, da sie in diesem Fall nicht mehr unter die Anstellungsbedingungen des Stadtpersonals fallen würden. Für diesen Fall hat Syna – in einer Allianz mit SBK, Staatspersonalverband Luzern und VPOD – mit der Stadt Luzern einen neuen GAV erarbeitet, der im Falle einer Ausgliederung die Anstellungsbedingungen des Personals sichern und schützen soll. Syna stimmt dem neuen GAV zu, da er materiell vertretbar ist und in der Langzeitpflege der Schweiz wegweisenden Charakter hätte. Ob Syna auch der vorgesehenen Ausgliederung der Heime und Alterssiedlungen zustimmt, ist noch offen. Das letzte Wort wird das Stimmvolk am 18. Mai 2014 haben.

Im September bot sich uns eine sehr gute Gelegenheit, Kontakt zur jungen Generation aufzunehmen: Wir wurden von den Maturitätsschulen Willisau und Engelberg zu den Ernst-Schmidheiny-Wirtschaftswochen eingeladen. Vor über 100 jungen Wirtschaftsbürgern referierten wir zur Aufgabe und wirtschaftspolitischen Bedeutung von Syna.

Mit Blick auf die eidg. Volksabstimmung vom 22. September über die Liberalisierung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops haben wir mit Standaktionen, Inseraten usw. beim Stimmvolk und Publikum für ein Nein an der Urne geworben. Leider ging die Abstimmung in unserer Region dennoch verloren.

Neue Gleichstellungsgruppe

Die Frauengruppe der Region Luzern ging in Pension. Neu wurde die Gleichstellungsgruppe für Männer und Frauen gegründet, mit Marlene

Moreira als Regionalsekretärin: Aufklärung und Umsetzung der Gleichstellung sind sowohl in der Gesellschaft wie in den Unternehmen sehr wichtig. Themen wie gleicher Lohn und egalitäre Chancen, aber auch vermehrte Teilzeitarbeit für Männer und deren Aufwertung hat die neue Gleichstellungsgruppe im Visier. Der Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

Aus der Region

Anita Kurmann wurde im Vorjahr als erste Frau zur Präsidentin der Syna Sektion Luzern gewählt. Gleichzeitig ist sie Vizepräsidentin der Syna Region Luzern und setzt sich nebenberuflich äusserst engagiert für die Anliegen der Gewerkschaft ein.

Im Sommer habe ich meine Stelle als Regionalverantwortlicher Luzern angetreten. Dabei kam mir meine langjährige Erfahrung im Führen von Verbänden zugute. Katja Blust stiess dann im Herbst zu unserem Team. Als administrative Mitarbeiterin ist sie für die Mitgliederbetreuung und das Mitgliedermarketing zuständig. Ihr Sprachtalent – vor allem die iberischen Sprachen – sind für Syna und vor allem unsere Mitglieder sehr wertvoll.

Paul Gemperle, Regionalverantwortlicher

3.1.6 Nordwestschweiz

Protestnote an die MCH Messe Schweiz (Basel)

Ein slowenischer Arbeiter, tätig am Neubau der Messe Basel und Syna-Mitglied, verunglückte während seiner Arbeit schwer. Ganz offensichtlich wurden die Arbeitnehmenden genötigt, vorgegebene Pausen- und Tagesarbeitszeiten zu ignorieren. Sicherheitsdispositive wurden nicht eingehalten oder gar verweigert. Es macht auch den Anschein, dass die Verkettung von Generalunternehmen und ausländischen Sub-, Sub-Sub- und Sub-Sub-Sub-Unternehmen System hat. Auf diese Weise werden schnell einmal GAV-Bestimmungen oder das Arbeits- und Obligationenrecht unterwandert. Oder die Firmen greifen auf das Nächstliegende zurück und betreiben gegenüber den inländischen oder sich korrekt verhaltenden Firmen Lohndumping – der schnellste Weg, um Gelder zu kompensieren. Die durch ihren Generalunternehmer verpflichteten Subunternehmen für den Neubau der Messe Basel stehen heute wie folgt da: Das erste Subunternehmen musste eine vierstellige Busse bezahlen, und eine fünfjährige Sperrung ist noch in Abklärung. Die Verfahren, die die zwei weiteren Subunternehmen betreffen, laufen noch.

Die beiden Kantone Basel-Stadt und Baselland sind Aktionäre der Messe Basel. Bei der Submission in den Kantonen werden nur Firmen berück-



Stefan Isenschmid und die Syna-Delegation übergeben dem Bauleiter des Generalunternehmens HRS Real Estate AG des Messebaus Basel die Protestnote.

Bild: Daniele Contessi

sichtigt, die dem GAV unterstehen und «sauber» sind – ein krasser Gegensatz zur Messesituation. Nun tritt eine weitere Komponente in der Subunternehmen-Kaskade ein; ihr Generalunternehmen legt einen Zahlungsstopp von mehreren hunderttausend Euro ein. Sofort gibt das betroffene Unternehmen die Zahlungssperre an sein nächstes Subunternehmen weiter, und den letzten beißen die Hunde. Die Firma Matmont mit ihren rund 40 Mitarbeitenden steht vor dem Konkurs. Die ausstehenden Löhne können nicht mehr bezahlt werden. Syna forderte, dass die Messe Basel oder ihr Generalunternehmen sich sofort zur Solidarhaftung bekennt und sämtliche ausstehenden Beträge an ihre Subunternehmen begleicht.

Als Stände- und Nationalräte über die Solidarhaftung debattierten, übergab Syna den Räten am Tag der Abstimmung eine Protestnote. In unserer Region erhielten zeitgleich die Regierungsräte der Kantone Basel-Stadt und Baselland sowie deren Gross- und Landräte das Schreiben – die Solidarhaftung wurde angenommen. Was die Probleme auf der Messe-Baustelle betraf, kam Bewegung in die Sache, und wir fanden gute Lösungen für die Arbeitnehmenden.

Stefan Isenschmid,
Regionalverantwortlicher

3.1.7 Ob- und Nidwalden

Aus dem Regionalsekretariat

Das Team des Regionalsekretariats Stans – Carlos Canosa, Urs Gander und Sabine Hunger (September bis Dezember) – hat den personellen Wechsel durch den Abgang von Dieter Ehrensperger gut gemeistert. Dank dem grossen Engagement des Regionalvorstandes wurde ein interessantes Jahresprogramm vorbereitet und auch umgesetzt.

Dank dem Einsatz aller ist der Mitgliederbestand um 3,5 Prozent auf 1180 Mitglieder gewachsen. Erreicht haben wir diese Steigerung mit einer regelmässigen, wöchentlichen Werbetour.

Für unsere Mitglieder haben wir bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten insgesamt 107 370 Franken erkämpft. In vielen Fällen war dies nur dank der Zusammenarbeit mit unserem effi-



Von links: Enzo Grossi, Urs Christen (beide von der AXA Winterthur) und Urs Gander. Bild: Fredy von Ah

zient arbeitenden Rechtsdienst im Zentralsekretariat möglich.

Gewerkschaftsarbeit

Unter der Federführung von Syna wurde eine paritätische Kommission im Metallgewerbe für die Kantone Ob- und Nidwalden sowie Luzern gegründet. Sie überwacht den GAV im genannten Gebiet. Des Weiteren ist Syna Ob- und Nidwalden in folgenden Kommissionen vertreten: Bauhauptgewerbe, Schreinergerber, Elektrowerke, Maler- und Gipsergewerbe. Der Firmenvertrag mit der Glasi Hergiswil wurde bis Ende 2016 verlängert.

Für unsere Mitglieder organisierten wir einen Weiterbildungskurs zum Thema Pensionskasse. Aufgrund des guten Echos planen wir, diese Weiterbildung auch für unsere Kolleginnen und Kollegen der Sektion Immigrati Unterwalden anzubieten.

Nach eingehenden Diskussionen haben die beiden Sektionen Immigrati Sarnen und Nidwalden fusioniert. Gemeinsam sind sie dabei, einen neuen Vorstand zu delegieren und in Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen Carlos Canosa gewerkschaftliche und gesellschaftliche Angebote zu realisieren.

Kontakt zu den Mitgliedern

Neben dem bewährten Regiopass hatten unsere Mitglieder die Möglichkeit, von diversen Angeboten zu profitieren: Die Senioren bewunderten die

Ausstellung des Goldschmieds Burch-Korrodi, die Lernenden erhielten anlässlich einer kleinen Feier die LAP-Prämie überreicht, und der Regionalausflug führte uns zu den Rheinsalinen in Prateln und im Anschluss an die Basler Herbstmesse.

An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an alle, auf ein erfolgreiches 2014!

Urs Gander, Regionalsekretär

3.1.8 Oberer Zürichsee

Wo sind die Gewerkschafter?

Unsere Vorstandsmitglieder sind mittlerweile in einem Alter, wo sie an Rücktritt denken. Nach 20, 30 oder sogar 40 Jahren Vorstandsarbeit ist das ein legitimes Anliegen. Ihnen ist es zu verdanken, dass wir in den Regionalsekretariaten entlastet wurden und der Kontakt zur Basis immer gewährleistet war.

Gehen wir von einer durchschnittlichen Amtsdauer von 20 Jahren aus, kommen in unserer Region bei 12 Sektionen à fünf Vorstandsmitglieder sage und schreibe 1200 Jahre Vorstandsarbeit zusammen. Doch woran liegt es, dass sie so lange im Amt sind? Eine mögliche Antwort darauf ist: Den Nachwuchs-Gewerkschafter im eigentlichen Sinne gibt es nicht mehr. Wie die Dinosaurier sterben sie aus. Vorstandsarbeit ist Freiwilligenarbeit, die einen Mehraufwand verursacht, für den Freizeit geopfert werden muss. Viele verbringen ihre kostbare Freizeit lieber anders. Doch unser Milizsystem funktioniert nur dank Freiwilligen, die sich einer Sache annehmen, die nicht Geld oder Ruhm einbringt.

Eigentlich müsste es uns ohne Probleme gelingen, junge Gewerkschafter für diese Arbeit zu gewinnen. Geht es doch vielfach um ihre eigenen Interessen, nämlich Arbeitsbedingungen. Von der Vorstandsarbeit können sie in verschiedener Hinsicht profitieren: Man lernt, vor Menschen aufzutreten, sie zu begeistern und für die Vereinsinteressen zu gewinnen. Und man hat einen Wissensvorsprung gegenüber den Mitgliedern, der im Beruf nützlich sein kann.

Eine Möglichkeit, die Vereinsarbeit aufzuwerten, ist, der Sozialkompetenz einen Stellenwert zu geben, der sie gesetzlich aufwertet. In jedem Bewerbungsgespräch wird nach der Sozialkom-

petenz gefragt, und für jede Stelle wird sie vorausgesetzt. In Vereinen wird die Sozialkompetenz gratis vermittelt und automatisch geschult. Wenn sich wieder vermehrt junge Menschen bereit erklären würden, in den Vorständen mitzumachen, könnten wir künftig eine Amtsdauer von über 40 Jahren verhindern. Den Vorständen, die lang und länger im Amt sind, sage ich danke. Gebt die Hoffnung nicht auf, auf dass auch ihr einmal abgelöst werdet!

Gesunde Region

Der obere Zürichsee ist nach wie vor eine prosperierende Region. Das Gewerbe boomt, die Industrie hat ihre Auftragsbücher gefüllt, und im Dienstleistungssektor wird nach wie vor verkauft und getrunken. Somit gäbe es eigentlich keinen Grund zu jammern. Die Kehrseite der Medaille kennen wir jedoch auch: Mietwohnungen für Familien mit einem durchschnittlichen Einkommen sind Mangelware. Eine Situation, die die Gemeinden dazu auffordert, günstigen Wohnraum für Familien bereitzustellen.

Die Arbeitslosigkeit liegt unter dem schweizerischen Durchschnitt und ist nur den saisonalen Schwankungen unterworfen.

Mit unserer Gewerkschaftsarbeit haben wir dazu beigetragen, dass unsere Region wieder einen Mitgliederzuwachs verzeichnen konnte. Dafür haben wir jede Gelegenheit genutzt, die sich uns bot.

Jakob Solenthaler, Regionalverantwortlicher

3.1.9 Oberwallis

Arbeitsplätze in Gefahr

Das Baugewerbe wird aufgrund der durch die Zweitwohnungsinitiative und das Raumplanungsgesetz resultierenden Änderungen massiv unter Druck kommen. Die Verantwortlichen in unserem Kanton müssen alles Mögliche unternehmen und bei den Bundesstellen intervenieren, damit die Arbeitsplätze im Baugewerbe auch zukünftig erhalten bleiben und so das Einkommen der Familien sichern.

Erste negative Anzeichen stellten wir leider schon Anfang dieses Winters fest: Viele Arbeitgeber, neu auch im Unterwallis, mussten ihrer

Belegschaft kündigen, und eine Wiederanstellung im Frühjahr 2014 konnte nicht garantiert werden. Die Arbeitslosenzahlen stiegen massiv an. Auch wenn schweizerisch von einer Erholung der Konjunktur ausgegangen wird und dadurch die Arbeitslosenzahlen sinken sollten, wird befürchtet, dass es in Zukunft auch im Bauneben-gewerbe zu einem Stellenabbau kommen wird.

Umso wichtiger wird es sein, wenigstens die industriellen Arbeitsplätze in unserer Region zu sichern. Der Kanton ist gefordert, die Rahmenbedingungen an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Vor allem was die Energiepolitik anbelangt, ist eine Überarbeitung des kantonalen Konzepts angezeigt. Die Preise müssen angepasst werden; es ist an der Zeit, dass die Energie wieder dort veredelt wird, wo sie produziert wird.

Der grosse Einsatz aller Beteiligten beim Stellenabbau der Lonza verhinderte zumindest, dass viele Kündigungen ausgesprochen werden mussten. Der Stellenabbau erfolgte mehrheitlich sozialverträglich durch Vorpensionierungen oder Umteilungen in andere Lonza-Bereiche. Nach der Ansiedlung von neuen Produkten tätigte die Lonza auch wieder Neuanstellungen. Es bleibt zu hoffen, dass die Arbeitsplätze durch diese Massnahmen für die Zukunft gesichert sind. Für Syna als massgebende Gewerkschaft ist die klare Aussage für den Standort Oberwallis wichtig.

Gewerbe

Bei der Vorpensionierungskasse Retabat mussten aufgrund der finanziellen Schwierigkeiten Sanierungsmassnahmen beschlossen werden. Uns ist bewusst, dass diese Kürzungen für die betroffenen Versicherten schmerzhaft sind, jedoch waren sie infolge der schwierigen finanziellen Situation unumgänglich, um das Fortbestehen der Kasse nicht zu gefährden.

Leider kamen die Sozialpartner in der Gebäudetechnik und im Metallbaugewerbe zu keiner Einigung, was die Löhne 2014 betrifft. Die Arbeitgeber waren nicht bereit, eine gerechtfertigte Lohnerhöhung für die Arbeitnehmenden vorzunehmen. Syna bedauert diesen Entscheid und verlangt, dass zukünftig gerechtfertigte Lohnanpassungen vorgenommen werden. Die hart arbeitenden Angestellten haben einen Anspruch darauf.

Syna Oberwallis wächst weiter

Zum siebten Mal in Folge verzeichneten wir einen Anstieg der Mitgliederzahlen im Oberwallis. Das verdanken wir den Aufnahmen unserer nebenamtlichen Werber. Damit ist das Oberwallis die mitgliederstärkste Syna-Region. Der Einsatz zum Wohle der Arbeitnehmerschaft wird von unseren Arbeitnehmenden mit einem Beitritt zu Syna honoriert.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher

3.1.10 Olten/Solothurn

Hunderte Arbeitsplätze gingen verloren

In unserer Region hat die weltwirtschaftliche Situation ihre negativen Spuren hinterlassen. Erneut wurden in mehreren Firmen Menschen auf die Strasse gestellt – ungeachtet der Anzahl Dienst- oder Altersjahre. Profit steht schon lange vor Menschlichkeit, das mussten wieder viele Kolleginnen und Kollegen am eigenen Leib erfahren. So beispielsweise die Belegschaft des Werks Deitigen der ABB Turbo Systems, die mit brutalen Tatsachen konfrontiert wurde: Der Betrieb wird geschlossen, die Stellen werden abgebaut oder in den Kanton Aargau verlagert, 103 Mitarbeitende verlieren ihren Arbeitsplatz in Deitigen. Die Schliessung des Betriebs wurde hinter den Kulissen offenbar schon seit Monaten minutiös vorbereitet, ohne dass die betroffene Belegschaft und die Gewerkschaften in irgendeiner Weise informiert und konsultiert wurden.

Ein weiterer Fall, der uns beschäftigte, war die geplante Schliessung der Produktion der Bosch/Scintilla in Zuchwil und die Verlagerung von 330 Arbeitsplätzen nach Ungarn. Wir forderten die Bosch-Leitung auf, ihren Kahlschlag-Entscheid zurückzunehmen und zusammen mit uns und dem Kanton eine nachhaltige Lösung zur Sicherung der Arbeitsplätze zu entwickeln.

Als Gewerkschaft werden wir darauf achten müssen, dass die Situation nicht von profitgierigen Unternehmen ausgenutzt wird. Wir werden nicht zulassen, dass Erreichtes und Verbrieftes geopfert wird. Die Sozialpartnerschaft ist uns nach wie vor wichtig, aber sie muss ehrlich und verlässlich sein, sonst steht der Arbeitsfriede auch in der Schweiz auf dem Spiel. Streik ist in



Syna und Unia kämpfen gemeinsam für die Arbeitsbedingungen des Tankstellenshop-Personals.

Bild: Syna

der Schweiz eher selten, aber er soll nicht in Vergessenheit geraten. Die Arbeitgeber müssen begreifen, dass ein Spiel mit den Rechten der Arbeitnehmenden ein Spiel mit dem Feuer ist und bleibt.

Aus dem Regionalsekretariat

Unsere Region hat wiederum ein turbulentes Jahr hinter sich. Hochs und Tiefs kamen und gingen, gewerkschaftlich gesehen war es jedoch ein gutes Jahr. So engagierten wir uns sehr gegen eine Ausdehnung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops, was leider an den Urnen keine Zustimmung fand. So auch bei der 1:12-Initiative. Bei beiden Abstimmungskomitees waren wir massgeblich beteiligt.

Trotz enormen Anstrengungen bei der Mitgliederwerbung mussten wir leider einen Rückgang verzeichnen. Laut Statistik sind die Abgänge auf Todesfälle von älteren Mitgliedern, Zahlungsunfähigkeit und Rückwanderung ausländischer Mitglieder zurückzuführen. Dank intensiver Werbung in Zusammenarbeit mit unseren nationalen und regionalen Werbern gewannen wir jedoch auch neue Mitglieder.

Das Team Olten/Solothurn

Per Ende August verliess uns leider der Kollege Valentin Bühler. Neu im Team willkommen geheissen haben wir Bojan Trajkov und Caterina Canella. Bojan ist als Aussendienstmitarbeiter für die drei Regionen Nordwestschweiz, Aargau und Olten/Solothurn unterwegs, Caterina arbeitet zu 50 Prozent als Sachbearbeiterin für das Regionalsekretariat und zu 50 Prozent für den Empfang des Syna-Zentralsekretariats.

An dieser Stelle möchte ich mich beim Team Olten/Solothurn, den Kollegen und Kolleginnen des Zentralsekretariats sowie den Mitgliedern der Sektions- und Regionalvorstände für die unermüdliche Arbeit und den Einsatz zu Gunsten unserer Syna bedanken.

Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher

3.1.11 Ostschweiz

Teamarbeit steht im Vordergrund

Gemeinsam haben wir unsere Ziele erreicht. Gemeinsam setzen sich die motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frauenfeld und

St. Gallen für die Interessen der Arbeitnehmenden ein. Gemeinsam freuen wir uns auf die Herausforderungen der Zukunft.

Gewerkschaft und Kirche passen zusammen

In den letzten eineinhalb Jahren wurde ein Dekret über eine einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung in den kirchlichen Berufen des Kantons St. Gallen ausgearbeitet. Ein Meilenstein, den wir dank des engagierten Einsatzes der Syna-Sektion kirchliche Berufe erreichten. Ohne den politischen Willen für einheitliche Anstellungsbedingungen wäre das nicht möglich gewesen. Nachdem eine entsprechende Motion im kirchlichen Kollegium klar angenommen worden war, begann das intensive Arbeiten in der Arbeitsgruppe. Viele Zusatzaufwendungen der Angestellten in den kirchlichen Berufen werden seit jeher als selbstverständlich erachtet. Gerade deshalb sind sozial verträgliche und der Arbeit angemessene Bedingungen notwendig. Freiwilligenarbeit kann nicht grundsätzlich erwartet werden, auch nicht in dieser Branche.

Gewerkschaften und Kirchen leben Solidarität – das passt zusammen! Beherzte Einsätze von Ba-

sismitgliedern, gepaart mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaft, führen zum Erfolg. Gemeinsam sind alle Beteiligten optimistisch, dass das Dekret im Kirchenparlament erfolgreich verabschiedet wird.

Müller Martini redimensioniert Abbauplan

Gross war der Schock, als Müller Martini Ende Juni über die weltweit rund 550 bevorstehenden Kündigungen informierte. Ganz schwer traf es den traditionellen Produktionsstandort Felben-Wellhausen (TG), der ganz geschlossen werden sollte und wo über 300 Mitarbeitende direkt betroffen waren.

Das Ergebnis des Konsultationsverfahrens war erfreulich: Der Entscheid, das Werk ganz zu schliessen, wurde in eine teilweise Schliessung umgewandelt. Rund 40 Mitarbeitende sollen zukünftig am Standort Felben-Wellhausen ein Kompetenzzentrum betreiben. In zähen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung erreichten wir, dass die Betroffenen ausreichend Zeit für eine Neuorientierung erhalten. Mitarbeitende, die über 58 Jahre alt sind, erhalten eine Jobgarantie bis zur ordentlichen oder Frühpensionierung



An der Mitarbeiterinformation von Müller Martini. Mehr als die Hälfte der geplanten Stellen sollten im Thurgau abgebaut werden.

Bild: Guido Schluep

am Standort in Zofingen. Die Kündigungsfristen für Angestellte über 55 wurden auf sechs Monate erhöht.

Die Firma Müller Martini war sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst, musste aber von Syna und den restlichen Verhandlungspartnern immer wieder daran erinnert werden, dass ihre langjährigen und treuen Angestellten keine Schuld an der schlechten Lage ihres Arbeitgebers trifft.

Team Ostschweiz

3.1.12 Uri

Die Entwicklung der Wirtschaft

Das Baugewerbe im Kanton Uri kann auf ein optimales Jahr zurückblicken. Nicht nur das witterungs-, sondern auch das kapazitätsbedingte Wachstum hat die Verlangsamung des Vorjahres wieder wettgemacht. Das Baunebengewerbe, insbesondere das Schreinergewerbe, verzeichnete einen markanten Zuwachs an entsandten Arbeitnehmenden aus dem deutschsprachigen Ausland für die Arbeiten am Swiss Alp Resort in Andermatt.

Im Industriesektor schloss RUAG Ammotec ihre Tore definitiv, nachdem langjährige Rettungsversuche die enorme Ungewissheit über Grosskunden und das Konsultationsverfahren die Zukunft dennoch nicht sichern konnten. Im gleichen Areal gab Ende August RWM Schweiz AG bekannt, dass



Toni Walker spricht mit einer Passantin über die geplante Ausweitung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops, die Syna verhindern wollte.

Bild: Syna

ein merklicher Abbau von Arbeitsplätzen infolge rückläufigen Auftragseingangs geplant sei.

Der grösste Arbeitgeber des Kantons Uri, die Dätwyler AG, konzentrierte die Produktionsstätte und verlagerte die Spedition. Erstmals in der Firmengeschichte wurden wegen der schlechten Auftragslage in den Sommermonaten Betriebsferien eingeführt. Erfreulich aus unserer Sicht ist, dass die Arbeitnehmendenvertretung ihre Aufgaben sehr ernst genommen hat und bei den Lohnverhandlungen als starker Partner aufgetreten ist.

Die Nacht gehört uns!

Syna hatte sich klar gegen die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten von Tankstellenshops ausgesprochen. Ausgerüstet mit Kampagnenmaterial suchten wir den Kontakt zu unseren Mitgliedern und Passanten, um die Chancen für ein Nein an der Urne zu erhöhen. Uri verwarf die Vorlage an der nationalen Abstimmung mit 56,5 Prozent deutlich. Leider als fast einziger Kanton. Die damit einhergehende Verschlechterung des Arbeitsgesetzes bedauern wir.

Aus dem Regionalsekretariat

Urs Gander wechselte per 1. Mai intern in die Region Ob- und Nidwalden. Die Lücke schlossen wir im August mit dem neu eingestellten Ruedi Baumann. Nach einer umfassenden Einarbeitungsphase kann Ruedi sich nun beweisen und Erfolge in der Werbung und Betreuung von Mitgliedern erzielen. Mit dem Sondereinsatz von Toni Walker in der Region Luzern zur Überbrückung des Regionalverantwortlichen-Wechsels fehlte einiges an Manpower im Regionalsekretariat Altdorf. Im Nachhinein kann dies aber als sehr wertvoll bezeichnet werden.

Erstmals konnte eine Lernende an das Qualitätsverfahren herangeführt werden; Debora Paternostro schloss Ende Juli erfolgreich ihre Ausbildung zur Kauffrau ab. Die neue Lernende Maya Bogdanovic startete im August und hat sich bereits gut ins Team und die Arbeitswelt integriert.

Unsere hohen Mitgliederziele haben wir auch in diesem Jahr sehr deutlich übertroffen. Nicht nur das primäre Ziel der Mitgliedererhaltung, sondern auch das sekundäre Ziel eines klaren Zuwachses nach der Vorgabe der Geschäftsleitung

haben wir deutlich erreicht. Es ist uns gelungen, einen Nettozuwachs von 1,1 Prozent oder 21 Mitgliedern gegenüber dem Vorjahr zu erreichen.

Toni Walker, Regionalverantwortlicher

3.1.13 Zug/Innerschwyz

Aus dem Regionalsekretariat

Das Jahr fing in der Region mit vielen Veränderungen an. So ging die langjährige Sekretärin Erika Immoos per Ende Mai in den wohlverdienten Ruhestand. An dieser Stelle bedanken wir uns nochmals herzlich für ihre über zehnjährige Tätigkeit in der Syna-Region Zug/Innerschwyz. Ihre Nachfolgerin Claudia Hauser trat ihre Stelle am 1. April an und hat sich im Verlauf des Jahres sehr gut eingearbeitet.

Per 30. Juni wurde uns das Mietverhältnis gekündigt. Damit begann die grosse Suche nach einem geeigneten Mietobjekt. Wir sahen uns mehrere mögliche Büroräumlichkeiten an und fanden schliesslich das perfekte neue Regionalsekretariat. Es ist an bester Lage und sehr zentral in Schwyz gelegen. Da das Haus im 17. Jahrhundert gebaut wurde, ist es geschichtsträchtig. Perfekt für uns, ist es doch die Gewerkschaft bekanntlich auch. Der Umzug fand am 24. Juni statt. Vielen Dank an unsere EDV-Abteilung, dass alles so gut geklappt hat! Am 25. Juni, ab 16 Uhr, waren wir bereits wieder für unsere Mitglieder erreichbar. Am 24. August veranstalteten wir für unsere Mitglieder und die interessierte Bevölkerung einen Tag der offenen Tür. Unser Vizepräsident Arno Kerst nutzte diese Gelegenheit für eine Visite. Er informierte die Besucherinnen und Besucher über die bevorstehende Abstimmung über die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten von Tankstellenshops. Seine Empfehlung: Nein zum 24-Stunden-Arbeitstag.

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Auch im vergangenen Jahr schlossen wir etliche Rechtsfälle zu Gunsten unserer Basismitglieder ab. Für sie haben wir rund 33 000 Franken erkämpft. Wir danken auch dem Leiter des Rechtsdienstes im Zentralsekretariat, Mathias Regotz, für seine Unterstützung und sein Wissen, welches er gerne an uns weitergibt.



Am Tag der offenen Tür zeigten wir Mitgliedern und Interessierten unsere neuen Büroräumlichkeiten.

Bild: Freddy Gisler

Entsendegesetz

Bei den verschiedenen Baustellen-Kontrollen wurden entsendete Mitarbeitende überprüft. Mit Abstand am meisten von ihnen kommen aus Deutschland. Insgesamt sind weniger Verfehlungen aufgedeckt worden. Als Geschäftsstelle der Schreiner des Kantons Schwyz stellen wir fest, dass sich die ausländischen Firmen in den meisten Fällen sehr gut mit unseren Gesetzen und den GAV auskennen. Dennoch ist es wichtig, dass wir die Kontrollen stetig verbessern, um den Arbeitsplatz Schweiz zu erhalten und zu sichern.

Freddy Gisler, Regionalsekretär

3.1.14 Zürich/Schaffhausen

Einsatz für das Tankstellenshop-Personal

Das Jahr stand im Zeichen des Kampfes gegen die Verschlechterung des Arbeitsgesetzes. In nur zwei Monaten wurden Anfang Jahr die Unterschriften für das Referendum gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten von Tankstellenshops gesammelt. Im Vorfeld der Abstimmung führte unsere Region, gemeinsam mit Travail.Suisse Zürich und dem Gewerkschaftsbund Zürich, einen aktiven Abstimmungskampf mit sehr vielen Ausseneinsätzen. Mit Standaktionen, Plakaten und Buswerbung waren wir in unserer Region präsent. Viele Mitglieder aus den Sektionen unterstützten uns aktiv im Abstimmungskampf. Von der Bevölkerung und den Angestellten im Detailhandel erhielten wir sehr viel

Zuspruch. Man darf nicht vergessen, dass es bei diesem Angriff aufs Arbeitsgesetz nur vordergründig um die Tankstellenshops ging. Die Liberalisierungsturbos zielen auf den gesamten Detailhandel ab.

Leider haben wir die Abstimmung trotz sehr grossem Einsatz verloren. Die vielen Stimmen, welche die Liberalisierung ablehnten, zeigen aber die Bedenken in der Bevölkerung und sollten den wirtschaftsliberalen Kreisen zu denken geben. Möglicherweise war auch nicht allen Bürgern ganz klar, worüber sie abgestimmt haben. Wir bleiben dran und werden uns weiterhin für die Angestellten im Detailhandel und gegen die Verlängerung von Ladenöffnungszeiten einsetzen.

Grafische Industrie: Kampf um den GAV

Der Abschluss des neuen GAV für die grafische Industrie gestaltete sich schwierig. Um die Unzufriedenheit der Mitarbeitenden der Printbranche zu unterstreichen, fand am 1. März eine Demonstration bei Ziegler-Druck in Winterthur statt. Gemeinsam mit der Gewerkschaft Syndicom trugen wir unsere Forderungen lautstark

vor. Nachdem sich die Verhandlungsparteien doch noch einigen konnten, trat am 1. Juli der neue GAV für 2013 bis 2015 in Kraft.

Aus dem Regionalsekretariat

Sehr erfreulich war, dass wir die Ziele der Mitgliederwerbung im Detailhandel deutlich übertroffen haben.

Die Planung zur Aufwertung des Syna-Büros in der Stadt Schaffhausen kam erfolgreich zum Abschluss. Ab 2014 wird unsere Präsenz im Norden des Regionsgebietes massiv höher sein und für willkommenen Mitgliederzuwachs sorgen.

Für das Personal des Regionalsekretariats in Zürich-Altstetten war das Jahr in vielen Belangen schwierig. Die Arbeitsbelastung war sehr hoch, und Personalwechsel machten die Situation nicht einfacher. Doch Ende Jahr war das Team wieder komplett. Nun nahmen wir die Erarbeitung von Prozessen zur Beschleunigung der Abläufe und die weitere Verbesserung der Qualität in Angriff. Ein herzliches Dankeschön an alle für ihren grossen Einsatz.

Peter Schmidt, Regionalverantwortlicher



Demonstration bei Ziegler Druck in Winterthur am Aktionstag der grafischen Industrie.

Bild: Peter Schmidt

3.2 Westschweiz

3.2.1 Freiburg/Neuenburg

Freiburg: Kantonsangestellte

Im Frühjahr führt die Kantonsregierung im Schnellverfahren eine Konsultation zu einem Katalog von Sparmassnahmen durch, ohne zuvor mit den Gewerkschaften verhandelt zu haben. Die Kürzungen gehen zwar querbeet, doch Hauptbetroffene sind die Kantonsangestellten. Die Kantonsregierung schlägt für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst eine Lohnkürzung von 0,9 Prozent vor, den Wegfall der stufenweisen Lohnanpassung zwischen 2014 und 2016, die Ausweitung der Lohnstufen (oder Jahre) von 20 auf 30 und für die Erhöhung der vom Kanton ausbezahlten Löhne schliesslich die Anhebung des Index von 109 auf 113 Punkte.

Die FEDE (Gruppierung von Gewerkschaften) ruft daher für den 14. Juni zu einer Grosskundgebung auf, bei der die Mitarbeitenden ihrem Unmut Ausdruck verleihen. Die Kantonsregierung wird aufgefordert, akzeptable Massnahmen zu ergreifen und die FEDE weiterhin als Sozialpartner, mit dem es zu verhandeln gilt, zu akzeptieren. Dem Gewerkschaftsaufmarsch folgen am 14. Juni nahezu 5000 Lehrer, Forstwirte, Polizisten, Krankenpfleger usw. Daraufhin willigt die Kantonsregierung in Verhandlungen mit FEDE ein. Da die Kantonsregierung nur wenig Spielraum besitzt und aufgrund des Freiburger Legislativkalenders nur über einen eingeschränkten Zeitrahmen verfügt, verlaufen die Verhandlungen in einem angespannten Klima. Nach drei Verhandlungsrunden einigen sich die FEDE und die Kantonsregierung auf folgende Massnahmen: Einführung eines Solidaritätsbetrags auf Löhne über 39 000 Franken in der Höhe von 1,3 Prozent für 2014 und 1 Prozent für 2015 und 2016. Die Erhöhung der Bezüge für 2014 entfällt, die Jahresbezüge werden zeitversetzt per 1. Juli 2015 und 2016 erhöht, die Lohnstaffelung über 20 Jahre wird beibehalten, jedoch wird der Index von 109 auf 113 Punkte angepasst.

Freiburg: Industrie

Nach der endgültigen Schliessung des Alu-Verpackungsherstellers Boxal in Belfaux, der rund 60



Kundgebung vom 14. Juni (FEDE).

Bild: Syna

Mitarbeitende beschäftigt, wird Syna auch aufgefordert, im Rahmen des Konkurses von Ilford Imaging tätig zu werden. Ilford Imaging, welche in der Produktion von Fotopapieren tätig war, beschäftigte ungefähr 200 Mitarbeitende. Im Herbst kündigt die Unternehmensgruppe Wifag/Polype den Abbau von 50 Stellen an, wobei sich diese Zahl in den 18 kommenden Monaten auf 200 erhöhen kann. Syna hat sich für die Ausarbeitung von Sozialplänen und für die individuelle Betreuung der betroffenen Mitglieder stark gemacht.

In der grafischen Industrie hat Syna im Hinblick auf die Einstellung des Druckereibetriebs Saint-Paul per 31. Dezember 2014 einen Sozialplan ausgehandelt und unterzeichnet.

Unsere Sektion Groupe E sah sich erheblichen Spar- und Restrukturierungsmassnahmen ausgesetzt, die seitens der Pensionskasse Energie (PKE) angekündigt worden waren; darüber hinaus hat sie das Verfahren zur Verlängerung des Firmen-GAV, der am 30. Juni 2014 ausläuft, eingeleitet.

Neuenburg: GAV Santé 21

Der Jahresbeginn ist von der Beendigung des Streiks im Spital La Providence gekennzeichnet, einer der längsten Streiks im Bereich des schweizerischen Gesundheitswesens. Die Angelegenheit ist allerdings noch nicht abgeschlossen, da Syna nach wie vor auf ein endgültiges richterliches Urteil in dieser bedauerlichen Angelegenheit wartet. Das Sekretariat von Neuenburg ist konstant vor Ort tätig und konnte dementsprechend viele Neueintritte in dieser Branche verzeichnen.

Nennenswert ist auch die erneute Mitwirkung von Syna beim GAV SE. Diesem neuen Bereich der gewerkschaftlichen Arbeit wurde durch eine aktive Präsenz vor Ort viel Aufmerksamkeit gewidmet, um Syna als Vertreterin der Mitarbeitenden sowie bei den paritätischen Kommissionen als Sozialpartnerin vorzustellen.

Véronique Rebetez, Regionalverantwortliche

3.2.2 Genf

Aus- und Weiterbildung

Syna übernahm die Präsidentschaft der höchsten Ausbildungsstelle des Kantons, des Conseil Interprofessionnel de la Formation (CIF). Über 5000 Personen kamen im September in der Arena zusammen, um 2100 EFZ-Diplomanden zur Validierung ihrer Bildungsleistungen im Sinne der Artikel 42 oder 31 zu beglückwünschen. Es wurde ein EFZ auf Englisch geschaffen, um den besonderen Anforderungen internationaler Einrichtungen und Unternehmen zu entsprechen. Die ersten 24 Auszubildenden starteten im Herbst. Angesichts der Nachfrage wird dies langfristig zu einer ständigen Einrichtung mit hohem Potenzial werden.

Syna übernahm ebenfalls das Präsidium der vor zwei Jahren gegründeten Ecole Genevoise de la Propreté (EGP). Diese Einrichtung wurde geschaffen, um den Bedarf der Genfer Unternehmen an Reinigungsfachkräften zu decken und den Auszubildenden zu ermöglichen, ihre überbetrieblichen Kurse und die Schule während ihrer Ausbildung zu besuchen, ohne hierfür in



Werden Baustellen streng überwacht, kann dem Lohn-dumping ein Riegel geschoben werden. Bild: Syna

den Kanton Waadt fahren zu müssen. Die neue Vereinbarung in der Westschweiz, die 2014 in Kraft tritt und eine Ausbildung (E2) umfasst, rechtfertigt diesen Entschluss. Syna als Motor dieser Initiative ist stolz auf das seitens der Gewerkschaften und Arbeitgeber in sie gesetzte Vertrauen. Eine erhebliche Arbeit leisteten wir auch in den sieben spezifischen Schulungszentren, im CEBIG, der FFPC und durch den Vorsitz der Berufsbildungskommission der CGAS.

Bauhauptgewerbe

Im Rahmen der Diskussionen über die Solidarhaftung wurde ein Sozialfonds eingerichtet. Syna hat bereits mehrere Anzeigen erstattet und selbst Baustellenstilllegungen veranlasst. Es wurden zwei Inspektoren für CEVA-spezifische Kontrollen eingestellt. Syna setzt sich verstärkt für Verbesserungen des Anhangs 18 zum LMV ein, um eine Lösung für Kurzarbeit bei Schlechtwetter durch die Schaffung eines Berufsregisters der paritätischen Kommissionen zu finden. Es ist anzumerken, dass die Mitgliederzahl 2013 dank einer starken Präsenz seitens Syna auf den Baustellen stabil geblieben ist.

Im Reinigungssektor konnte dank der Innehaltung des Präsidiums die Kontrollen ausgebaut werden, indem mehrere Personen, Kontrolleure und ein Jurist eingestellt wurden. Damit kann Schwarzarbeit effizienter bekämpft werden. Denselben Ansatz verfolgten die paritätischen Kommissionen für Bauhauptgewerbe, Ausbau-gewerbe, Park- und Gartenanlagen. Wir möchten diese Kontrollen 2014 noch weiter ausbauen, vor allem im Hinblick auf die Nähe zur Grenze und den kosmopolitischen Ruf der Stadt, aber auch um aufzuzeigen, dass im Rahmen dieses Kampfes die Löhne überwacht und schwarze Schafe unter den Arbeitgebern ausgeschaltet werden müssen. Die von der SVP-Initiative befürwortete Schliessung der Landesgrenzen, über die wir im Februar 2014 abstimmten, stellt keine Lösung dar, solange es keine rigorose und effiziente Überwachung des Arbeitsmarkts gibt.

Abstimmungen

2013 hat sich der Dienstleistungssektor stark für Aktionen im Hinblick auf die Abstimmungen eingesetzt: 1:12-Initiative und Masseneinwande-



Syna an der Kundgebung zum 1. Mai.

Bild: Pierre-Alain Grosjean

rungsinitiative. Der Detailhandel hat das Referendum gegen die Eröffnung von Tankstellen-shops unterstützt; diesem folgte in Genf die Initiative «Mein Sonntag gehört mir».

Joël Mugny, Regionalverantwortlicher

3.2.3 Jura

Aus dem Regionalsekretariat

Dieses Jahr ist es uns gelungen, die Anzahl der Mitglieder in etwa zu halten, was vor allem den Gewerkschaftstagen unter Beteiligung von Giorgio Bragoni, Sekretär in Neuenburg, zu verdanken ist.

Unsere Arbeitslosenkasse bleibt attraktiv, ihr Ruf im Kanton Jura ist dank ihres Serviceangebots sehr gut. 2013 nahm die Zahl der Anmeldungen bei unserer Arbeitslosenkasse spürbar zu.

Wir sind in allen paritätischen Kommissionen im Kanton Jura sowie im französischsprachigen Teil des Kantons Bern vertreten. Das gilt sowohl

für den Dienstleistungssektor als auch für den Sektor Gewerbe. Ebenfalls vertreten sind wir in den kantonalen Kommissionen Liper, Ortra, ORP sowie in der Kommission zur Neubewertung der Löhne und Funktionen der Beamten im Kanton Jura.

Wie gewohnt gab sich Syna mit einer grossen Anzahl ihrer Mitglieder am Tag der Arbeit ein Stelldichein in Delémont. Die Themen: gerechtere Löhne, Mindestlöhne und Gleichbehandlung bei den Löhnen. Die Mindestlohninitiative (4000 Franken) wurde von den Rednern bei dieser Grosskundgebung aufgegriffen. Ausserdem feierten wir das 65-jährige Bestehen der AHV.

2013 konnten wir den Verband für Arbeitslose über 50 mit Wohnsitz im Kanton Jura unterstützen, indem wir der Verbandsleitung ein Büro zur Verfügung stellten, von wo aus sie Projekte für ältere Arbeitslose lancieren kann.

Häusliche Pflege

Syna und VPOD haben eine einstündige Arbeitsniederlegung organisiert (Unterzeichner

des GAV bei Espas). Ziel dieser Niederlegung war es, die Bevölkerung sowie die Behörden für das von der Berner Regierung angekündigte Sparpaket zu sensibilisieren. Diese Sparmassnahmen treffen die Beschäftigten im häuslichen Pflege-sektor besonders hart (Espas). Zahlreiche Espas-Mitarbeiterinnen legten die Arbeit nieder. Eine Petition mit vielen Unterschriften wurde der Kantonsverwaltung übergeben. Das Sparpaket beläuft sich auf 20 Mio. Franken, was einem Verlust von 700 Arbeitsplätzen im gesamten Kanton Bern entspricht. Die Unterstützung durch Syna Jura wurde seitens der Espas-Mitarbeiterinnen und der Espas-Geschäftsleitung sehr begrüsst.

GAV für AJMEA-Kader unterzeichnet

Der GAV für die Kader der AJMEA (Association Jurassienne des Maisons pour Enfants et Adultes) wurde von den Sozialpartnern, bestehend aus Gewerkschaften (Syna und VPOD) und Vertretern der Einrichtungen, ausgehandelt. Die Unterzeichnung des neuen GAV erfolgte im Dezember. Er tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Pierre-Alain Grosjean,
Regionalverantwortlicher

3.2.4 Waadt

Es zeigt sich deutlich, dass trotz eines guten Geschäftsjahres die Arbeitgeber keine oder nur äusserst selten Lohnerhöhungen zugestanden haben, zumal der Landesindex der Konsumentenpreise Schätzungen zufolge erneut unter Null lag. Seit nunmehr drei Jahren stagnieren die Löhne bei den meisten unserer Mitglieder.

Die Sozialversicherungen stehen ebenfalls sehr stark unter Druck, was vor allem für einen Leistungsabbau der Fonds gilt, denn unsere Politiker schrauben unsere Versicherungen systematisch zurück, sodass Syna an allen Fronten zu kämpfen hat.

Anfang des Jahres haben wir das Referendum gegen die nächtlichen Öffnungszeiten und Sonntagsarbeit in den Shops mit einer Unterschriftensammlung unterstützt. Das Referendum kam zwar zustande, doch ist uns die Bevölkerung leider nicht gefolgt.

Sektor Dienstleistung

Das Gesundheitswesen wurde von unserer Zentrale als prioritär eingestuft. Der im Kanton geltende GAV betrifft 17 000 Beschäftigte, sodass es sich um den grössten GAV des gesamten Kantons handelt. Wir sind in der paritätischen Kommission sowie in diversen Unterkommissionen mit Bezug auf diesen GAV vertreten. Derzeit laufen die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen in der künftigen Klinik von Rennaz. Die Herausforderungen sind hoch, denn die GAV für Châblais und Valaisanne sehen einen Vorruhestand vor und sind damit die einzigen GAV, die diese Möglichkeit im Gesundheitswesen anbieten. Vom Waadtländer Gesundheitswesen fordern wir, dass diese Leistung ebenfalls übernommen wird.

Neben dem L-GAV Gastro wirkt Syna bei der tripartiten Kommission im Kampf gegen die Schwarzarbeit in der Gastronomie mit; dieser Vertrag wird derzeit überarbeitet. 2013 führten die Inspektoren 232 Kontrollen durch, dabei verstiessten 55 Prozent der Betriebe gegen den GAV.

Der neue Westschweizer GAV für die Reinigungsbranche trat am 1. Januar 2014 in Kraft. Die wichtigsten Änderungen sind die Integration des Kantons Genf in den GAV, die Berufskategorien werden nach der Art der Arbeit und nicht mehr nach Anzahl der Stunden geändert. Die Löhne und Spesen für Mahlzeiten werden steigen.

Sektor Gewerbe

Im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe sind wir Mitglied der Baustellenüberwachung. Aus dem letzten Tätigkeitsbericht geht hervor, dass die Branche, in denen die meisten Verstösse anzutreffen sind, das Maler- und Gipsergewerbe ist. Hierauf entfielen 27,43 Prozent und auf den Hoch- und Tiefbau 22,29 Prozent der 568 festgestellten Verstösse bei 1050 überprüften Unternehmen und 2105 betroffenen Personen. Diese Branche bleibt sehr sensibel, und die Zahl der Kontrolleure wurde erhöht, denn die Baustellen stehen aufgrund einer hohen Zahl beschäftigter Subunternehmen erheblich unter Druck.

Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher

4. Sektoren und Branchen

4.1 Sektor Industrie

4.1.1 Einleitung

Die schweizerische Industrie, welche zu grossen Teilen exportorientiert ist, hat im vergangenen Jahr gelernt, mit dem nach wie vor starken Franken zu leben. Dank der Stabilisierung des Schweizer Frankens auf 1.20 Franken zum Euro haben die Unternehmungen Planungssicherheit gewonnen. Dass sich die Industrie im globalen Umfeld so robust hält, liegt neben guten Rahmenbedingungen und dem liberalen Arbeitsmarkt wesentlich auch an der Leistungsbereitschaft, dem Qualitätsverständnis und der Flexibilität der Arbeitnehmenden. Berechtigterweise fordern darum unsere Mitglieder, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Ebenso möchten sie die Löhne, nach Jahren der Beschränkung, erhöht sehen. Doch sowohl die GAV- als auch die Lohnverhandlungen gestalten sich nach wie vor schwierig, was die Geduld der Arbeitnehmenden zunehmend strapaziert.

Kommt es zum Stellenabbau, verfolgt Syna konsequent zwei Stossrichtungen: Während einer ausreichend langen Konsultationsfrist muss alles unternommen werden, um Entlassungen zu vermeiden. Kommt es trotzdem zu Kündigungen, müssen die Betroffenen mit einem guten Sozialplan unterstützt werden. (AK)

4.1.2 MEM-Industrie

2013 ging es weiter mit dem Stellenabbau in der MEM-Industrie. Immer mehr Produktionsstätten und Arbeitsplätze werden ins Ausland verlagert. Es sind speziell Konzerne, die international operieren und deren Mutterhaus in den meisten Fällen auch nicht in der Schweiz ist. Wir setzten uns bei den Sozialpartnerinformationen für die Arbeitnehmenden ein, damit ein geplanter Abbau nicht in der Höhe ausfiel wie angekündigt. Und wenn es trotzdem zu Entlassungen kam, sollte es teuer werden. Die internationalen Unternehmen müssen endlich spüren, dass ein



Zeitweise waren die GAV-Verhandlungen ein Ringen hinter verschlossenen Türen. Illustration: Kurt Regötz

Arbeitsplatzabbau in der Schweiz seinen Preis hat, und der muss weh tun! Syna hat grosse Bedenken bei diesem schleichenden Abbau von produktiven Arbeitsplätzen, denn Unternehmungen ohne Produktion schwächen den Denk- und Werkplatz Schweiz.

Bei jeder Massenentlassung sehen wir, wie die Belegschaft und deren Arbeitnehmendenvertretung mit der Situation überfordert sind und professionelle Hilfe benötigen. Ein starker Partner wie Syna kann ihnen die nötige Unterstützung geben, denn wir haben das Netzwerk und die Erfahrung, die in solchen Situationen gebraucht werden.

Lohnrunde

Die sehr schwierige Wirtschaftslage und die leicht negative Teuerung machten die Lohnverhandlungen auch in diesem Jahr nicht einfach.

Die Unternehmungen erkannten jedoch, wie wichtig ein positives Zeichen für die Mitarbeitenden war. So erreichten wir in vielen Fällen Lohnerhöhungen zwischen 0,6 und 1,3 Prozent. Der Anteil an individuellen Lohnerhöhungen war wieder sehr hoch, während nur wenige Firmen einer generellen Lohnerhöhung zustimmten. Durch die schwierige Marktsituation legten jedoch manche Unternehmen auch eine Nullrunde ein. (JL)

Erfolg nach harten Verhandlungen!

Acht lange Monate rangen die Sozialpartner intensiv um einen neuen GAV in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM). Mitte Juni stimmte die Syna-Basis den Verbesserungen in der Work-Life-Balance, dem stärkeren Schutz bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen und der erstmaligen Regelung von Mindestlöhnen zu.

Der Start in die GAV-Verhandlungen im Oktober 2012 war herausforderungsreich: Die exportlastige MEM-Industrie kämpfte mit der Frankenstärke und der schwächelnden Konjunktur in den Absatzmärkten. Die Arbeitgeberseite, unter Führung des Arbeitgeberverbandes Swissmem, verkleinerte ihren Verhandlungsspielraum auf praktisch Null und drohte sogar mit einer generellen Arbeitszeiterhöhung. Auf der Arbeitnehmenseite mussten sich fünf Verbände mit unterschiedlichen Zielsetzungen auf eine möglichst einheitliche Verhandlungsposition einigen.

Umso wichtiger war der klare Kompass von Syna: engagiert das Forderungspaket der Syna-Basis vertreten und mit einem lösungsorientierten Verhandlungsstil ein Resultat am Verhandlungstisch erreichen. Wir waren es, die im Mai, einen Monat vor Verhandlungsende, mit der Anrufung einer Mediation bei Bundesrat Schneider-Ammann den historischen Durchbruch einer erstmaligen Mindestlohnregelung im GAV ermöglichten. Neu gelten drei geografisch unterschiedliche Mindestlöhne für Ungelernte (von 3300 Franken im Tessin bis 3850 Franken in Hochlohnregionen wie Zürich). Neben den Mindestlöhnen gab es, vor allem dank Syna, weitere Verbesserungen: Neben der Empfehlung für einen maximal vierwöchigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub gibt es auch die Verpflichtung für einen fünftägigen bezahlten Vaterschaftsurlaub.

Die Arbeitnehmenden haben neu für die Kompensation der Mehrstunden bei Jahresarbeitszeit ein Mitspracherecht ab dem vierten Tag. Zudem werden Lernende und Frauen in der Industrie verstärkt gefördert.

Krisen sind Realität in der Industrie. Umso wichtiger sind die von uns erkämpften Verbesserungen bei wirtschaftlichen Entlassungen. So wurde die Konsultationsfrist, innerhalb derer möglichst viele Arbeitsplätze gerettet werden sollen, auf mindestens 18 Werktage verlängert. Und die Arbeitgeber haben der von uns geforderten Sozialplanpflicht zugestimmt. Der Artikel 57 (Krisenartikel) blieb als Zugeständnis an die Arbeitgeber im Vertrag. Wir erreichten jedoch, dass zukünftig Arbeitszeiterhöhungen von über 15 Monaten nur mit der Einwilligung der Arbeitnehmendenverbände vereinbart werden können. (AK)

4.1.3 Chemie- und Pharmaindustrie

Im vergangenen Jahr kam es in der Pharma- und Chemieindustrie erneut zu Entlassungen. So restrukturierte der deutsche Chemie-Multi BASF und kündigte 350 Entlassungen an. Besonders stossend ist dieses Vorgehen, weil der Konzern gleichzeitig Rekordzahlen schreibt. Da ist auch der durch die Personalvertretung ausgehandelte Sozialplan nur ein schwacher Trost. BASF zeigte sich auch sonst nicht von der sozialpartnerschaftlichen Seite; eine Ausweitung des GAV (Einheitsvertrag) auf alle BASF-Standorte in der Schweiz verweigerte sie.

Der GAV VBPCD der pharmazeutischen und chemischen Industrie für die Region Nordwestschweiz konnte nicht wie geplant weiterentwickelt werden. Die Arbeitgeberseite ging auf die berechtigten Forderungen der Sozialpartner nicht ein: Syna forderte zusammen mit Unia, dass die Stellung und der Schutz der Personalvertretungen verbessert werden. Ausser Absichtserklärungen konnte vorerst noch nichts erreicht werden. Syna wird am Thema dranbleiben.

Ein erfreuliches Ergebnis erhielten wir zu Beginn des Jahres: Die ursprünglich 400 Entlassungen, die Lonza in Visp per Ende Oktober 2012 angekündigt hatte, konnten massiv reduziert wer-

den. Dies war nur möglich, weil sich die Belegschaft gegen die geplante Restrukturierung gewehrt hatte. Mit diesem Rückhalt und zusammen mit der Betriebskommission verbesserte Syna nicht nur den Sozialplan, sondern reduzierte im Rahmen des zweimonatigen Konsultationsverfahrens die Anzahl Entlassungen auf ein Minimum. Dieses Ergebnis zeigt, dass eine entschlossene Belegschaft, eine ausreichend lange Konsultationsfrist und eine engagiert lösungsorientierte Syna sich erfolgreich für die Arbeitnehmenden einsetzen können. (AK)

4.1.4 Elektrizitäts- und Energiewirtschaft

Während auf politischer Ebene die Diskussionen über die Energiewende weitergehen, ist die Haltung der Unternehmen gezwungenermassen zurückhaltend, aber dennoch optimistisch. Diese Herangehensweise prägte auch die GAV-Verhandlungen mit Hydro Exploitation. Der GAV sieht ab sofort einen Vaterschaftsurlaub von drei Tagen vor.

Das zweite Halbjahr war geprägt von der Pensionskasse Energie und den für ihre Genossenschaft (Leistungsprimat) vorgeschlagenen strikten Massnahmen für die Reform der Leistungen sowie der Organisation. Syna hat sich zusammen mit den anderen Gewerkschaften dafür eingesetzt, dass die Arbeitnehmenden gehört und ihre Forderungen in dieser heiklen Angelegenheit berücksichtigt werden. (DF)

4.1.5 Grafische Industrie

Der GAV grafische Industrie lief am 31. Dezember 2012 ab. Es folgten mehrere Verhandlungsrunden und ein sechsmonatiger vertragsloser Zustand. Schliesslich gelang es Syna zusammen mit Syndicom doch noch, einen neuen GAV mit Viscom abzuschliessen, der am 1. Juli in Kraft trat und bis am 31. Dezember 2015 läuft. Die Allgemeinverbindlicherklärung, die nun schnellstmöglich beim Bundesrat beantragt werden muss, hat eine Mehrheit der Arbeitnehmenden dazu bewogen, dem aktuellen GAV zuzustimmen. In der jetzigen Vertragsperiode soll zudem auch ein flexibler Altersrücktritt erarbeitet werden.



Sechs Monate lang herrschte ein vertragsloser Zustand in der grafischen Industrie. Bild: Fotolia

Die Gewerkschaften konnten zudem die Mindestlöhne erfolgreich anheben. So verdienen nicht ausgebildete Mitarbeitende (ausgenommen Buchbinderei) neu 200 Franken mehr; ihr Gehalt beläuft sich nun auf 3800 Franken. Ausgebildete Arbeitnehmende verdienen nach der Lehre neu 4200 Franken. Lernende bekommen neu auch einen 13. Monatslohn, und die Löhne im ersten und zweiten Lehrjahr werden um je 50 Franken angehoben. Ausserdem haben wir die 40-Stunden-Woche und die Nachtzuschläge erfolgreich verteidigt.

Beim Akzidenzdruck hingegen waren Kompromisse unumgänglich: Die Nachtzuschläge wurden leicht nach unten angepasst, von 70 auf 50

Prozent. Allerdings muss die Reduktion durch eine Lohnausgleichszahlung kompensiert werden. Zudem dürfen die Akzidenzdruckereien in Ausnahmefällen und unter Zustimmung der Arbeitnehmenden die Wochenarbeitszeit kurzfristig auf 42 Stunden erhöhen. (TM)

4.1.6 Papierindustrie

Insgesamt sieht die Lage der Papierindustrie nach wie vor kritisch und angespannt aus. Die grossen Überkapazitäten in der europäischen Papierindustrie hinterlassen in der Schweiz immer noch Spuren. Weiterhin eine echte Herausforderung bleibt das Währungsverhältnis zwischen dem Euro und dem Schweizer Franken. Die hohen Strom- und Rohstoffpreise (Zellstoff, Füllstoff, Grundchemikalien usw.) erweisen sich für die Papierindustrie nach wie vor als erschwerend.

Der im Dezember 2012 durch die Firma Perlen Papier AG angerufene Krisenartikel und die für das Jahr 2013 mit den Sozialpartnern ausgehandelte Betriebsvereinbarung wurde für 2014 verlängert, wobei wir einer befristeten Arbeitszeiterhöhung von einer Stunde zugestimmt haben. (JL)

4.1.7 Uhrenindustrie und Mikrotechnik

Der schweizerischen Uhrenindustrie geht es seit Jahren gut: Bis auf eine Ausnahme war jedes Jahr besser als das Vorjahr. 2013 bildete da keine Ausnahme, was erfreulich ist. Weniger erfreulich ist hingegen, dass die Verhandlungen zu den Mindestlöhnen bis zum Sommer dauerten und dennoch kein zufriedenstellendes Resultat brachten, was wenigstens ein Ausgleich für die verlorene Zeit gewesen wäre. Syna hat sich über die uneinsichtige Art der Arbeitgeber sehr geärgert. Und ein weiteres Mal bereitet die komplizierte Struktur der Sozialpartnerschaft in der Uhrenindustrie Leerlauf und Ärger. Es ist dringend notwendig, dass die alten Strukturen aufgebrochen werden und einer zeitgemässen Sozialpartnerschaft Platz machen. (DF)

**Beiträge von Diego Frieden (DF),
Arno Kerst (AK), Josef Lustenberger (JL)
und Tibor Menyhárt (TM)**

4.2 Gewerbe

4.2.1 Einleitung

Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe kennen wir gut ausgebaute GAV. Die Sozialpartner haben im Sinne der «gleich langen Spiesse» ein Interesse an einem wirksamen und qualitativ guten Vollzug. Die Professionalisierung desselben durch die paritätischen Berufskommissionen sowie die Einführung der Subunternehmerhaftung standen auf der Prioritätenliste im Gewerbe ganz oben. GAV sind letztlich nur dann etwas wert, wenn sie auch eingehalten werden. Aufgrund der sehr vielfältigen Strukturen in den paritätischen Berufskommissionen und da Kontrollen und Entscheide regional unterschiedlich gehandhabt werden, ist eine gewisse Vereinheitlichung oder eben Professionalisierung notwendig. Syna ist in den entsprechenden Steuerungs- und Arbeitsgruppen immer vertreten und arbeitet aktiv an der Umsetzung mit.

Wirksames Vollzugsinstrument

Die Ergebnisse von Lohnbuchkontrollen werden heute in vielen Branchen in ein Berufsregister eingetragen. Bei Rückfragen von öffentlichen oder privaten Arbeitgebern, ob eine Firma den Branchen-GAV einhält, sind sie die anerkannte Institution, bei der entsprechende Daten über das korrekte Verhalten einer Firma vorliegen. Submissionsverordnungen bei Bund, Kantonen und teilweise Gemeinden legen fest, dass Arbeiten nur dann vergeben werden dürfen, wenn der Nachweis der GAV-Einhaltung vorliegt. Zur Aufnahme in ein solches Register ist grundsätzlich eine vorangegangene Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch eine paritätische Kommission oder deren Kontrollorgan nötig. Die Schaffung eines Branchenregisters trägt dazu bei, den administrativen Aufwand für alle beteiligten Unternehmen zu reduzieren und gleichzeitig die Rechtssicherheit für die Arbeitnehmenden zu erhöhen. Insbesondere die Arbeitgeber und deren Verbände müssen jedoch noch von einem einheitlichen und branchenübergreifenden Register überzeugt werden.

Ebenfalls über das Berufsregister kann die Umsetzung der Subunternehmerhaftung nach Ent-

sendegesetz und Entsendeverordnung für die betroffenen Erst- und Subunternehmer vereinfacht belegt werden. Nach langem politischem Tauziehen hat der Bundesrat das Inkrafttreten der Subunternehmerhaftung auf den 15. Juli 2013 festgelegt. Ein Erstunternehmer (oft auch Generalunternehmer), der kein Haftungsrisiko eingehen will, muss sich künftig bei der Weitervergabe von Arbeiten von seinen Subunternehmern die Einhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen glaubhaft bescheinigen lassen. Neben der Selbstdeklaration kann auch ein Eintrag des Subunternehmers in einem Berufsregister zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ausreichen. Dieser Eintrag hat zu bestätigen, dass gegen den Subunternehmer kein Verfahren läuft und keine Verstösse vorliegen. (WR)

4.2.2 Ausbaugewerbe

Westschweiz

Der GAV läuft bis 2016. Bereits das zweite Jahr in Folge verweigern die Arbeitgeber Lohnerhöhungen. Auf ihrem Standpunkt beharrend, berufen sie sich bei jedem Argument auf die fehlende Teuerung und verschweigen dabei geflüssentlich, wie gut es ihrem Unternehmen geht.

In den letzten Jahren sind Baustellen in der Schweiz mit spektakulären Lohndumping-Fällen ins Rampenlicht gerückt. Um das Risiko von Lohndumping und Nicht-Einhaltung des GAV zu verringern, haben die Sozialpartner per 1. Januar 2014 ein neues Kautionsystem eingeführt, das alle Arbeitgeber der Branche in der Westschweiz unterschreiben müssen. Diese Massnahme betrifft in einem ersten Schritt das Maler- und Gipsergewerbe und wird sich während der Laufzeit des GAV auf weitere Branchen ausweiten. (TM)

4.2.3 Bauhauptgewerbe

Neben Anpassungen der Löhne und Spesenentschädigungen wurde der LMV in zwei zentralen Punkten angepasst und verbessert. Neu beträgt der Taggeldanspruch bei Krankheit 90 Prozent (früher 80 Prozent). Zudem erhöhte sich die Kündigungsfrist und somit der Kündigungsschutz für Arbeitnehmende ab 55 je nach Dienstjahren

auf bis zu sechs Monate. Damit wurden zwei langjährige Forderungen der Gewerkschaften erfüllt.

Unter dem Titel «für faires Bauen» hat sich eine Arbeitsgruppe intensiv mit der Professionalisierung des Vollzugs beschäftigt. Leider wurden die Erwartungen bei den Lohnanpassungen nicht erfüllt. In Anbetracht der sehr guten Baukonjunktur hätte man eine generelle Lohnanpassung von ein bis zwei Prozent erwartet. (EZ)

4.2.4 Betonwarenindustrie

Die Betonwarenindustrie als ein Zulieferer des Baugewerbes müsste eigentlich im Sog des Baubooms der letzten Jahre in der Lage sein, den Arbeitnehmenden der Branche eine entsprechende Lohnanpassung zu bezahlen. Leider war dies in den Verhandlungen nicht der Fall, und es resultierte ein eher schwaches Ergebnis. So haben die Arbeitnehmenden wohl Anspruch auf eine Lohnerhöhung von monatlich 25 Franken. Der Wermutstropfen dabei ist jedoch, dass diese Lohnerhöhung noch in einen generellen Teil von 15 Franken und einen individuellen Teil von 10 Franken aufgeteilt wird. Die vertraglichen Mindestlöhne bleiben für 2014 ebenfalls unverändert. (NT)

4.2.5 Carrosseriegewerbe

Der GAV wurde neu ausgehandelt, ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2017. Bei den Lohnanpassungen für 2014 haben die Sozialpartner eine Lohnerhöhung von 40 Franken pro Monat ausgehandelt. Bei den Mindestlöhnen erfolgte in zwei Kategorien eine moderate Anpassung. (NT)

4.2.6 Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Der gültige GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und läuft bis zum 31. Dezember 2014. In der Zwischenzeit wurde bereits der neue Vertrag verhandelt und mit leichten Ergänzungen verbessert. Die Lohnerhöhung für 2014 beträgt 30 Franken pro Monat und ist generell auszurichten. Zusätzlich sind 1,5 Prozent der GAV-Lohnsumme



Der neue GAV für das Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe tritt erst 2015 in Kraft, ist jedoch bereits ausgehandelt.

Bild: Fotolia

des Jahres 2013 für individuelle Lohnanpassungen nach dem Leistungsprinzip bereitzustellen. Die Minimallöhne bleiben unverändert. (NT)

4.2.7 Gebäudehülle

Den GAV für das Gebäudehüllengewerbe haben wir überarbeitet. Mit der neuen Lohnstruktur profitieren vor allem langjährige Mitarbeitende. Der Geltungsbereich wurde auf die Montage von Elementen zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik/thermische Anlagen) erweitert. Neben einer leichten Ferienverbesserung gelang es uns, für die nächsten vier Jahre eine generelle Lohnanpassung von jährlich 40 Franken und einen automatischen Teuerungsausgleich bis 1,5 Prozent zu vereinbaren. (EZ)

4.2.8 Gebäudetechnik

Der GAV wurde neu ausgehandelt, ist allgemeinverbindlich erklärt worden und gilt bis zum 31. Dezember 2017. Für 2014 werden die Löhne generell um 50 Franken pro Monat erhöht. Die Mindestlöhne wurden bei der Vertragsrevision ebenfalls weiterentwickelt und für 2014 um 100

bis 200 Franken pro Monat angehoben. Ausserdem sind die verschiedenen Mindestlohn-Kategorien neu definiert worden. Die Einführung der Kautionspflicht im GAV ist ein wichtiger Schritt für die Durchsetzung. (NT)

4.2.9 Gerüstbau

Die Verbesserung des Vertragsvollzugs gelang mit der neuen Vollzugsgeschäftsstelle AGEMA mit Bravour. Der Konkurrenzdruck durch neue Firmen, welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einhalten, ist enorm. Deshalb wurden die Kontrollen massiv verstärkt und fehlbare Firmen sanktioniert. Natürlich spricht sich dies in der Branche herum; die Verstösse haben dadurch merklich abgenommen. (EZ)

4.2.10 Gleisbau

Die Lohn- und Spesenanpassungen des LMV wurden im GAV übernommen. Und wir kämpften vehement für die Unterstellung der Gleisbau-Sicherheitswärter und -Rottenverstärkungen der Securitrans AG. Hauptaktionärin dieser Firma ist die SBB. Sie verleiht Leute an sich selbst, welche

nicht nach den Lohn- und Arbeitsbedingungen des GAV Gleisbau mit Geltungsbereich des FAR angestellt sind. Dadurch haben die Mitarbeitenden auch keinen Anspruch auf eine FAR-Rente ab dem 60. Altersjahr. Sie konkurrenzieren damit die privaten Gleisbaufirmen. Zurzeit läuft ein Rechtsstreit. Die Einhaltung des allgemeinverbindlichen GAV Gleisbau hat für die Sozialpartner höchste Priorität. Auch eine SBB kann und darf nicht eigenmächtig handeln und allgemeinverbindliche GAV ignorieren. (EZ)

4.2.11 Holzbau

Wir arbeiteten intensiv an einem Generationenmanagement: Zimmerleute sollen nicht schon mit etwa 35 Jahren die Branche verlassen. Gemäss einer Umfrage geschieht dies meist aus gesundheitlichen Gründen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind also dringend zu verbessern.

Mit Holzbau Vital haben die Sozialpartner eine eigene Branchenlösung für die Umsetzung der EKAS-Richtlinie lanciert. Diese Lösung geht weiter als in anderen Branchen. Neben der Unfallverhütung stehen auch die Gesundheitsprävention

und die Wiedereingliederung an erster Stelle. Die Zusammenarbeit ist nicht nur mit der Suva, sondern auch mit der Helsana forciert worden. Wir arbeiten zurzeit an einer Gesamtlösung, um Unfall- und Krankheitsausfälle zu reduzieren. Einen zweiten Schwerpunkt bildet die Reduktion der Lebensarbeitszeit. Wir haben den Arbeitgebern bereits ein Vorruhestandsmodell vorgestellt. Die Verhandlungen um eine flexible Frühpensionierung für Zimmerleute laufen weiter. (EZ)

4.2.12 Holzindustrie und Sägereigewerbe

Der GAV für die Branche wird in seinen Grundzügen auch für 2013 weitergeführt. Recht früh im ganzen Verhandlungsmarathon hat man sich mit den Arbeitgebern auf eine akzeptable Lohnanpassung für diese Branche einigen können. Mit rund 1,2 bis 1,4 Prozent bei einer ausgewiesenen Minussteuerung haben wir hier einen schönen Erfolg verbucht. Erwähnenswert ist sicher auch, dass der Präsident des Schweizerischen Gewerbeverbandes, der Unternehmer und Nationalrat Jean-François Rime, die Delegation auf Arbeitgeberseite angeführt hat. (WR)



Das Holzbaugewerbe arbeitet an einer Lösung, um die Abwanderung aus der Branche zu verhindern. Bild: Ernst Zülle

4.2.13 Holzwaren- und Drechslergewerbe

Was sich seit Jahren abzeichnete, ist nun Tatsache geworden: Der GAV wurde von den Gewerkschaften nicht mehr erneuert. Auf Arbeitgeberseite steht seit Jahren ein Reformstau bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen an, der nicht ins Positive gedreht werden konnte. Arbeitszeiten, Ferien und einige weitere Punkte hielten dem Vergleich mit anderen Branchen einfach nicht mehr Stand. Aus Rücksicht auf die zwei beteiligten Arbeitgeberverbände (Holzwarenfabrikantenverband und Drechslerverband) hat man den GAV bis ins letzte Jahr behalten. In den nächsten ein bis zwei Jahren wird es nun darum gehen, wie die Betriebe mit ihren Angestellten in die neuen Branchenverträge des Schreinergerwerbes bzw. der Möbelindustrie überführt werden können. (WR)

4.2.14 Maler- und Gipsergewerbe

Deutschschweiz, Tessin, Jura, Berner Jura

Der allgemeinverbindliche GAV läuft bis am 31. März 2015. An der Knacknuss eines Vorruhestandsmodells (VRM) arbeiten die Sozialpartner schon seit einigen Jahren. 2013 verabschiedete

die eingesetzte Arbeitsgruppe ein Modell, das 2014 in den verschiedenen Gremien vorgestellt wird. Wird es angenommen, rechnen wir mit der Einführung eines VRM per 1. Januar 2016.

Bedingt durch die nach wie vor negative Teuerungsrate waren die Arbeitgeber für 2014 nicht von einer Lohnerhöhung zu überzeugen. Ebenfalls auf dem Stand des Jahres 2013 bleiben die Mindestlöhne. Mit der Einführung der gesetzlichen Subunternehmerhaftung im Juli 2013 ist zudem eine für diese Branche griffige Haftungsbestimmung wirksam geworden. Gerade in dieser Branche kommt es immer wieder vor, dass Aufträge an Subunternehmer vergeben werden, die den Arbeitnehmenden nicht die korrekten Löhne bezahlen. Künftig muss sich der Erstunternehmer dies von seinen Subunternehmern glaubhaft darlegen lassen, sonst kann er zur Verantwortung gezogen werden. (NT)

4.2.15 Marmor- und Granitgewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und läuft noch bis Ende 2014. Im Verlauf des Sommers 2014 werden die Verhandlungen für einen neuen GAV angepackt. Im Herbst 2013 wurde für 2014 eine Lohnerhöhung von 40 Franken pro Monat verhandelt. Zudem sind die Mindestlöhne in al-



Ein Vorruhestandsmodell für das Maler- und Gipsergewerbe ist in greifbare Nähe gerückt.

Bild: Fotolia

len Kategorien ebenfalls um diese 40 Franken erhöht worden. (NT)

4.2.16 Metallbau

Der allgemeinverbindliche L-GAV wurde erneuert und gilt bis zum 31. Dezember 2018. Die Mindestlohn-Kategorien wurden neu definiert. Ab dem ersten Jahr nach der Lehre beträgt der Mindestlohn 4100 Franken pro Monat. Alle zwei Jahre wird er automatisch erhöht, sodass nach zehn Jahren ein vertraglicher Mindestlohn von 5000 Franken pro Monat realisiert ist. Die Löhne wurden per Januar 2014 generell um 50 Franken pro Monat erhöht. Einen wichtigen Bestandteil des neuen L-GAV stellt die Einführung der Kautionspflicht dar. Damit wird es einfacher, auch bei ausländischen Betrieben, die in der Schweiz tätig sind, Kontrollkosten einzuziehen. (NT)

4.2.17 Möbelindustrie

Die Möbelindustrie befindet sich seit Jahren in einem äusserst schwierigen Marktumfeld. Der neue GAV trat am 1. Januar 2013 in Kraft. Ausgehend von der schwierigen Branchenlage, haben die Arbeitnehmenden einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zugestimmt. Andererseits sind verbindliche Regelungen verhandelt worden für den Fall, dass ein Unternehmen in Schwierigkeiten gerät. Mit dem neuen Vertrag kann die Branche dem harten Konkurrenzkampf aus dem Ausland hoffentlich Paroli bieten. Ausgehend von der schwierigen Lage, wurde eine Einmalzahlung bei den Löhnen vereinbart, die den Mitarbeitenden zwischen März und Juni 2014 ausbezahlt werden muss. (WR)

4.2.18 Orgelbau

In dieser sehr speziellen Branche ist Syna nach wie vor alleinige Sozialpartnerin. Im Arbeitgeberverband sind heute noch elf Betriebe vereinigt. Die Angestellten sind alle Spezialisten in ihrem Beruf und die viel gerühmte Schweizer Qualität auch heute noch ein ganz wichtiger Faktor. Die Konkurrenz aus dem europäischen Ausland wird jedoch immer grösser, denn nicht nur der Preis, sondern auch die Qualität hat sehr stark aufge-

holt. In den Verhandlungen hat man sich daher auf eine einmalige Pauschalzahlung geeinigt, da die Erhaltung dieser ganz speziellen Arbeitsplätze für die Betroffenen sehr wichtig ist. (WR)

4.2.19 Schreinerergewerbe

Deutscheschweiz, Tessin

Der neue, allgemeinverbindliche GAV läuft bis Ende 2015. Das letzte Jahr war vor allem geprägt durch die Umsetzung der flankierenden Massnahmen. Im Schreinerergewerbe wurden rund 2500 Kontrollen allein in der Deutscheschweiz und dem Kanton Tessin durchgeführt. Die Bedingungen, die beispielsweise an der wirtschaftlich für die Schweiz sehr wichtigen Schmuck- und Uhrenmesse in Basel beim Standauf- und -abbau angetroffen wurden, müssen zu denken geben. Fast 80 Prozent aller Personen deklarierten sich als selbstständig Erwerbende. Die Auswertung und Überprüfung dieser Kontrollen ist bis heute (Februar 14) noch nicht vollständig abgeschlossen. Entsprechend wurden Rahmenbedingungen für die Kontrollen an der Messe 2014 festgelegt. Bei aller Problematik darf nicht vergessen gehen, dass es nicht nur diese eine Messe in Basel gibt, sondern überall im Land Messestandbauer im Einsatz sind. Lohnmässig einigte man sich mit den Schreinermeistern auf 50 Franken Erhöhung generell. (WR)

4.2.20 Ziegelindustrie

Die Branche boomt, das haben auch die Arbeitgeber an den Verhandlungen bestätigt. Trotzdem werden heute sehr viele Produkte importiert. Die vor Jahren noch recht zahlreichen Ziegeleien sind heute grösstenteils verschwunden. Internationale Konzerne dominieren auch den Schweizer Markt. Da haben es die wenigen schweizerischen Familienbetriebe nicht gerade einfach. Trotzdem gelingt es immer wieder, minimale Fortschritte zu erzielen. Bei den Lohnverhandlungen sind 50 Franken generell sicher als akzeptabler Abschluss zu werten. (WR)

Beiträge von Tibor Menyhart (TM),
Werner Rindlisbacher (WR),
Nicola Tamburrino (NT) und Ernst Zülle (EZ)

4.3 Dienstleistung

4.3.1 Einleitung

Die Bedeutung des Dienstleistungssektors nimmt ständig zu. Auch für Syna: 2013 ist der Anteil der Angestellten in Dienstleistungsberufen, die unter dem Schutz eines GAV stehen, weiter gestiegen. Dank Syna profitieren immer mehr Mitarbeitende in den Fokusbranchen Detailhandel und Gesundheitswesen vom GAV-Schutz. Aber auch in der Gastro-, Reinigungs- oder Coiffeurbranche setzt sich Syna hartnäckig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Wir sind vor allem dort aktiv, wo dringend mehr soziale Gerechtigkeit und Fairness gefordert sind.

Intern war 2013 ebenfalls ein anforderungsreiches Jahr. Unsere Sektorleiterin Madgalena Bertone und unser Zentralsekretär Guido Bechtiger haben Syna in Richtung des wohlverdienten Ruhestands verlassen. Für ihr enormes Engagement danken wir beiden herzlich. Zu Syna gestossen sind zwei neue Zentralsekretärinnen: Irene Darwich und Claudia Stöckli. Unsere Kolleginnen haben sich gut eingelebt und tragen schon heute

zum Erfolg im Dienstleistungssektor bei. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und auf zahlreiche Herausforderungen. (CM)

4.3.2 Detailhandel

Der Detailhandel steht bei Syna bereits seit einiger Zeit im Fokus. So wurden auf GAV-Ebene mit Coop, Lidl und Valora wiederum einige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen erzielt. Auf der anderen Seite steigt der Druck auf die Mitarbeitenden: Kostendruck und immer längere Ladenöffnungszeiten führen dazu, dass immer weniger Angestellte immer mehr leisten und den Arbeitgebern zur Verfügung stehen müssen. Dadurch wird den Mitarbeitenden die Organisation von Privat- und Familienleben noch schwerer gemacht. Wir stellen vermehrt auch Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten fest.

Coop

Die langjährige Sozialpartnerschaft mit Coop wurde erneuert. Seit 2014 gilt der neue GAV. Dieser sieht Verbesserungen vor: Der bezahlte Mut-



Nach der Annahme der Tankstellenshop-Initiative: Niemand fühlt sich wirklich zuständig für die Überwachung.

Bild: Fotolia

terschaftsurlaub wird neu schon ab dem vierten Anstellungsjahr auf 16 Wochen erhöht. Väter haben jetzt Anspruch auf zwei Wochen unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes. Und es wird ein unbezahlter Urlaub für die längere Pflege eines Elternteils oder des Lebenspartners gewährt.

Lidl Schweiz

Lidl Schweiz hob per Dezember den Mindestlohn gemäss GAV mit Syna und KV Schweiz von 3800 auf 4000 Franken an. Auch alle weiteren Lohnbänder wurden nach oben angepasst. So beziehen beispielsweise zweijährig gelernte Mitarbeitende künftig einen Lohn von mindestens 4100 Franken und dreijährig gelernte Mitarbeitende mindestens 4250 Franken bei einer hundertprozentigen Anstellung. Der erfolgreiche Abschluss mit Lidl Schweiz beweist, dass im Detailhandel durchaus faire Löhne bezahlt werden können. Dies ist ein wichtiges Signal für die ganze Branche.

Ladenöffnungszeiten und Tankstellenshops

Syna engagierte sich für das Referendum gegen die Einführung der Nacht- und Sonntagsarbeit in Tankstellenshops. Sowohl bei der Unterschriftensammlung als auch beim Abstimmungskampf waren wir eine der grossen Organisationen, die sich gegen Extrawürste für die Tankstellenshops eingesetzt hat. Leider war die Mehrheit des Stimmvolks für eine Lockerung der Ladenöffnungszeiten. Wie befürchtet hat sich aber im Nachhinein gezeigt, dass diese Ausnahmen für mehr als ein paar Shops gelten sollen – und dass Bund und einige Kantone nicht einmal wissen wollen, welcher Shop nun rund um die Uhr öffnen soll. Syna wird genau überwachen und mögliche Missbräuche bekämpfen. Zudem fordern wir einen nationalen GAV für die Mitarbeitenden der Shops.

Valora

Valora wandelt ihre Verkaufsstellen (k kiosk und Press & Books) systematisch in Agenturen um. Mit der Begründung, die Agenturen seien selbstständige Unternehmen, eröffnet sich für Valora die Möglichkeit, die Mitarbeitenden dieser Verkaufsstellen nach Ablauf eines Jahres aus dem

GAV mit Syna zu entlassen. Die Konsequenz sind Arbeitsbedingungen in der gesetzlichen Mindestnorm, was eine Verschlechterung ihrer Situation bedeutet. Syna hat die von Valora benutzten Agenturverträge von der Universität St. Gallen überprüfen lassen. Das Kurzgutachten zeigt, dass ein überwiegender Verdacht auf Scheinselbstständigkeit vorliegt. Da Valora jedoch auf der Selbstständigkeit der Agenturen beharrt, hat Syna ein Schiedsgerichtsverfahren gemäss GAV eingeleitet. Es soll festgestellt werden, dass die für Valora tätigen Agenturen und damit ihre Angestellten keine selbstständigen Unternehmer sind und damit wieder automatisch unter den Geltungsbereich des GAV fallen. Der Entscheid des Schiedsgerichts wird 2014 erwartet.

4.3.3 Gesundheitswesen

Deutschschweiz

Das Gesundheitswesen ist einem starken Wandel unterworfen. Das Gesundheitspersonal arbeitet je nachdem unter öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Anstellungsbedingungen. Syna bringt sich aktiv ein und ist bei verschiedenen GAV Sozialpartnerin. Dazu gehören: Kantonsspital Aargau, Kantonsspital Baden, Psychiatrische Dienste Aargau, Zuger Kantonsspital, Spitäler Thurgau, Spitäler Wallis. Wir sind ausserdem Verhandlungspartnerin der laufenden GAV-Verhandlungen der öffentlichen Spitäler Basel-Stadt wie auch der öffentlichen Spitäler Baselland.

Westschweiz

In diesem Sektor ist Syna die stärkste Gewerkschaft. 2013 verzeichnete der Syna-Mitgliederbestand in der Westschweiz einen Nettozuwachs von drei Prozent. Die Lohnverhandlungen für dieses Jahr erwiesen sich in bestimmten Kantonen als schwierig. Im Bereich des Service Public wurden erhebliche Sparmassnahmen angekündigt.

Mit dem Bildungsinstitut ARC bot Syna Weiterbildungsprogramme zur Anwendung des Bundesgesetzes über die Arbeit (ArG) an. Wir haben festgestellt, dass sowohl auf Seiten der Geschäftsleitungen als auch bei den Mitarbeitenden häufig grosse Unkenntnis in Bezug auf die gesetzlichen Vorschriften herrscht. Dadurch kommt es

häufig zu Verstössen, insbesondere was Pausen- und Arbeitszeitenregelungen unter Einbeziehung der Mitarbeiterinteressen anbelangt.

Syna nahm an der ersten Nationalen Konferenz Gesundheit 2020 teil, auf der 350 Akteure des Gesundheitswesens sowie Bundesrat Alain Berset vertreten waren. Zu dieser Konferenz wurde ein Abschlussbericht erstellt.

Im Bericht 2012 gingen wir auf den Streik ein, der am 26. November im Spital La Providence in Neuenburg begann. Am 4. Februar 2013 wurde nach 70 Tagen Ausstand 22 Streikenden mit sofortiger Wirkung gekündigt. Die Rechte der Bürger und Arbeitnehmenden werden mit Füßen getreten! Aus diesem Grunde wurde gegen die missbräuchlichen Entlassungen Rekurs eingelegt. (CH)

4.3.4 Agrarwirtschaft

Nachdem über Jahre hinweg lediglich ein Rahmenvertrag mit Fenaco bestand, trat per Januar 2013 ein GAV in Kraft. Dieser weist Verbesserungen im Mutterschaftsurlaub auf und beinhaltet eine klare Ferienregelung sowie einen klaren Geltungsbereich der Tochterfirmen von Fenaco. Als weiterer wichtiger Schritt erklärte sich Fenaco bereit, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen.

4.3.5 Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

Der bisher materiell schwache GAV der Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche stand in diesem Jahr unter den konkreten Bemühungen um Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Vorsorglich wurde deshalb die Version von 2009 um ein Jahr verlängert. Dies erlaubte es Syna, zusammen mit den Sozialpartnern grundlegende Schritte für die dringend benötigte AVE einzuleiten. (CS)

4.3.6 Coiffeurbranche

Der GAV für die Coiffeurbranche wurde per 1. Oktober allgemeinverbindlich erklärt. Somit sind schweizweit sämtliche Coiffeursalons und deren Angestellte dem GAV unterstellt. Der Min-

destlohn für Coiffeure mit eidg. Fähigkeitszeugnis liegt aktuell bei 3600 Franken. Die Branche bezahlt allerdings immer noch keinen 13. Monatslohn, und den Angestellten werden erst ab dem fünften Anstellungsjahr im gleichen Betrieb fünf Wochen Ferien gewährt. (ID)

4.3.7 Gastrobranche

Betriebe, welche nicht nur gastgewerbliche Leistungen erbringen, sondern mit weiteren Wirtschaftszweigen vermischt sind, gehören zum Alltag der Schweizer Wirtschaft. Aus diesem Grund wurde dem L-GAV des Gastgewerbes per 1. Juli durch einen Bundesratsbeschluss ein differenzierter Geltungsbereich angefügt. Dieser regelt die Zugehörigkeit zum L-GAV von solchen Mischbetrieben. Betroffen sind hauptsächlich Personalkantinen, Heime, Spitäler sowie der Detailhandel. Die Mindestlöhne des L-GAV werden per 1. Januar 2014 um die Teuerung der Jahre 2009 bis 2012 angehoben. Allgemein ist sich Syna mit den Verhandlungspartnern einig, dass sich sowohl die Attraktivität als auch die Produktivität in der Gastrobranche gleichermaßen erhöhen muss, was die Stossrichtung für kommende Verhandlungen bildet. (CS)

4.3.8 Reinigungsbranche

Deutschschweiz

Rund 65 000 Personen in der Schweiz sind in der Reinigungsbranche tätig, der Umsatz pro Jahr wird auf zwei Mrd. Franken geschätzt. Gegenwärtig gilt der erneuerte und allgemeinverbindliche GAV 2011–2015, welcher substanzielle Verbesserungen bei den Löhnen beinhaltet. Dies bringt eine jährliche Erhöhung des Mindestlohnes um 2 bis 2,5 Prozent und seit 2012 erstmals einen vollen 13. Monatslohn für alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden. Für Unterhaltsreiniger ist seit dem Abschluss des ersten GAV im Jahr 2003 der Reallohn um 22 Prozent gestiegen, für Spezialreiniger um 12 Prozent! (ID)

Westschweiz

Die Sozialpartner haben die Vorbereitungen zum Inkrafttreten des neuen GAV per 1. Januar 2014 aufgenommen, insbesondere dessen Aus-



Der Geltungsbereich des L-GAV Gastro umfasst neu auch Personalkantinen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind.

Bild: Fotolia

dehnung auf die gesamte Westschweiz. Trotz der Tatsache, dass die bilateralen Abkommen Erleichterungen vorsehen, mussten wir zahlreiche Formalitäten erledigen und mehrere vom Seco verlangte Abänderungen vornehmen, was zu einer erheblichen Verzögerung führte.

Aufgrund der Einbindung der Genfer Unternehmen in den GAV musste die paritätische Kommission Westschweiz der Reinigungsbranche ihre Statuten sowie weitere Reglemente im Hinblick auf ein ordnungsgemässes Funktionieren der Sozialpartnerschaft ändern. Die Kommission wird künftig 22 Mitglieder zählen.

Ein Teil der Mittel aus den Solidaritätsbeiträgen ermöglicht die Subventionierung des Schulungszentrums Maison romande de la propreté (MRP). Das MRP gewährleistet die Ausbildung der Lernenden und bietet Weiterbildungs- und berufliche Wiedereingliederungsmassnahmen. Die Diplome reichen vom EFZ bis zum eidg. Meisterdiplom. 2013 nahmen 300 Personen, davon ein Drittel Lernende (EFZ und EBA), an den beruflichen Schulungsprogrammen teil. (CH)

**Beiträge von Irene Darwich (ID),
Carlo Mathieu (CM), Chantal Hayoz (CH)
und Claudia Stöckli (CS)**

4.4 Personalverleih

Der erste GAV für Temporärangestellte ist seit 2012 in Kraft. Den Vertrag, welcher punkto Mindestlöhne zur Einführung auf einem tiefen Niveau abgeschlossen wurde, galt es wirksam zu vollziehen. Die Schweizerische Vollzugskommission SPKA mit drei Regionalstellen in der Deutsch-, West- und Südschweiz kontrolliert die Verleihbetriebe auf Hochtouren.

Die Sozialpartner wollten den Vertrag erstmals revidieren, doch bei der Mindestlohnhöhe kam es zu grossen Auseinandersetzungen. Ausnahmeregelungen erlaubten gewissen Regionen, einen Mindestlohn von unter 3000 Franken pro Monat festzulegen. Mit solchen Ausnahmen soll jetzt Schluss sein. Nach zwei Vertragsjahren ist die Bestimmung für die Grenzgebiete Tessin und Westjura ausgelaufen. Die Löhne müssen in den nächsten Jahren kontinuierlich nach oben angepasst werden. Um nicht schon kurz nach dem Start in einen vertragslosen Zustand zu geraten, vereinbarten die Sozialpartner eine Verlängerung bis Ende 2015. Bis dahin soll eine für alle Parteien akzeptable Lösung gefunden werden. (EZ)

5. Gewerkschaftspolitik

5.1 Arbeitszeit

Auch 2013 hat wieder gezeigt, dass unser Fokus auf die Arbeitszeit richtig und wichtig ist. Die Arbeitszeiterfassung soll teilweise abgeschafft werden, gewisse Tankstellenshops haben neu rund um die Uhr offen. Diese von Liberalisierungs-Turbos erreichte Ausweitung der Nachtarbeit wird viel mehr als die versprochenen 24 Tankstellenshops betreffen und erhöht den Druck auf eine noch grössere Ausweitung der Arbeitszeiten im restlichen Detailhandel.

Widersinnig

Das Arbeitsgesetz verbietet (mit Ausnahmen) Sonntags- und Nachtarbeit, definiert maximale Arbeitszeiten und minimale Ruhezeiten und Pausen – zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Damit dieser Schutz auch umgesetzt werden kann, müssen die Arbeitszeiten erfasst werden. Deregulierungs-Turbos, welche sich nicht um die Gesundheit der Arbeitnehmenden scheren und die Intransparenz bei der Arbeitszeit auch aus Kostengründen anstreben, fordern deshalb die Abschaffung der gesetzlichen Arbeitszeiterfassung.

Was im Strassenverkehr logisch und anerkannt ist, soll in der Arbeitswelt abgeschafft werden: Die Einhaltung der unterschiedlichen Geschwindigkeitslimiten überprüft der oder die Lenkerin mit dem Tachometer, und der Staat kontrolliert mit Blechpolizisten. Das Ansinnen von Bundesrat Schneider-Ammann, die Arbeitszeiterfassung aufzuweichen, sähe übertragen auf den Autoverkehr so aus: Die Limiten gelten zwar noch für alle Autos, aber bei roten Sportwagen wird der Tacho entfernt und die Geschwindigkeitskontrolle ausgesetzt. So ein Blödsinn!

Vertrauensverlust

Die heute immer flexibleren Arbeitszeiten (gerade auch bei Teilzeitpensen) bedingen eine Arbeitszeiterfassung. Ohne diese Registrierung verunmöglicht der Arbeitgeber dem Arbeitneh-



Dank der heutigen technischen Möglichkeiten kann die Arbeitszeiterfassung auf unterschiedlichste Art erfolgen und darf nicht mit einer historischen Stempeluhr lächerlich gemacht werden.

Bild: Fotolia

menden die finanzielle und/oder zeitliche Kompensation von geleisteter Arbeit.

Das Ganze wird dann von den Chefs vernebelnd als Vertrauensarbeitszeit tituliert. Die leidige Praxis zeigt aber gerade, dass das Vertrauen der Arbeitnehmenden in die Arbeitgeber sinkt. Die totale Erreichbarkeit rund um die Uhr (und immer mehr auch während der Ferien), nicht entschädigte Überstunden und Überzeit und willkürlich flexible Arbeitseinsätze bestimmen immer mehr die Arbeitsrealität. Finanzielle Einbussen, Arbeitszeiten, die die Work-Life-Balance noch mehr in Schieflage bringen, und Gesundheitsprobleme sind die Folge davon.

Flexibilität dank Arbeitszeiterfassung

Flexible Arbeitszeiten sind Realität und können auch zum Vorteil von Arbeitnehmenden sein (sofern Mitsprache bzw. Gegenseitigkeit gewährleistet ist). Gerade aber diese Arbeitsform bedingt, dass die Arbeitszeiten, wie gesetzlich verlangt, erfasst werden. Nur so wird der Nutzen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber steigen und der Gesundheitsschutz gewährleistet. Das belegen auch neueste Studien, welche auch dem Bundesrat bekannt sein sollten.

Syna wehrt sich für faire Arbeitszeiten

Ob Tankstellenshops, Abschaffung der Arbeitszeiterfassung, steigender Arbeitsdruck, zersplitterte Arbeitszeiten oder überlange Arbeitstage; es sind genau solche Entwicklungen, welche Syna dazu veranlassen, das Thema Arbeitszeit an die oberste Stelle der zukünftigen gewerkschaftlichen Aktivitäten zu setzen. Darum wurden noch 2013 die Vorbereitungen zum Kongress in Angriff genommen. Unter dem Arbeitstitel «Meine Arbeit – meine Zeit. Stopp dem Zeitklaus!» greift Syna die Themen Arbeitszeit, Druck und Stress sowie Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatzeit auf. Neben einer kritischen Analyse der heutigen Arbeitsbedingungen erarbeiten wir zu-

sammen mit unseren Mitgliedern Lösungen und Forderungen für faire Arbeitszeiten.

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Syna kämpft für menschenwürdige Arbeitszeitregelungen, welche den Arbeitnehmenden Kraft und Atem für ihr Privat-, Sozial- und Familienleben lassen. Sie sind keine Zitronen, die immer noch mehr ausgepresst werden können, sondern wollen auf Augenhöhe über Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbelastung und faire Entschädigung der geleisteten Arbeit mitbestimmen können. Am Kongress im Oktober 2014 werden wir unser Projekt für faire Arbeitszeiten der Öffentlichkeit präsentieren. Unsere Sozialpartner in den Branchen, die Politik sowie unsere Mitglieder und alle Arbeitnehmenden sollen wissen: Syna kämpft für menschenwürdige Arbeitszeiten!

Arno Kerst, Vizepräsident

5.2 Lohnpolitik

Die Lohnabschlüsse für das Jahr 2014 zeigen positive wie auch enttäuschende Tendenzen. Syna ist klar der Meinung, dass die Arbeitgeber



Der Lohnherbst war geprägt von einigen Highlights und vielen verpassten Chancen.

Bild: Fotolia

im Herbst die gute Chance verpassten, mit deutlichen Lohnanpassungen den grossen Einsatz, die Flexibilität und das Qualitätsbewusstsein der Arbeitnehmenden ausreichend zu belohnen.

Fulminanter Start

Nach Jahren der ökonomischen Herausforderungen waren die wirtschaftlichen Prognosen diesen Herbst positiv, und die Aussichten für 2014 sind noch besser. Ideale Voraussetzungen für verdiente Lohnanpassungen, waren unsere Mitglieder der Meinung. Als wir Ende September mit Lidl eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme von 2,5 Prozent verkünden konnten, waren die Verhandlungen so richtig lanciert. Umso mehr, als gleichzeitig auch noch die Mindestlöhne auf 4000 Franken angehoben wurden.

Höhere Mindestlöhne sind wichtig!

Syna freut sich, dass ein negativer Trend bei den Mindestlöhnen gebrochen werden konnte. Während sie zwischen 2006 und 2009 jährlich um 2,25 Prozent stiegen, waren es in den letzten vier Jahren nur noch durchschnittlich 0,75 Prozent. Die Abschlüsse zeigen zwar ein heterogenes Bild, aber die Mindestlöhne werden wieder stärker steigen, wie die deutlichen Erhöhungen in der Gebäudetechnik oder im grafischen Gewerbe zeigen. Die Mindestlöhne sind für viele Arbeitnehmende gleichbedeutend mit dem effektiven Verdienst. Und so ist jede Erhöhung Gold wert, wie zum Beispiel die um 2,5 Prozent erhöhten Tiefstlöhne im Reinigungsgewerbe.

Mehrere Chancen verpasst

Die praktische Nullteuerung hätte bei den Nominalloohnerhöhungen auch real mehr Geld im Portemonnaie bedeuten müssen. Hier verpassten insbesondere viele Industriefirmen die Chance, ein Zeichen zu setzen. Ein Zeichen, dass die Arbeitgeber nicht nur in der Krise Opfer von den Arbeitnehmenden erwarten (indem beispielsweise die Arbeitszeit, aber nicht die Löhne erhöht werden), sondern dass sie auch bereit sind, in guten Zeiten die Saläre zu erhöhen. Nullrunden bei Holcim, Ziegler Papier, Alcan Airex oder individuelle Anpassungen von gerade mal 0,5 Prozent bei der Papierfabrik Utzenstorf sind enttäuschend.

Mehr als Lohnverhandlungen

Wie wir befürchteten und inzwischen wissen, wirkten sich diese verpassten Chancen auch auf die Abstimmung über die Masseneinwanderungsinitiative aus. Die Arbeitgeber haben nicht aufgezeigt, dass mit der Personenfreizügigkeit nicht nur die Unternehmensgewinne, sondern auch die Einkommen der Arbeitnehmenden zulegen. Das Erfolgsmodell Schweiz lässt sich nicht mit Plakaten voller Früchte tragender Apfelbäume bewahren. Es ist dumm und fahrlässig von den Arbeitgebern, die Sozialpartnerschaft vor wirtschaftlich wichtigen Abstimmungen zwar zu loben, im sozialpartnerschaftlichen Alltag aber die berechtigten Bedürfnisse der Arbeitnehmenden nach mehr Geld nicht mit deutlichen Lohnerhöhungen ernst zu nehmen.

Löhne mit Gesetzen oder GAV regeln?

Travail.Suisse weist mit ihrer Studie seit Jahren auf die völlig absurde Entwicklung der Managerlöhne hin. Ohne Anzeichen von Einsicht weitet sich von Jahr zu Jahr die Lohnschere, sodass diesem Treiben mit der 1:12-Initiative im November Einhalt geboten werden sollte. Syna fasste die Ja-Parole. Wenn die Wirtschaft ihre Verantwortung nicht wahrnimmt und die Gewinnmaximierung vor das Gemeinwohl stellt, muss die Politik Grenzen setzen. Die 1:12-Initiative wurde zwar vom Stimmvolk verworfen, hingegen fand die Abzocker-Initiative Anfang des Jahres beim Stimmvolk eine deutliche Mehrheit.

Auch wenn wir den sozialpartnerschaftlichen Weg der Lohnfindung bevorzugen, haben wir Ende 2013 die Ja-Parole zur Mindestlohn-Initiative beschlossen. Denn mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden profitiert nicht von einem GAV und dessen Lohnregelungen. Auch sind es vor allem Frauen, die trotz Vollzeitarbeit weniger als 4000 Franken verdienen. Sie werden darum bei einer Annahme der Initiative auch am stärksten davon profitieren, was ein wichtiger Schritt in Richtung Lohngleichheit ist. Die Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative hat es deutlich gezeigt: Die Ängste vor Lohn- und Sozialdumping sind weit verbreitet. Mit Mindestlöhnen kann effektiv gegen Lohndumping vorgegangen werden.

Arno Kerst, Vizepräsident

5.3 Lohndumping

Trotz Schwachstellen bei den flankierenden Massnahmen (FlaM) sind diese ein gutes Instrument im Kampf gegen Lohndumping. Doch: Auch was gut ist, kann besser werden und braucht laufend Anpassungen an neue Gegebenheiten. So wurden per 1. Januar weitere Lücken in der Gesetzgebung zu den FlaM geschlossen und deren Vollzug effizienter gestaltet. Neue Bestimmungen erleichtern die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringer. Eine erweiterte Dokumentationspflicht sowie neue Sanktionsmöglichkeiten sind Teil dieser ersten Tranche an Verbesserungen. Künftig können auch Arbeitgeber, die Arbeitnehmende in der Schweiz beschäftigen und gegen zwingende Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen (NAV) verstossen, mit Sanktionen belegt werden. Bessere Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen allgemeinverbindlich erklärte GAV sowie die Verpflichtung ausländischer Arbeitgeber, den Lohn der Entsandten zu melden, sind ebenfalls Teil der verstärkten FlaM. Die Pflicht zur Lohnmeldung ist seit 1. Mai in Kraft.

Stopp der Zersetzung der Lohnpolitik

Ein sehr wichtiger Bestandteil der Verbesserungen ist die vom Bundesrat beschlossene Regelung zur Solidarhaftung im Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe, die am 15. Juli in Kraft gesetzt wurde. Ihre Umsetzung wird in der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entsendeverordnung, EntsV; RS 823.201) konkretisiert. Werden die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen von einem Subunternehmer nicht eingehalten, kann der Erstunternehmer neu zivilrechtlich für die Arbeitnehmerforderungen belangt werden. Er haftet für jeden einzelnen Subunternehmer innerhalb einer Ver-gabekette. Der Erstunternehmer kann sich allerdings von der Haftung befreien, wenn er nachweist, dass er bei jeder Weitervergabe der Arbeiten innerhalb der Auftragskette die nach den Umständen gebotene Sorgfaltspflicht bezüglich Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. Damit wurde der Umgehung



Mit der Solidarhaftung haben das Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe eine Handhabe gegen Entsendebetriebe, die die Lohnvorgaben nicht einhalten. Bild: Fotolia

der schweizerischen Lohnpolitik durch ausländische Betriebe ein weiterer Meilenstein entgegengesetzt. Syna hat in der vorberatenden Arbeitsgruppe, die die wesentlichen Punkte festlegte, aktiv mitgearbeitet. Nicht zuletzt dank dem Einsatz der Gewerkschaften ist speziell bei dieser Subunternehmerhaftung nicht nur ein Papier-tiger entstanden, sondern ein einiger-massen griffiges Instrument. Sicher hätten wir uns noch schärfere Vorschriften gewünscht, doch der erreichte Kompromiss gibt uns allen Leitplanken, sodass fehlbare Arbeitgeber zur Kasse gebeten werden können.

Weitere Ordnungsfaktoren für den Stall

Nicht nachlassen bei der Anpassung der FlaM ist ein Gebot der Stunde. Die Varianten von Scheinselbstständigkeit, Minijobs, Entsendungen mit pauschalen Lohnzahlungen usw. mehr und ändern sich fast täglich. Immer wieder

tauchen neue unzulässige Arbeitsformen auf. Darum müssen unsere Ordnungsfaktoren ebenfalls laufend angepasst werden. Nur so schaffen wir es, dass der Stall sauber bleibt, wie es der Herr Bundesrat wollte. Mit Nachdruck muss dem Lohndumping der Kampf angesagt werden. Gut, dass die Politik sensibilisiert ist und weiter am Ball bleibt. So sollen etwa die Bussen bei Verstössen gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen von heute 5000 auf 30 000 Franken erhöht werden. Bei der eigentlichen Knacknuss, der einfacheren Allgemeinverbindlicherklärung von GAV, bocken Arbeitgeber- und Gewerbeverband noch. Doch letztlich ist es auch in ihrem Interesse, wenn hier vorwärtsgemacht wird.

Nach dem Ja gegen Masseneinwanderung

Was bringt nun aber die Zukunft nach der Abstimmung vom 9. Februar 2014, als das Schweizer Volk die Masseneinwanderungsinitiative annahm? Fallen die bilateralen Verträge und damit die FlaM weg? Heute ist alles im Fluss, und im Grunde will niemand, dass die Beziehungen mit der EU gekappt werden. Lösungen müssen her, denn «die Insel Schweiz» wird auch künftig ein Land sein, wo ausländische Arbeitskräfte das Gefühl haben, besser zu verdienen. Dieser Trugschluss wird leider erst dann sichtbar, wenn man Einkünfte und Kosten gegenrechnet.

Politik, Sozialpartner und Vertreter von Bund und Kantonen sind einmal mehr gefordert, Lösungen zu erarbeiten. Trotz der (momentan) unsicheren Lage ist ein Marschhalt nicht angezeigt. Solange das Freizügigkeitsabkommen in Kraft und die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative nicht geregelt ist, bleiben die FlaM bestehen. Im Rahmen der Umsetzung der Initiative soll aber geprüft werden, in welcher Form sie bei einem Kontingentsystem weitergeführt werden können. Als Arbeitnehmendenorganisation sind wir daher gefordert, Druck zu machen, damit nicht eine Aufweichung, sondern eine Verstärkung der FlaM möglich wird. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort ist auch für die Zukunft ein absolutes Muss.

**Werner Rindlisbacher, Leiter Sektor Gewerbe,
und Ernst Zülle,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe**

5.4 Gesellschaftspolitik

Die Fachstelle Gesellschaftspolitik hat sich neben den fachlichen Tätigkeiten im Bereich Jugend, Migration und Gleichstellung sowie den Kommunikationstätigkeiten im Syna Magazin, auf der Webseite und auf Facebook vor allem auch um die strategische und betriebliche Ausrichtung der Stelle gekümmert. Nach wie vor stehen den vielseitigen Aufbauarbeiten und Tätigkeiten 80 Stellenprozente zur Verfügung. Den Tätigkeiten in den Kommissionen, der Vernetzung und der Zielsetzung wurde grosse Bedeutung beigemessen.

Anfang Jahr stand ein Besuch der Parifonds-Ausbildungsstätten in Spanien und Portugal an. Im Juni habe ich an einem internationalen Jungentreffen der weltweiten Gewerkschaft BHI in Deutschland teilgenommen und zum Thema Sozialpartnerschaft und Berufsbildung ein Interview gegeben, welches anschliessend in den Onlineportalen der angegliederten Organisationen veröffentlicht wurde. Im Herbst dann folgte ein gewerkschaftliches Praktikum im Regionalsekretariat in Stans und in Zusammenarbeit mit dem Regionalsekretariat Zürich/Schaffhausen den Fachpersonen der AOZ zum Thema Arbeitsmarkt konnte ich die Gewerkschaftsarbeit von Syna vorstellen.

Migration

Der Bereich Migration wurde einerseits durch die Migrationskommission bestimmt, welche dreimal tagte. Im Sommer nahm sie Stellung zur Verschärfung der Asylgesetzrevision, und eine Arbeitsgruppe der Kommission gab den Input zum Bericht im «Beobachter» über die «vergesenen Migranten». Andererseits beschäftigte sich die Fachstelle mit Bildungsmöglichkeiten von Migranten. Die Deutschkurse in Zürich wurden erfolgreich fortgesetzt, und ein neu gestarteter Kurs im Kanton Graubünden übertraf die Erwartungen voll und ganz.

Jugend

Die Schwerpunkte der Jugendarbeit lagen zum einen bei den Jugendkursen, wo die Bildung und der gesellige Teil im Vordergrund standen. Zum



Das Feedback auf die Jugendkurse – wie beispielsweise «An der Schwelle zum Berufsalltag» – ist durchs Band positiv.

Bild: Sabine Hunger

anderen ist die nationale Jugendkommission Jeunesse.Suisse erfolgreich gestartet. Als grösster Verband der Travail.Suisse nimmt Syna eine wichtige Rolle ein, und die gewählten Mitglieder gehen mit bestem Beispiel voran. Sie sind aktiv, mobilisieren und bringen sich politisch ein; genau davon lebt die Gewerkschaft! Mit dem Aufbau von Jeunesse.Suisse habe ich weitere Syna-Regionen für die Aktivitäten der Jugend sensibilisiert.

Gleichstellung

Neben diversen Vernetzungsanlässen, an welchen die Fachstelle vertreten war, konnte die Gleichstellungsgruppe in Luzern klein aber fein weiterarbeiten. Eine Umfrage zur Situation auf dem Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass Themen wie Vaterschaftsurlaub oder Lohnungleichheit bei den meisten Arbeitnehmenden präsent und eine aktive Bewirtschaftung gewünscht ist.

Sabine Hunger, Fachstelle Gesellschaftspolitik

5.5 Rentnerbewegung

Die Steueramnestie von 2010 trägt langsam Früchte. Aus Angst, das hoch gelobte Bankgeheimnis könnte abgeschafft werden, zeigen sich immer mehr Steuerbetrüger selbst an. So erfolgten zum Beispiel im Kanton St. Gallen im Jahre 2013 352 Selbstanzeigen. Dieser Trend ist in der ganzen Schweiz bemerkbar. Bei allen bisherigen Diskussionen wurde die Ansicht vertreten, dass nur ausländische Steuerbetrüger ihr Schwarzgeld in der Schweiz gebunkert hätten. Ich habe in meinem letzten Jahresbericht bereits die Ansicht vertreten, dass ehrliche Bürger das Bankgeheimnis nicht benötigen, sondern nur Steuerbetrüger davon profitieren würden. Es scheint, dass ich nicht ganz unrecht hatte. Warum setzen Gemeinden und Städte nur Sozialdetektive, aber keine Steuerdetektive ein? Dieses Geschäft wäre doch viel lukrativer. Haben vielleicht einige Amtsträger Angst, diese Detektive könnten



Nach einem Blick ins Syna-Regionalsekretariat begaben wir uns auf einen Stadtrundgang.

Bild: Emil Hauser

ihnen selbst auf die Schliche kommen? Vergessen wir nicht, dass diese Schwarzgelder zum grossen Teil einmal unbesteuerter Einkommen waren. Eine Selbstanzeige ist allemal noch ein lukratives Geschäft! Mein Fazit: Das Bankgeheimnis muss abgeschafft werden. Vielleicht mit einer Volksinitiative?

Sitzungen und Tagungen

Am 24. April und 23. Oktober 2013 tagte der Rentnervorstand im Zentralsekretariat in Olten. Es gab viel zu besprechen und vorzubereiten. Unsere beiden Delegierten Paul Rutz und Willy Cramatte, im Vorstand der Schweizerischen Rentnervereinigung (SRV), besuchten etliche Sitzungen und vertraten unsere Interessen. Ebenso waren sie an zwei Veranstaltungen von VASOS sowie der Veranstaltung des Schweizerischen Seniorenrates (SSR) dabei. Paul und Willy danke ich ganz herzlich für ihren Einsatz. Grossen Dank verdienen auch die Vorstandsmitglieder sowie unser Koordinator Kurt Regotz, unsere Übersetzerin Rut Hörler sowie Gabriela Sperto für die Erledigung der Administration.

Die Deutschschweizer Rentnertagung vom 17. Juni in Schaffhausen war sehr gut besucht. Unser Gast, Ständerat Paul Rechsteiner, begeis-

terte die Anwesenden mit seinem Referat über die Initiative AHVplus und weiteren Ausführungen über die Altersvorsorge. Der anschliessende Besuch der Schreibstube von Travail.Suisse Schaffhausen fand guten Anklang. Sie wurde für Arbeitslose und weitere Hilfesuchende eingerichtet, die Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen und Ausfüllen von Formularen benötigen. Eine gelungene Veranstaltung. Herzlichen Dank an alle Mitwirkenden!

Die Westschweizer Rentnertagung vom 27. September in Freiburg war etwas vom Pech verfolgt. Der vorgesehene Tagesreferent, Syna-Zentralsekretär Diego Frieden, und Syna-Präsident Kurt Regotz waren wegen unvorhergesehenen Terminen verhindert. Ich war ebenfalls wegen einer Terminverschiebung nicht anwesend. Die Regionalsekretäre vom Regionalsekretariat Freiburg sprangen ein und organisierten kurzfristig einen Besuch beim Sekretariat des Hilfswerks Brücke · Le Pont. Anschliessend besichtigten sie das imposante Neubauprojekt «Pont de la Poya». Die riesige Brücke erlaubt die Umfahrung der Innenstadt von Freiburg. Ebenfalls einen herzlichen Dank allen Mitwirkenden!

Emil Hauser, Präsident

Impressum

Herausgeberin:

Syna – Die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Römerstrasse 7/PF 1668, 4601 Olten
T 044 279 71 71
www.syna.ch

Redaktion:

Colette Kalt, Olivia Coray

Übersetzung:

Colette Kalt, Olivia Coray (Frz. → Dt.)

Layout:

Sandra Föhn

Druck:

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1. Auflage Mai 2014

