



Tätigkeitsbericht 2014

Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung vom 27. Juni 2015

Inhalt

I	Vorwort des Präsidenten	2
II	Facts & Figures	4
1	Personal	4
2	Organigramm	5
III	Regionen	6
	Deutschschweiz	6
1	Alpen	6
	Graubünden/Sarganserland, Ob- und Nidwalden, Oberwallis, Uri, Zug/Innerschwyz	6
2	Mittelland	10
	Bern, Deutschfreiburg, Luzern, Olten/Solothurn	10
3	Nordwest	14
	Aargau, Nordwestschweiz	14
4	Ost	16
	Oberer Zürichsee, Ostschweiz, Zürich/Schaffhausen	16
	Westschweiz	19
5	Romandie	19
	Freiburg/Neuenburg, Genf, Jura, Waadt	19
IV	Sektoren und Branchen	23
1	Dienstleistung	23
2	Gewerbe	26
3	Industrie	31
4	Personalverleih	35
V	Gewerkschaftspolitik	36
1	Kongress	36
2	Lohnpolitik	39
3	Zuwanderung	40
4	Gesellschaftspolitik	42
5	Rentnerbewegung	43

I Vorwort des Präsidenten

«Was ist Zeit, und was bedeutet Zeit für die Gewerkschaft Syna? Zeit kann man definieren als das Fortschreiten der Gegenwart von der Vergangenheit zur Zukunft hin. So wie der Sekundenzeiger laufend fortschreitet – eben von der Vergangenheit zur Zukunft hin. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft – das ist Zeit.»

Diese Definition der Zeit stand am Anfang meiner Antrittsrede als neuer Präsident von Syna. Am Kongress Mitte Oktober in der Simplonhalle in Brig-Glis startete Syna unter dem Titel «Meine Arbeit – Meine Zeit» ihre Kampagne mit dem Ziel, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Und deshalb ist der erste Teil meiner damaligen Antrittsrede hier nochmals aufgeführt.

Der Tätigkeitsbericht 2014 blickt zurück, das gehört zum Wesen eines Jahresberichts. Es ist gut und wichtig, auf unsere Gewerkschaftsarbeit zurückzuschauen, hilft dies doch, im Lärm des Alltags unser Tun einzuordnen. Was haben wir geleistet, worauf können wir stolz sein?



Meine Zeit

Meine Arbeit



Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.



Die Vergangenheit

«Wenn wir als Syna zurückblicken, dann kommt bei mir vor allem ein Gefühl der Dankbarkeit auf. All die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, all die Arbeitnehmenden, die sich für gute und faire Arbeitsbedingungen, für Arbeitssicherheit und anständige Löhne und sichere Arbeitsplätze eingesetzt haben! Was wir heute tun, baut auf der Arbeit, dem Einsatz, auf den Entbehrungen auf, die Menschen vor uns geleistet haben. Bei Syna, in unseren Vorgänger-Organisationen, in anderen Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden. Das System der Sozialpartnerschaft, die AHV, die Arbeitslosenversicherung, die Gesamtarbeitsverträge, das Arbeitsgesetz, all das verdanken wir unseren Vorgängerinnen und Vorgängern. Und diese Vergangenheit ist für uns Auftrag! Auftrag, diese Errungenschaften zugunsten der Arbeitnehmenden zu bewahren, weiterzuführen, weiterzuentwickeln! Was an sozialer Sicherheit oder an Beteiligung der Arbeitnehmenden aufgebaut wurde, ist immer durch die Dominanz des Kapitals gefährdet. Wir müssen diese Errungenschaften unserer Vorväter und Vormütter zugunsten der Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentner verteidigen und weiterführen.»

Wie wir diesen Auftrag 2014 umgesetzt haben, zeigen die Berichte aus den Regionen und Branchen auf. Für Syna und die Arbeitnehmenden war es ein bewegtes Jahr. Die Folgen wichtiger politischer Abstimmungen beschäftigen uns noch heute. So wird sich Syna weiterhin für die bilateralen Beziehungen zu Europa einsetzen, will diese aber mit starken flankierenden Massnahmen geregelt wissen. Die Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohnes mindert nicht unseren Kampf für starke Mindestlöhne in den GAV.

Die Gegenwart

«Gemäss Hirnforschung dauert die Gegenwart genau 2,7 Sekunden. Darum sprechen wir wohl auch vom Augenblick! Und in dieser Reihe von Augenblicken sind wir tätig! Wir können dankbar oder sehnsüchtig zurückblicken in die Vergangenheit. Oder wir können in die Zukunft schauen und



Präsident Arno Kerst am Syna-Kongress. Bild: Syna

hoffentlich möglichst realistische Pläne für die Zukunft von Syna schmieden. Aber tätig sein können wir nur in der Gegenwart... Und darum rufe ich euch alle auf: Lasst uns gemeinsam für eine menschenwürdigere Welt tätig sein!

Wir alle, die hier sind, ganz Syna mit unseren über 60 000 Mitgliedern und 200 Mitarbeitenden! Wir wollen eine gerechte und faire Arbeitswelt. Zusammen kämpfen wir dafür, zusammen mit unseren Kollegen des SCIV im Unterwallis und der OCST im Tessin, zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse und zusammen mit anderen Arbeitnehmerverbänden, die unsere Ziele teilen. Eine gerechte und faire Arbeitswelt erreichen wir, indem wir hier und jetzt unsere Mitglieder unterstützen, GAV aushandeln und umsetzen, die Politik mitgestalten...

Wir sind in der Gegenwart gefordert, und wir alle haben immer wieder die Chance, diese Gegenwart als Syna gemeinsam zum Besseren hin zu gestalten!»

Dieser Jahresbericht versammelt, was wir in diesen vielen kurzen Gegenwartsmomenten des Jahres 2014 als Syna getan haben. Herzlichen Dank allen, die sich für Syna, für die Arbeitneh-

menden eingesetzt haben. Herzlichen Dank insbesondere auch all denen, die in den nachfolgenden Berichten ohne bösen Willen aber aus Platzgründen nicht erwähnt werden und sich trotzdem für Syna eingesetzt haben!

Und wenn ihr den Tätigkeitsbericht gelesen habt, legt ihn auf die Seite, behält, was euch Freude macht, im Herzen und lasst uns gemeinsam eine menschenwürdige Arbeitswelt gestalten!

Die Zukunft

«Wohin geht die Reise von Syna? Ich habe es dem Vorstand gesagt, ich habe es an der Konferenz der Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre ausgeführt und den Regionen erzählt: Ihr wählt bzw. habt einen Präsidenten gewählt, der zutiefst davon überzeugt ist, dass es nur eine Instanz bei Syna gibt, die die Richtung vorgibt: Diese Instanz seid ihr, die Mitglieder! Wir vertreten eure Interessen in Wirtschaft und Arbeitswelt, in Gesellschaft und Staat. So haben Vorstand, Geschäftsleitung und schlussendlich alle Mitarbeitenden (und da zähle ich auch mich als Präsidenten dazu) den Auftrag, die Interessen von euch zu vertreten. Klar sind bei 60 000 Mitgliedern viele Aufgaben gemäss unseren Statuten und Reglementen an die Organisation, an Syna delegiert. Basismitglieder und 200 Mitarbeitende setzen diese Aufgaben um. Am Kongress, an der Delegiertenversammlung, im Vorstand und in der Geschäftsleitung, in den Regionen mit ihren Strukturen und in den Syna-Kommissionen. Alle diese Gremien und Menschen machen wichtige Aufgaben – im Auftrag der und mit den Mitgliedern!

Wie wir dies tun sollen, ist auch klar: Wir sollen es gemäss unseren sozialemischen Werten tun! Welche grundlegende politische Ausrichtung unser Verband hat, welche drängenden Probleme wir mit welchen Aktionen angehen sollen, das machen wir hier und jetzt, das machen wir alle vier Jahre am Kongress aus. Wir nehmen heute euren Auftrag entgegen, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen!»

Arno Kerst, Präsident

II Facts & Figures

1 Personal

Erneut ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit gestiegen.

Ein weiterer Erfolg, die Erhöhung der Frauenquote in Kaderfunktionen, dürfte sich 2015 fortsetzen.

Aufteilung Mitarbeitende	Mitarbeitende 1.1.2015	Stellen-% 1.1.2015	Mitarbeitende 1.1.2014	Stellen-% 1.1.2014
Anzahl Frauen	118	98.40	109	91.90
Anzahl Männer	90	85.10	93	89.25
Total	208	183.50	202	181.15
Anzahl Schweizer/-innen	161	140.60	162	143.75
Anzahl Ausländer/-innen	47	42.90	40	37.40
Total	208	183.50	202	181.15

Rund ein Drittel unseres Personals ist ausländischer Herkunft. Oder anders ausgedrückt; 12 Nationalitäten arbeiten für Syna. Die Schweiz bildet die Mehrheit (161), gefolgt von Italien (20) und Portugal (12). Die übrigen Mitarbeitenden kommen aus Bosnien, Deutschland, Frankreich, Kroatien, Mazedonien, Polen, Serbien, Slowenien und Spanien.

Kader	2014	in %	2013	in %
Gesamt	46	22.10	44	21.80
Männer	27	58.70	30	68.20
Frauen	19	41.30	14	31.80
Durchschnittsalter	47 Jahre		50 Jahre	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	11.6 Jahre		13.2 Jahre	

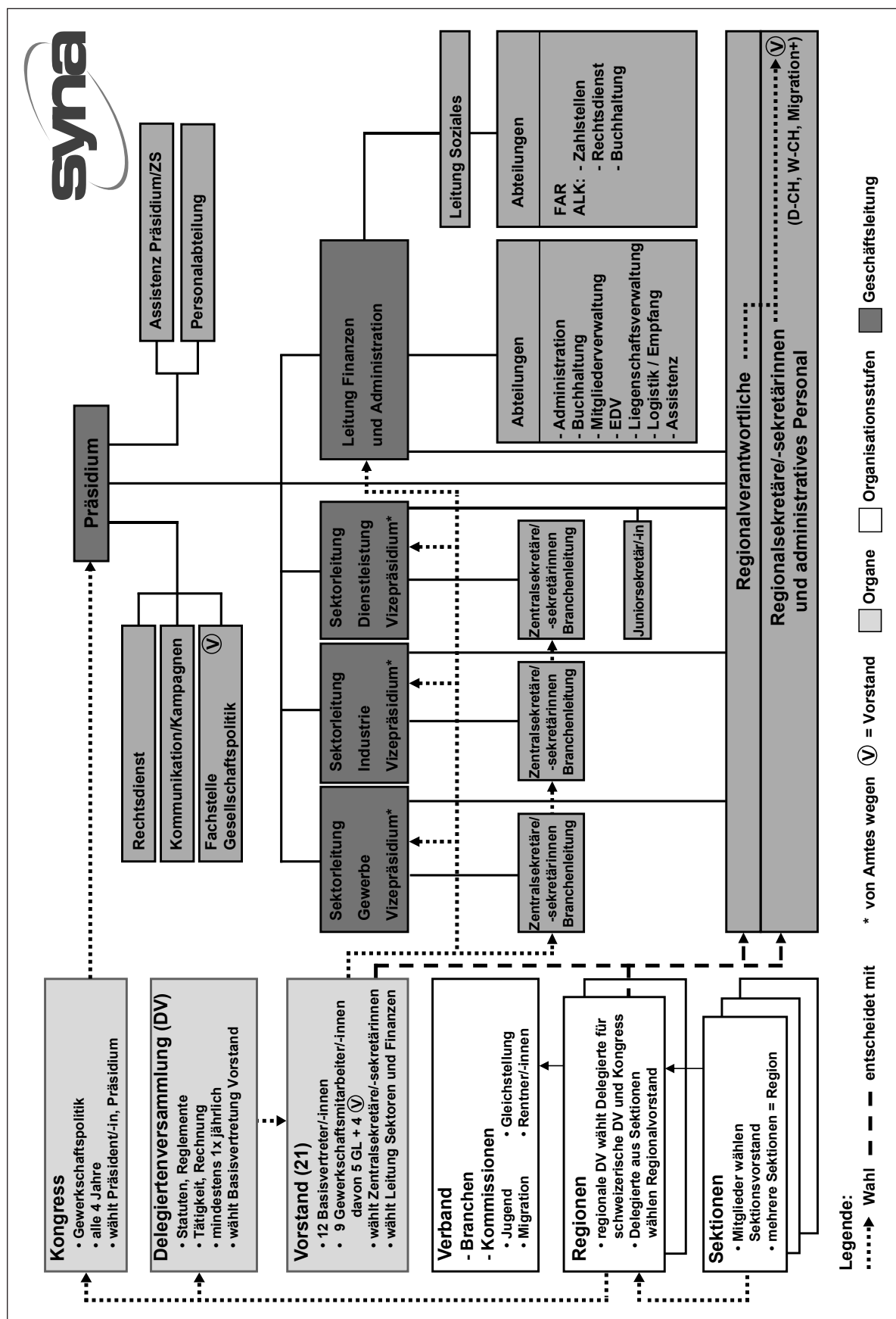
Durchschnittsalter	1.1.2015	1.1.2014
Gesamt	43	42
Frauen	41.3	40.2
Männer	43.6	44.7

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit		
Gesamt	8.32	7.74
Frauen	6.60	5.90
Männer	10.10	9.90

Fluktuationsrate	2014	2013
Bestand per 1.1.2014	202	208
+ Neueintritte	36	41
– Austritte	30	47
Bestand per 1.1.2015	208	202
Fluktuationsrate (BDA-Formel)	14.63 %	22.93 %

In der Statistik nicht berücksichtigt sind 8 kaufmännische und 3 Mediamatiker-Lernende sowie die 17 Mitarbeitenden (Raumpflege) im Stundenlohn.

2 Organigramm



III Regionen

Deutschschweiz

1 Alpen

1.1 Graubünden/Sarganserland

Aus dem Regionalsekretariat

Das Churer Team hat sich diversen Herausforderungen gestellt. So war es unser Ziel, den Mitgliederstand per 1. Januar 2014 über das Jahr zu halten. Trotz sehr grosser Anstrengungen in der Werbung mussten wir leider per Ende Jahr einen kleinen Rückgang verzeichnen. Die Austritte sind grösstenteils natürlicher Art: Treue, langjährige Kollegen sind von uns gegangen, andere wagten den Schritt in die Selbstständigkeit, und wieder andere kehrten infolge fehlender Arbeit – beispielsweise wegen der Zweitwohnungsinitiative – in ihr Heimatland zurück. Es wird immer aufwendiger und schwieriger, neue Mitglieder zu überzeugen und für uns zu gewinnen. Wir möchten uns an dieser Stelle recht herzlich bei unseren Basismitgliedern sowie Vorstandskolleginnen und -kollegen für die Unterstützung bei der Mitgliederwerbung bedanken.

Der Regionalverantwortliche Hans Maissen hat per 1. September 2014 die Aufgabe als Leiter Sektor Gewerbe und Mitglied der Geschäftsleitung im Zentralsekretariat in Olten übernommen. Das Team Chur dankt Hans für die tolle Zusammenarbeit und wünscht ihm viel Erfolg in seiner neuen Funktion.

Gewerkschaftsarbeit

2014 bearbeitete das Regionalsekretariat sehr komplexe Rechtsfälle bis hin zu Konkursfällen. Immer wieder stellten wir fest, dass die betroffenen Angestellten jeweils zu lange warten, bis sie ihren Arbeitgeber schriftlich auf fehlende Lohnzahlungen aufmerksam machen. Wenn sie uns dann kontaktieren, haben sie bereits mehr als zwei, drei Monatslöhne nicht erhalten. Dieses lange Abwarten kann eine Ablehnung der Insolvenzentschädigung infolge Schadensminderungspflicht zur Folge haben. Dank dem Einsatz

aller konnten wir immer das Bestmögliche für unsere Mitglieder herausholen.

Fristlose Kündigungen kommen bei den Arbeitgebern immer mehr in Mode. 2014 konnten wir drei solche ungerechtfertigte in normale Kündigungen umwandeln. Doch dieser Problematik müssen wir künftig mehr Beachtung schenken.

Mit der Ems-Chemie AG führten wir erneut erfolgreiche Lohnverhandlungen. Ebenfalls ist es uns gelungen, einen neuen, zukunftsorientierten, mehrjährigen und für beide Seiten gewinnbringenden Kollektiv-Arbeitsvertrag auszuhandeln.

Im Kontakt mit den Mitgliedern

Im September organisierte die Sektion Chur Bau in Zusammenarbeit mit dem Regionalsekretariat zum zweiten Mal einen regionalen Ausflug, der uns in die historische Pflugschmiede von Schnaus führte. An jenem Tag konnten wir rund 60 Mitglieder begrüßen und gemütlich bei einer feinen Grillade interessante Gespräche führen.

Ebenfalls zum zweiten Mal haben wir in Ilanz einen Deutschkurs für Portugiesen angeboten. Unsere Syna-Mitglieder profitierten davon, gleichzeitig konnten wir erfolgreich neue Mitglieder werben. Dieser Sprachkurs hat sich so bewährt, dass wir ihn auch künftig anbieten werden.

Hans Maissen, Regionalverantwortlicher, und Irene Theus, administrative Mitarbeiterin

1.2 Ob- und Nidwalden

Aus dem Regionalsekretariat

Ich musste mich einer Knieoperation unterziehen und fiel für einige Zeit aus. Doch das Team Stans konnte meinen Ausfall dank der Mithilfe von Ruedi Baumann (Regionalsekretär, Altdorf) und Sabine Hunger (Fachstelle Gesellschaftspolitik, Zentralsekretariat) gut kompensieren.

Erfreulicherweise blieb der Mitgliederbestand stabil, und auf die Unterstützung des Regionalvorstandes und insbesondere die Mithilfe des Regionalpräsidenten Fredy von Ah war Verlass.



Das vielbesuchte Regionalsekretariat in Stans. Bild: Syna

Für unsere Mitglieder haben wir zusammen mit dem Rechtsdienst und den Zentralsekretären 2014 insgesamt 41 000 Franken erkämpft. Das Regionalsekretariat ist auch dank dem gestiegenen Vertrauen zu einer wichtigen Anlaufstelle geworden. Der Aufwand für die Beratungen zu arbeitsrechtlichen Fragen hat zugenommen, dabei machte sich auch das Wachstum der vergangenen Jahre bemerkbar.

Gewerkschaftsarbeit

Die neu gegründete Paritätische Kommission im Metallgewerbe hat sich auch dank Syna gut positioniert und ist dabei, diesen Vertrag im Raum Luzern sowie Ob- und Nidwalden zu überwachen.

Für unsere Mitglieder der Sektion Immigrati organisierten wir einen Informationsabend über die Sozialversicherungen in der Schweiz, der sehr gut ankam. Ausserdem hielt die Sektion ihre erste gemeinsame GV ab. Neben den statutarischen Themen stiess das Referat von Zentralsekretär Nicola Tamburrino über das Vorruhestandsmodell des Maler- und Gipsergewerbes auf grosses Interesse. Wir bleiben dran.

Die tripartite Arbeitsmarktkommission für die Kantone Uri, Ob- und Nidwalden blickte auf ihr

zehnjähriges Wirken zurück. Syna und die Arbeitnehmenden werden durch Fredy von Ah und mich als Kommissionspräsidenten in diesem Gremium vertreten.

Im Kontakt mit den Mitgliedern

Unseren Mitgliedern haben wir auch 2014 einiges geboten: Die Senioren besuchten die Schaukäserei in Seelisberg, die Lernenden ehrten wir mit einer kleinen Feier für ihre bestandene Lehrabschlussprüfung, und der Regionalausflug führte uns nach Bellinzona, wo wir noch einmal die warme Herbstsonne geniessen konnten.

Der beliebte Regiopass wird rege benutzt. Die Möglichkeit, ihn auf der neuen regionalen Webseite reservieren zu können, hat sich bewährt.

An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an alle, halten wir auch im neuen Jahr zusammen!

Urs Gander, Regionalsekretär

1.3 Oberwallis

Die Arbeitgeber beim Wort genommen

Die Löhne sollen durch die Sozialpartner festgelegt werden, sagten die Arbeitgeber im Abstimmungskampf zur Mindestlohninitiative. Woraufhin Syna Oberwallis und die Syndicats chrétiens du Valais (SCIV) 17 Berufsverbände im Kanton Wallis anschrieben, die Branchen ohne GAV repräsentieren, und sie aufforderten, den Beweis zu erbringen, dass dies nicht nur leere Worte waren. Sie sollten sich mit uns an einen Tisch setzen, um über GAV-Bestimmungen zu diskutieren und zu verhandeln.

Im Bewusstsein, dass eine Veränderung in einigen Branchen sehr schwierig werden würde, hofften wir dennoch, dass wir auf unsere Schreiben von allen eine Antwort erhalten würden. Und tatsächlich: Alle Arbeitgeberverbände bekräftigten ihr Vertrauen in die Sozialpartnerschaft. Wir forderten sie auf: Lasst Taten folgen und uns beweisen, dass nicht nur der Glaube existiert, sondern die Sozialpartnerschaft auch gelebt wird!

Ein weiteres gemeinsames Ziel von Syna und SCIV ist die Sozialpartnerschaft mit dem Kanton Wallis. Wir forderten den Kanton Wallis auf, uns aufgrund des Personalgesetzes als Sozialpartner für die Angestellten des Kantons zu akzeptieren

und zusammen mit uns sozialpartnerschaftliche Verhandlungen zu führen.

Sozialpartnerschaft

Beim Standort des Oberwalliser Spitals hat sich der Staatsrat nun festgelegt: Brig wird der neue Standort sein. Die Umorganisation wird sich in den nächsten 10 bis 15 Jahren abspielen. Sämtliche Arbeitsplätze sollten erhalten bleiben, jedoch wird der neue Arbeitsort für viele Arbeitnehmende Brig und nicht mehr Visp sein. Syna wird darauf achten, dass die GAV-Bedingungen eingehalten werden und infolge des Standortwechsels keine Nachteile für die Angestellten entstehen. Am Standort Visp muss unbedingt eine zukunftsorientierte Lösung gefunden werden, um die Gebäude sinnvoll umzunutzen und zusätzliche Arbeitsplätze anzusiedeln.

Lonza hat das geplante und beschlossene Restrukturierungsprogramm fortgesetzt und bis Ende 2014 die angekündigten 400 Arbeitsplätze abgebaut. Entlassungen konnten aufgrund der guten Zusammenarbeit aller Sozialpartner grossmehrheitlich verhindert werden. Aufgrund neuer Produkte konnten jedoch auch wieder zirka 60 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Lonza ist und bleibt der grösste und bedeutendste Arbeitgeber in unserer Region. Es ist wichtig, dass seitens des Kantons alles unternommen wird, da-

mit die Bedingungen für Lonza und allgemein für die industriellen Betriebe ideal bleiben.

Leider kamen die Sozialpartner von verschiedenen kantonalen Verträgen zu keiner Einigung für ein Lohnresultat 2015, so auch im Baunebenberwerb. Zudem fand in einigen Branchen gar keine Lohnverhandlung statt – die Gründe dafür waren fadenscheinig. Seitens der Arbeitgeber war man nicht bereit, den Arbeitnehmenden ihre verdiente Lohnerhöhung zu gewähren. Syna bedauert diesen Entscheid und verlangt, dass zukünftig gerechtfertigte Lohnanpassungen vorgenommen und auch Verhandlungen geführt werden. Dies haben sich die Arbeitnehmenden durch ihre harte Arbeit verdient, und es zeigt vor allem den gegenseitigen Respekt unter den Sozialpartnern.

Aus dem Regionalsekretariat

Am Syna-Kongress vom 17./18. Oktober in Brig wurde Arno Kerst zum neuen Syna-Präsidenten gewählt und Kurt Regotz würdevoll verabschiedet. Kurt bleibt uns noch einige Zeit erhalten und ist in diversen Kommissionen Funktionär. Der Kongress war ein voller Erfolg. Wir halfen tatkräftig bei den Vorbereitungen mit und konnten uns unseren Gästen als sympathische Region präsentieren.

Zum achten Mal konnte die Region Oberwallis auch in diesem Jahr die Mitgliederzahl weiter



Die Sozialpartner präsentierten an der Pressekonferenz ihr Ziel, einen kantonalen GAV mit allen Branchen abzuschliessen, die noch nicht über einen solchen verfügen.

Bild: zVg

steigern, dank der Aufnahmen unserer nebenamtlichen Werber. Wir sind nun die mitgliederstärkste Region von Syna. Der Einsatz zum Wohl der Arbeitnehmerschaft wird von unseren Arbeitnehmenden mit einem Beitritt zu Syna honoriert.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher

1.4 Uri

Politik und Sozialpartnerschaft

Zum ersten Mal veranstalteten die Urner Gewerkschaften mit der SP Uri am 1. Mai in Altdorf eine gemeinsame Feier, an der rund 100 Personen teilnahmen. Im Zentrum der von Edith Rosenkranz, Präsidentin des Gewerkschaftsbundes Uri, moderierten Feier stand die Mindestlohninitiative, zu der Syna-Präsident Kurt Regotz und SP-Nationalrat Andy Tschümperlin aus Schwyz sprachen. Der Urner SP-Regierungsrat Markus Züst betonte in seiner Ansprache die Wichtigkeit der Gewerkschaften und wies darauf hin, dass diese zusammen mit den Linken und den Grünen die einzigen politischen Kräfte sind, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen.

Ein sozialpartnerschaftlicher Erfolg waren die Lohnrunden beim Auto-Gewerbe-Verband Schweiz (AGVS) Uri und bei der Auto AG Uri (AAGU). Die Paritätische Kommission (PK) der Urner Sektion des AGVS hat über Lohnanpassungen verhandelt. Per 1. Januar 2015 erhalten alle Angestellten des Auto-Gewerbe-Verbandes Schweiz der Sektion Uri, die dem GAV unterstellt sind, eine generelle Lohnerhöhung von 50 Franken. Zusätzlich werden die Mindestlöhne zwischen 50 und 150 Franken angehoben.

Ebenfalls mehr Lohn erhalten 2015 die Angestellten der AAGU. Den im Fahrdienst Beschäftigten wird eine abgestufte Lohnerhöhung zwischen 15 und 40 Franken gewährt. Den Mitarbeitenden, die sich in einem Lohnsystem mit Stufenanstieg befinden und das Maximum noch nicht erreichten, wird der Stufenanstieg gewährt. Ausserdem wird das Lohnband um zwei Prozent erhöht.

Aus dem Regionalsekretariat

Der Name Syna und Gewerkschaftsarbeit als Ganzes sind im Kanton Uri eng mit dem Namen



Der Neue und der Alte: Thomas Huwyler (links) übernimmt das Regionalsekretariat in Altdorf von Toni Walker.
Bild: Syna

Toni Walker verknüpft. Seit 1994 hat sich der 50-Jährige für die Rechte der Arbeitnehmenden in Uri als Regionalsekretär, Regionalverantwortlicher und Koordinator der Zentralschweizer Regionen eingesetzt. Da Toni Walker am 1. September als Zentralsekretär im Sektor Gewerbe in die Syna-Zentrale nach Olten wechselte, übernahm am 1. August der 47-jährige Thomas Huwyler die Verantwortung für die Region Uri. Mit einem gut eingespielten Team führe ich die Arbeit von Toni Walker weiter und setze mich im Kanton für sozialpartnerschaftliche Anliegen ein.

Von uns gegangen

Ebenfalls eng mit der Gewerkschaftsarbeit in Uri verknüpft ist der Name Josef «Jupi» Lustenberger (1961–2014). Am 20. September nahmen viele Freunde, Bekannte und Gewerkschafter am Gedenkgottesdienst in Seedorf teil, um dem nach schwerer Krankheit verstorbenen Jupi und seiner Familie die letzte Ehre zu erweisen.

Thomas Huwyler, Regionalverantwortlicher

1.5 Zug/Innerschwyz

Die 1. GV der grossen Sektion Innerschwyz

Sie fand am Samstag, 1. Februar, in der «Rose» in Ibach statt. Den mehr als 120 Teilnehmenden wurden einige Überraschungen geboten. So be-



Die Gewa war eine gute Gelegenheit, Syna der Bevölkerung vorzustellen und Gespräche mit Arbeitgebern zu führen.

Bild: Syna

kam jede und jeder ein Willkommensgeschenk. Nach dem ausgiebigen Nachtessen wurde der geschäftliche Teil speditiv abgehalten. Der neue Vorstand wurde mit grossem Applaus einstimmig gewählt. Gleichzeitig mit dem Dessert gab es Lösli für die riesige Tombola zu ergattern. Wer den Hauptgewinn zog, konnte mit einem grossen Grill nach Hause gehen. Kurz gesagt war diese GV ein voller Erfolg, und der neue Vorstand schaut zuversichtlich in die Zukunft.

Der Syna-Kongress

Die Region Zug/Innerschwyz reiste am 17. Oktober mit zehn Delegierten an den Kongress ins Wallis. Diese konnten zwei unvergessliche, spannende Tage erleben. So wurde der neue Präsident Arno Kerst gewählt und der scheidende Präsident Kurt Regotz verabschiedet. Das Kongress-thema «Meine Arbeit – Meine Zeit» wurde ausgiebig diskutiert und bearbeitet. Unsere Vertreter aus der Region sind sich einig, dass dies in Zukunft ein grosses und sehr wichtiges Thema für unsere Bevölkerung sein wird. Das Abendprogramm war selbstverständlich exzellent. So kamen wir in den Genuss eines Livekonzerts der Mundartsängerin Sina.

Aus dem Regionalsekretariat

Alle vier Jahre findet im alten Zeughausareal in Seewen eine Gewerbeausstellung statt. Syna war zusammen mit Travail.Suisse Zug/Schwyz

mit einem Stand vertreten. Die Gewa zählte in vier Tagen insgesamt stolze 30 000 Besucherinnen und Besucher. Auch für uns war die Ausstellung ein Erfolg. So konnten wir zehn Neumitglieder aufnehmen. Für mich war es wichtig, der Bevölkerung zu zeigen, was Syna macht, und dass wir in der Region stark vertreten sind. Zudem führten wir mit diversen Arbeitgebern sehr gute und interessante Gespräche. So wurde Syna als konstruktive Sozialpartnerin wahrgenommen, was in unserer Region von grosser Wichtigkeit ist.

Und zum Schluss durfte unsere Region auch dieses Jahr mit einem Mitgliederwachstum beenden. Die Region Zug/Innerschwyz zählte per 31. Dezember einen Bestand von 1497 Mitgliedern. Das entspricht einer Zunahme von 24 Mitgliedern. Ein herzliches Dankeschön allen, welche dazu beigetragen haben!

Freddy Gisler, Regionalsekretär

2 Mittelland

2.1 Bern

Aus dem Regionalsekretariat

2014 setzten wir uns dafür ein, dass Syna im Kanton wieder bekannter wird und knüpfen viele neue Kontakte. Eine grosse Herausforderung, welche wir mit viel Elan anpackten. Langsam, aber sicher zeigen sich Erfolge, welche unseren unermüdlichen Einsatz belohnen!

Als neues Team galt es, rasch einen Überblick über die anfallenden Tagesgeschäfte zu gewinnen und gleichzeitig die Mitgliederneuerung anzukurbeln. Nebenher pflegten wir den Kontakt mit den Mitgliedern an verschiedenen Info-Stämmen und Versammlungen in der Region, motivierten sie zur Mitarbeit bei unseren Standaktionen und begannen, ein Netzwerk an Vertrauenspersonen aufzubauen.

Umgehende Hilfestellung erwarteten unsere Mitglieder mit akuten Arbeitsproblemen. Bei der Überprüfung ihrer Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen stellten wir oft Unregelmässigkeiten fest: Arbeitszeiten wurden nicht eingehalten, Einsatzpläne kurzfristig abgeändert und Mehr-

arbeit gefordert. Angestellte wurden entlassen und sofort freigestellt oder erlebten infolge Krankheit oder Unfall, dass sie plötzlich massiv unter Druck gesetzt wurden. Junge Menschen waren ebenso davon betroffen wie langjährige Mitarbeitende. In dieser schwierigen Zeit ist die Begleitung durch die Gewerkschaft, d.h. Unterstützung durch eine Ansprechperson, besonders wichtig. Die Betroffenen fühlen sich ernst genommen, es wird ihnen zugehört, und sie werden auf ihre Rechte und Pflichten hingewiesen. Gemeinsam werden die nächsten Schritte geplant.

Die Dankbarkeit unserer Mitglieder belohnte unseren hartnäckigen Einsatz, wenn wir beispielsweise gütlich korrigierte Arbeitszeugnisse einholten oder ihnen durch die Schlichtungsstelle eine Entschädigung zugesprochen wurde.

Dank der grosszügigen finanziellen Unterstützung der Sektionen und der Region konnten wir einen Stand, praktische Umhängetaschen und Fahnen mit unserem Logo «Syna – die Gewerkschaft, Bern» für unsere Aktionen erwerben.

Brunch auf dem Gurten

Unsere Aktivitäten führten wir unter dem Motto «Meine Arbeit – Meine Zeit» durch. Wir lancierten eine Umfrage mit Wettbewerb. Von Passanten wollten wir wissen, ob und wie viel Gratisarbeit sie leisten würden. Für die Wettbewerbsteilnehmenden winkten Gutscheine für einen Brunch auf dem Berner Hausberg, dem Gurten. Wir konnten unter fast hundert ausgefüllten Wettbewerbstalons Preise verlosen. Die Auswertung bestätigte, dass die Gratisarbeit am Arbeitsplatz stark zunehmend ist.

Asiatische Syna-Fans

Eine kleine Anekdote: Beim Käfigturm in Bern zogen auf dem Weg zum Bundeshaus immer wieder meist asiatische Touristengruppen durch, die Altstadt und den Märkt bewundernd. Dabei kamen sie auch an unserem Stand vorbei, und einzelne wollten wissen, was Syna ist. Trotz sprachlicher Barrieren führten sie anschliessend stolz Syna-Caps durch die Stadt und warben freudig für uns.

Auch 2015 gibt es viel zu tun – wir bleiben dran!

Susanne Meierhans, Regionalverantwortliche

2.2 Deutschfreiburg

Aus dem Regionalsekretariat

Zu unserem grossen Bedauern mussten wir uns von unserer Aussendienstmitarbeiterin Hildegard Hiltbrunner verabschieden. Zudem hat Franziska Gasser, administrative Mitarbeiterin, das Team Tafers auf Mitte Dezember verlassen. Bedingt durch die Fluktuation im Regionalsekretariat ist die aktive Mitgliederwerbung zu kurz gekommen. Das Team setzt jedoch alles daran, die Betreuung der Mitglieder stetig zu verbessern und die Mitgliederwerbung zu optimieren. Voraussichtlich wird der Aussendienst im Kanton Freiburg neu etabliert, d.h. dass künftig zwei Aussendienstbeauftragte regionenübergreifend in den Gebieten deutschsprachiges und französischsprachiges Freiburg aktiv sein werden.

Eine Bereicherung für das Team stellte im Frühling 2014 die Anstellung von Yves Gygax dar. Der 35-jährige Familienvater arbeitet als Sachbearbeiter bei der ALK Tafers und wohnt in Düringen. Dass er perfekt zweisprachig ist, wissen die Arbeitskollegen und Mitglieder sehr zu schätzen.

Werksschliessung Pavatex in Freiburg

Der Verwaltungsrat des Holzfaserplattenherstellers Pavatex informierte am 22. Oktober die Öffentlichkeit, dass das Werk in Freiburg auf Ende Jahr geschlossen werde. 45 der rund 80 Arbeitsplätze wurden dadurch abgebaut. Die Gewerkschaften waren bei den Verhandlungen über einen Sozialplan – anders als vom Personal gefordert – nicht zugelassen worden. Woraufhin die Pavatex-Mitarbeitenden beschlossen, am 11. November mit gewerkschaftlicher Unterstützung in den Streik zu treten, die Zufahrt zum Gelände und die Produktion zu blockieren. Die gelebte Solidarität zu unseren Mitgliedern entfachte sich auch wieder während eines Fackelumzugs in Freiburg – ins Leben gerufen von den Gewerkschaften und unterstützend begleitet von vielen Sympathisanten. Der Streik wurde am 14. November beendet, da die Direktion die zentrale Forderung der Gewerkschaften endlich akzeptierte, dass diese in die Verhandlungen für einen Sozialplan einbezogen werden müssen. Auch wenn schwierige Verhandlungen bevorstanden,



Mit einem Streik erwirkten die Angestellten von Pavatex die Mitwirkung der Gewerkschaften am Sozialplan.

Bild: Syna

die Entschlossenheit der Arbeiter war gross, und die Gewerkschaften behielten das Ziel eines Sozialplans fest vor Augen.

Traditionsfirma Schumacher AG, Schmitten

Zur Überbrückung eines Liquiditätsengpasses bei der Schmittener Buchbinderei Schumacher AG musste auch das Personal beitragen. Die Angestellten verzichteten auf bestimmte Zeit auf den 13. Monatslohn für das Jahr 2014, um den Fortbestand der Firma und die Arbeitsplätze zu sichern. Syna, die Branchenvertretung sowie die Geschäftsleitung haben eine Vereinbarung unterschrieben, die es erlaubt, die kurzfristigen finanziellen Herausforderungen der Zukunft zu meistern und auch dauerhaft finanzielle Engpässe zu überwinden. Es wurde beschlossen, keine Details zum Massnahmenpaket bekannt zu geben. Diese Vereinbarung wird nicht von beiden Seiten gleich verstanden. Der zur Diskussion stehende Verzicht auf den 13. Monatslohn war formal keine einfache Angelegenheit. Einzelne Elemente des GAV dürfen vom Arbeitgeber nicht einfach so wegbedungen werden.

Kathrin Ackermann, Regionalverantwortliche

2.3 Luzern

Grillieren auf der Baustelle

Im Rahmen einer Präsenz- und Werbemassnahme organisierte das Team Luzern im Mai und Juni diverse Grillaktionen auf Baustellen, zum Beispiel in Dagmersellen und Emmen: Nach dem Aufbau der gasbetriebenen Grills wurden erst einmal die 120 Würste eingeschnitten und parallel dazu Sitzgelegenheiten für 80 Bauarbeiter geschaffen. 20 Kilo Brot wurden geschnitten und Fleisch vorgrilliert – denn wenn der grosse Ansturm kam, sollte alles bereit sein. 12 Uhr: Es wurde gegessen, Stimmung kam auf. Jede Mittagspause sollte so sein: kameradschaftliches Essen unter freiem Himmel, eine spendierte Wurst und die Aussicht auf Nachschub. «Kompliment an die Küche!», tönte es lachend vom ersten Tisch. Nach dem Essen suchten wir den Kontakt zu den Bauarbeitern: «Bist du schon Mitglied?» Bald waren die letzten Rippchen und Würste auf dem Grill. Dankend oder mit dem Kopf nickend zogen die Arbeiter an uns vorbei, einer scherzte: «Bis nächste Woche!»

Diese Aktionen lohnen sich jeweils sehr, da jedes Mal neue Mitglieder gewonnen werden kön-



Zufriedene Bäuche und Gesichter: Regionalsekretär Michele Paternostro grillierte auf der Baustelle.

Bild: Katja Blust

nen. Laut Buchhalter Meinrad Amstutz decken wir die Kosten für die Verpflegung mühelos! Na, dann ist die Welt ja in Ordnung!

Aus dem Regionalsekretariat

Die Highlights 2014 spiegeln sich eigentlich vor allem in den täglichen kleinen oder grösseren Erfolgen, die wir für unsere Mitglieder erzielten. Die Quellensteuer wurde nicht richtig abgerechnet? Kinderzulagen vergessen? Die Firma ist in Konkurs gegangen? Wir gehen das Problem sofort an! So vergeht die Woche, der Monat, das Jahr sehr schnell. Das Sekretariat läuft meist auf Hochtouren, und jedem und jeder sei hiermit für seinen und ihren Einsatz gedankt!

Zwei Highlights möchte ich dennoch hier aufführen: Am Kongress in Brig zeigte ich, dass ich keinerlei Berührungsängste gegenüber bundesrätlichen Politikern habe. Ich denke, wir sollten



Katja Blust (rechts) mit Gastredner und Bundesrat Alain Berset am Syna-Kongress.

Bild: Syna

den Draht zur regionalen und nationalen Politik wieder mehr suchen. Mein famoses Bild mit Alain Berset soll daran erinnern, dass wir uns als Gewerkschaft wirklich nicht verstecken müssen, sondern erhobenen Hauptes die Gewerkschaftsarbeit verrichten und auch gegen aussen vertreten dürfen!

Am Weihnachtsessen konnten zwei Mitarbeiter ihre 20 Jahre Mitarbeit für die Gewerkschaft feiern! Meinrad Amstutz und Michele Paternostro sorgen beide auf ihre Weise dafür, dass die Luzerner Zahlen stimmen: einerseits in der Buchhaltung und andererseits in der Mitgliederengewinnung! Prost, auf ein erfolgreiches 2015!

Katja Blust, Regionalsekretärin

2.4 Olten/Solothurn

Politischer Rückblick

Bei der Volksabstimmung werden die Vorlagen «Finanzierung und Ausbau der Eisenbahninfrastruktur» (FABI) mit 62 Prozent Ja deutlich angenommen und die Volksinitiative «Abtreibungsfinanzierung ist Privatsache» mit 69,8 Prozent Nein noch deutlicher abgelehnt. Die «Masseneinwanderungsinitiative» wird mit 50,3 Prozent Ja knapp angenommen. Die Vorlage zur medizinischen Grundversorgung wird mit 88 Prozent Ja deutlich angenommen, die Mindestlohninitiative mit 76 Prozent Nein sehr deutlich verworfen.

Das Stimmvolk hat die Mehrwertsteuer-Initiative des Gastgewerbes mit 71,5 Prozent Nein sehr deutlich und die Initiative für eine öffentliche Einheitskrankenkasse mit 61,8 Prozent Nein immer noch klar abgelehnt.

Bei der Volksabstimmung werden die Aufhebung der Pauschalbesteuerung mit 59,2 Prozent Nein, die Ecopop-Initiative zur Begrenzung der Zuwanderung mit 74 Prozent Nein und die Goldinitiative mit 77 Prozent Nein alle klar bis sehr deutlich abgelehnt.

Syna-Kongress

Die Region Olten/Solothurn reiste am 17. Oktober mit acht Delegierten an den Kongress ins Wallis. Diese konnten zwei unvergessliche, spannende Tage erleben. So wurde der neue Präsident Arno Kerst gewählt und der scheidende Präsi-



Die Delegierten der Region Olten/Solothurn am Syna-Kongress.

Bild: Syna

dent Kurt Regotz verabschiedet. Das Kongress-thema «Meine Arbeit – Meine Zeit» wurde ausgiebig diskutiert und bearbeitet. Unsere Vertreter aus der Region sind sich einig, dass dies in Zukunft ein grosses und sehr wichtiges Thema für unsere Bevölkerung sein wird.

Aus dem Regionalsekretariat

Per 1. April haben wir die neuen Regionalsekretärin und Aussendienstmitarbeiterin Cătia Santos in unserem Team willkommen geheissen.

Punkto Mitgliederbestand können wir auf eine positive Entwicklung zurückblicken. Obwohl wir gesamthaft gesehen leicht im Minus sind, konnten wir über zehn Prozent neue Mitglieder auf-

nehmen. Diese Entwicklung ist der Beweis dafür, dass wir alle gute Arbeit leisten. Mitgliederwerbung muss neben der professionellen Gewerkschaftsarbeit auch künftig unser Schwerpunkt bleiben. Nur mit mehr Mitgliedern können wir auch in Zukunft eine erfolgreiche Gewerkschaftsbewegung bleiben und uns wirkungsvoll für eine gerechte und menschenwürdige Arbeitswelt einsetzen.

Als Regionalverantwortlicher danke ich allen Mitgliedern für ihre Treue zu und ihr Engagement in der Gewerkschaft. Ein aufrichtiger Dank gebührt auch allen meinen Kolleginnen und Kollegen, dem Kollegen Bojan Trajkov sowie den beiden Werbern Mentor Ademi und Agron Gjuraj für ihren Einsatz. Ein weiteres Dankeschön geht an den Regionalvorstand und die Sektionsvorstände für ihre wertvolle und gute Zusammenarbeit.

Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher



Auch 2014 hatte das Schweizer Volk über gewerkschaftliche Anliegen abzustimmen. So zum Beispiel über die Einführung eines Mindestlohns.

Bild: Syna

3 Nordwest

3.1 Aargau

Politisch aktiv

Den Jahreswechsel haben wir ohne Probleme bewältigt, da haben wir ja bereits jahrelange Er-

fahrung. Der Start verlief wie gewohnt, und die Herausforderungen wie Mitgliederwerbung, Mitgliederbetreuung (in der recht heiklen Wirtschaftslage), Jahresplanung usw. packten wir mit vollem Elan gemeinsam an. Und dann – wie könnte es anders sein – waren da noch Flugblattaktionen, Standaktionen, Bahnhofaktionen, die Mobilisierung der Bevölkerung für ein Ja zur Mindestlohninitiative, welche am 18. Mai 2014 zur Abstimmung kam. Das Resultat möchten wir nicht kommentieren, es war ein Frust!

Austausch mit der Bevölkerung

Für Lernende haben wir diverse Angebote, für ältere Kolleginnen und Kollegen organisieren wir alle zwei Jahre eine Regionalreise, für Pensionierte wechselt sich der Rentnernachmittag mit dem Rentnerausflug ab – nur für Familien haben wir nichts. Das sollte sich ändern, und daher kam der Regionalvorstand nach eingehender Diskussion auf die Idee, einen Familienspieltag auf die Beine zu stellen. Er fand Anfang Sommer auf der Freizeitanlage in Berikon statt und sollte vor allem jüngere Mitglieder und Berufsleute ansprechen.

Eingeladen war die ganze Bevölkerung aus der Region, speziell auch junge Familien, welche noch nicht Syna-Mitglied sind. An einem Infostand wollten wir ihnen Syna näherbringen und aufzeigen, welche Dienstleistungen sie erbringt und wo man sparen kann. Für die Verpflegung und zum gemütlichen Verweilen standen Tische und Bänke bereit. Es wurde nicht nur verweilt, nein, an den Tischen ergaben sich intensive Diskussionen über die Gewerkschaftsarbeit und die erreichten Ziele für die Arbeitnehmenden.



Info- und Verpflegungsstand für die Besucher des Familienspieltages.

Bild: Marco Piovaneli

Die Kinder genossen in dieser Zeit die Freizeitanlage und deren Spielgeräte sowie die Hüpfburg oder den Ballonkünstler in vollen Zügen. Die rund 90 kleinen und grossen Gäste durften sich kostenlos verpflegen, und alle Kinder erhielten ein kleines Geschenk von Syna. Der Dank der Helferinnen und Helfer der Sektionen und des Regionalsekretariats waren strahlende Kindergesichter und zufriedene Eltern, welche die Informationen über die Gewerkschaft gerne nach Hause nahmen.

Es war ein rundum gelungener Tag, der in den nächsten Jahren sicherlich einen festen Platz in der Agenda der Region Aargau findet.

Aus dem Regionalsekretariat

Das Jahr 2014 zwang uns noch zu Veränderungen. Die bisherige Inhaberin der 50-Prozent-Stelle der Geschäftsstelle für das Reinigungsgewerbe musste leider gesundheitsbedingt ersetzt werden. Zu Beginn versuchten wir die Zeit mit Temporäreinsätzen zu überbrücken, denn wir hatten die Hoffnung auf die Rückkehr der Stelleninhaberin nicht aufgegeben. Doch leider war dies nicht möglich, weshalb wir die Stelle neu ausgeschrieben und per Mitte Jahr mit einer Festanstellung neu besetzen mussten.

Eine solche Situation geht nicht spurlos vorbei, und da kommt das Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» erst recht zum Tragen. Nehmen wir uns die Zeit, die wir brauchen, denn schon bald haben wir vielleicht keine Zeit mehr.

Thomas Amsler, Regionalverantwortlicher

3.2 Nordwestschweiz

Gesundheitswesen

Fast zeitgleich starteten in den beiden Kantonen Baselland und Basel-Stadt die Kontaktaufnahme für die Verhandlungen zu einem GAV im Spitalbereich und entsprechende Verhandlungen mit den jeweiligen Kantonsspitalern.

Baselland

Die GAV-Gespräche mit dem ausgelagerten Kantonsspital Baselland und der psychiatrischen Klinik Baselland begannen im Januar 2012. Im Dezember 2012 waren die Grundlagendokumen-

te erarbeitet, und die Verhandlungen konnten offiziell beginnen. 25 Verhandlungsrunden brauchte es, um ein solides Werk in sozialpartnerschaftlicher Manier auszuarbeiten. Mindestens ebenso viele Vorbereitungssitzungen mit den Partnerverbänden, zusätzliche Sitzungen mit der sogenannten Begleitkommission, den Betriebskommissionen und natürlich mit den Mitgliedern kamen hinzu. So entstand ein Vertragswerk mit sieben Reglementen, das insgesamt rund 70 Seiten umfasst. Der GAV Kantonsspital Baselland wird für rund 90 Prozent der ca. 4500 Mitarbeitenden die zukünftige rechtliche Grundlage für die Arbeitsbedingungen an den drei Spitalstandorten und der psychiatrischen Klinik bilden. Inhaltlich ist er solide, hat einige gute Verbesserungen, aber auch der Wegfall von bisherigen Ansprüchen kommt vor. Für 2015 sind die Präsentationen an den jeweiligen Standorten geplant. Wenn die Konsultation in den Verbänden durch ist, sollte der GAV Ende Juni 2015 unterzeichnet werden und per 1. Januar 2016 in Kraft treten.

Basel-Stadt

In Basel-Stadt liess sich die Arbeitgeberseite deutlich mehr Zeit. So kam erst Mitte 2013 Bewegung in die Sache. Bis die Grundlagen erarbeitet waren und die tatsächlichen Verhandlungen beginnen konnten, wurde es Anfang 2014. Im Unterschied zu Baselland ist der GAV Basel-Stadt freiwillig. Die Arbeitgeber beabsichtigten eigentlich nur einen Rahmenvertrag mit den Verbänden, was nicht gänzlich gelang. Involviert in die Verhandlungen sind zwei Spitäler mit unterschiedlicher Ausrichtung sowie die universitäre psychiatrische Klinik Basel. Der GAV Basel-Stadt wird für etwa 80 Prozent der rund 6500 Mitarbeitenden zur Geltung kommen. Der verspätete Verhandlungsbeginn zeigte sich als besondere Herausforderung, und die Arbeitgeberseite kam dadurch mehr unter Druck. Die Anzahl der Verhandlungsrunden ist zwar geringer, dafür wurden sie dichter und länger, und es ist davon auszugehen, dass wir in der GAV-Kommission aufgrund des Zeitdrucks grösseren Bedarf an Wegleitungen zu den einzelnen Artikeln haben werden. In Kraft treten soll der GAV ebenfalls per 1. Januar 2016. In die Vorbereitung involviert

und an den Verhandlungen dabei sind Irene Darwich, Zentralsekretärin Gesundheitswesen, und Stefan Isenschmid, ab 1. 1. 2015 Regionalsekretär Sektor Dienstleistung.

Stefan Isenschmid, Regionalverantwortlicher

4 Ost

4.1 Oberer Zürichsee

Schwerpunkt Industriesektor

Die Elektrolux im Glarnerland gab ihren Produktionsstandort in Schwanden auf. Für 140 Angestellte bedeutete das den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Für uns hiess es Ärmel hochkrempeln und aktive Unterstützung anbieten. Zuerst versuchten wir der Geschäftsleitung im Konsultationsverfahren Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Schliessung verhindert werden könnte. Wir organisierten eine Betriebsversammlung, um den Puls der Angestellten zu fühlen. Nach einem ruhigen Start wurde es sehr emotional, denn viele Angestellte arbeiteten schon ihr ganzes Arbeitsleben in diesem Betrieb.

Leider war die Schliessung trotz guter Ideen nicht zu verhindern. So richteten wir unser Engagement auf die Betreuung unserer Mitglieder und das Aushandeln eines Sozialplanes, der seinen Namen verdient hat. Dabei erzielten wir konkrete Erfolge. Unser Fazit: Bei Konzernen, deren Geschäftsleitung nicht in der Schweiz ist und die auch keinen Bezug zur Region haben, ist es sehr schwierig, gewerkschaftliche Erfolge zu erzielen. Für diese ausländischen Manager ist die Produktionsstätte Schwanden nur ein Punkt auf der Landkarte, vor allem aber nur ein Kostenfaktor.

Dem Baugewerbe hingegen ging es gut. Rund um den Zürichsee wurde intensiv gebaut, die Immobilienpreise stiegen und stiegen. Die Unternehmungen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe in unserer Region hatten genügend Arbeit. So kam es zu keinen grösseren Entlassungen oder Betriebsschliessungen. Es stellt sich jedoch die Frage: Kann das immer so weitergehen? Die Baulandreserven werden immer kleiner, und Kantone sowie Gemeinden verhalten sich betreffend Umzonungen sehr restriktiv.

Sektionen

Unsere Sektionsvorstände haben nach wie vor Mühe, bei Abgängen Nachfolger zu finden. Erfreuliche Ausnahme ist Karl Marty, der neue Regionalpräsident von Einsiedeln.

Aus dem Regionalsekretariat

Unsere Region ist gut unterwegs. Wir konnten unsere Mitgliederzahl auch 2014 wieder leicht erhöhen. Dieses Mitgliederwachstum ist nur dank dem grossen Einsatz aller Mitarbeitenden möglich geworden! Wir waren häufig im persönlichen Gespräch vor Ort, auf Baustellen, an Kiosken und in Industriebetrieben anzutreffen. Dabei haben sich zahlreiche interessante und wertvolle Kontakte und Gespräche ergeben. Syna hat sich auf der rechten und linken Seite des Zürichsees in den letzten Jahren einen guten Namen als verlässliche Sozialpartnerin geschaffen. Davon können wir nun profitieren.

Das Jahr 2015 wird bei uns ein Jahr der Veränderung. Leider arbeitet unser langjähriger Regionalverantwortlicher Jakob Solenthaler seit Anfang Dezember nicht mehr bei uns. Das verbleibende Team mit Ivana Guggenbühl, Francesco Cosentino und Andreas Stocker wird sich dieser Herausforderung jedoch stellen.

Andreas Stocker, Regionalsekretär

4.2 Ostschweiz

Mit Herzblut dabei

Spannend! Aufregend! Anstrengend! Herausfordernd! Schön! Diese fünf Wörter stehen sinnbildlich für das vergangene Gewerkschaftsjahr der Region Ostschweiz. Eben erst wurde das erste Kalenderblatt im Jahr 2014 umgeblättert, schon trudelten die Weihnachtskarten im Sekretariat ein. Das Gewerkschaftsleben raste voran wie Patrick Küng die Skipiste hinunter. Weltmeister wurde das Team Ostschweiz im letzten Jahr leider nicht. Ab und zu gehört eben auch ein Sturz zum Gewerkschaftsleben, aber wir konnten dennoch einige Achtungserfolge in unserer Region verbuchen.

Einsatz für die Arbeitnehmenden

Eine Gemeinschaftsaktion von drei Regionalsekretären sorgte im Frühling dafür, dass viele



Das Team Ostschweiz hält zusammen. Bild: Patrik Jud

Bauarbeiter zu ihrem Recht kamen. Ein Arbeitgeber hatte sich jahrelang nicht an die Bestimmungen des Landesmantelvertrags gehalten. Syna hielt eine intensiv geführte Betriebsversammlung und suchte mit den Arbeitnehmenden nach einer Lösung. Unser Regionalverantwortlicher Danilo Ronzani meinte auf dem Nachhauseweg: «Das ist Gewerkschaftsarbeit: den Leuten helfen und sie von der Mitgliedschaft für eine gute Sache überzeugen!» Diese Aussage steht sinnbildlich für unsere wichtige gewerkschaftliche Arbeit in den Regionen.

Wie eine schwierige Abfahrt im Ski-Weltcup müssen in einer Gewerkschaft die Schlüsselstellen gemeistert werden, damit sie erfolgreich sein kann. Die Mitglieder müssen gut betreut werden. Ausserdem braucht es neue Mitglieder, um die gewerkschaftliche Bewegung zu stärken. Die vermeintlich weniger wichtigen Stellen des Skirenens sind jedoch ebenso entscheidend für den Erfolg eines Abfahrers. Für unsere Gewerkschaftsarbeit in der Ostschweiz ist es wichtig, dass Syna auch medial präsent ist. Nur so gelangen die Anliegen der Arbeitnehmenden an eine breite Öffentlichkeit. Das Team Ostschweiz sorgte mit einer Medienmitteilung dafür, dass die Belastung des Verkaufspersonals im Weihnachtsgeschäft thematisiert wurde. Wir nahmen aber auch die grossen Sprünge in Angriff und machten immer wieder auf die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann aufmerksam. In der konservativen Ostschweiz kein einfaches Unterfangen.

Aus dem Regionalsekretariat

Gewerkschafter sind aber nicht Einzelsportler wie die Skifahrer. Gewerkschafter sind Team-

player. Ohne gute Zusammenarbeit zwischen unseren Sekretariaten in Frauenfeld und St. Gallen wären wir nicht erfolgreich. Ohne unsere fleissigen Bienen in der Administration würden wir nicht vom Fleck kommen. Ohne Herzblut für die Arbeitnehmenden in der Ostschweiz würden wir nie ans Ziel kommen.

Team Ostschweiz

4.3 Zürich/Schaffhausen

Weiterbildung für unsere Mitglieder

Von Oktober bis Dezember fand der sehr erfolgreiche Computerkurs für Senioren statt. Unsere älteren Mitglieder hatten Gelegenheit, sich mit dem Computer und dem Internet vertraut zu machen. Ausserdem organisierten wir in Zürich und Schaffhausen diverse Deutschkurse für unsere fremdsprachigen Mitglieder. Es ist wichtig, die deutsche Sprache zu beherrschen. Nur so kann man sich für seine Anliegen einsetzen und an der Gesellschaft teilnehmen. Die Kurse waren durchwegs gut besucht und erfreuten sich einer grossen Beliebtheit.

Vollzug der GAV im Kanton Zürich

Zugunsten unserer Mitglieder engagiert sich das Team Zürich/Schaffhausen dafür, dass die GAV-Bestimmungen eingehalten werden. Diejenigen Betriebe, welche sich nicht an die Regeln halten, werden bestraft. Ausserdem verlangen wir, dass vorenthaltene Löhne nachbezahlt werden. Um dies zu gewährleisten, haben wir Einsitz

in den paritätischen Kommissionen der verschiedenen Branchen.

In diesem Bereich müsste auch das Amt für Wirtschaft und Arbeit am selben Strick ziehen. Für fehlbare Betriebe sind Sanktionen wie beispielsweise Dienstleistungssperren auszusprechen. An die vom Seco festgelegten Richtlinien muss sich auch der Kanton Zürich halten. Wir sind der Meinung, dass die Behörden in diesem Bereich nicht alles Mögliche tun. 2014 haben wir uns intensiv darum bemüht, dies zu verbessern. Wir werden auch im kommenden Jahr mit aller Kraft dranbleiben müssen, um einen besseren und wirkungsvolleren Vollzug zu erreichen.

Aus dem Regionalsekretariat

Ab März 2014 wurden das Syna-Büro in Schaffhausen und die regionale Präsenz neu aufgebaut. Dank grossem Einsatz vor Ort, durften wir ein grosses Mitgliederwachstum in der Region Schaffhausen und Zürich-Nord erleben, was uns sehr gefreut hat. Die Belastung des Regionalsekretariats war während des ganzen Jahres sehr hoch. Es wurden sehr viele Rechtsfälle behandelt, und vielen Mitgliedern konnte erfolgreich geholfen werden.

Im Regionalsekretariat Zürich war die Situation schwierig, was das Personelle anbelangte. Leider blieben wir nicht von langen Krankheitsfällen verschont. Dies bedeutete für die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen massive Mehrarbeit sowie ständige Unterbesetzung und für unsere Mitglieder teilweise längere Wartezeiten. Herzlichen Dank allen für ihre Mithilfe und ihren Einsatz sowie für euer Verständnis!

Peter Schmidt, Regionalverantwortlicher



Teilnehmer Kurt Wey war begeistert vom Computerkurs für Senioren.

Bild: Peter Schmidt



Die Arbeiter werden in der verlängerten Pause verpflegt.

Bild: Syna

Westschweiz

5 Romandie

5.1 Freiburg/Neuenburg

Baugewerbe

Bauhauptgewerbe: Auf kantonaler Ebene kann der GAV von allen Firmen, die Mitglied des FBV sind, seit dem 1. Januar 2013 angewendet werden. Vertreter des FBV und der Gewerkschaften haben eine mündliche Vereinbarung ausgehandelt, die vorsieht, dass er bis Ende 2015 seine Gültigkeit behält.

Baunebengewerbe: Das Baunebengewerbe war geprägt von der Sistierung der Lohnverhandlungen. In der Folge kam es zu einer Reihe gewerkschaftlicher Aktionen, deren Höhepunkt mit Sicherheit die verlängerte Pause vom 23. Oktober war. Syna und Unia boten den versammelten Arbeitern eine Mahlzeit an. Bis heute sind die Verhandlungen nicht wieder aufgenommen worden.

Die Holzindustrie musste im Herbst einen schweren Schlag verwinden: Die Pavatex AG gab ihre Schliessung bekannt. Das Einstellen der Produktion kostete 45 Arbeitsplätze. Sie wurden geopfert, um die Rentabilität um jeden Preis aufrechtzuerhalten. Doch kampflös wollten die Be-

troffenen nicht aufgeben. Am 11. November traten sie in Streik, um einen würdigen Sozialplan aushandeln zu können. Es ging ihnen dabei nicht nur um die Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung, sondern auch darum, für die älteren Arbeitnehmenden eine anständige Möglichkeit der Frühpensionierung zu schaffen. Syna und Unia unterstützten die Streikenden, und nach einer Woche Streik rund um die Uhr sowie der Intervention von Staatsrat Beat Vollenhagen erklärten sich die Firmenverantwortlichen schliesslich bereit, die Verhandlungen wieder aufzunehmen. Der Blitzstreik wurde schliesslich mit einem Fackelzug, an dem Arbeitnehmende aus allen Branchen teilnahmen, beendet.

Gesundheitswesen

Seit dem schweizweiten Inkrafttreten der DRG-Fallpauschalen bemüht sich das Gesundheitswesen, seine Strategie und seinen Platz auf dem Markt zu definieren. Das hat beim Spital Freiburg (HFR) zu mehreren Wechseln in der Direktion geführt, bis sich schliesslich eine neue Direktorin bereit erklärte, das Unternehmen rentabel zu führen.

Im Januar 2014 kommunizierten die Verantwortlichen des HFR ungeschicklicherweise der Presse, dass sie es begrüssen würden, wenn die Mitarbeitenden nicht mehr dem Staatsvertrag



Die Pavatex-Angestellten streikten.

Bild: Syna

für das Personal unterstellt wären. Würde das doch zu einer Reduktion der Lohnsumme führen. Zudem sei der LPers zu rigide und zudem zu teuer, um noch rentabel wirtschaften zu können. Diese Meldung schlug bei den Gewerkschaften ein wie eine Bombe. Trotz einer langen und bewährten Sozialpartnerschaft sind Privatisierung und Abbau beim HFR traurige Realität geworden. Um flexibler auf unterschiedliche Bedürfnisse und um uneingeschränkt auf die wirtschaftlichen Anforderungen des Kantons Freiburg reagieren zu können, werden immer mehr Festanstellungen zugunsten von Temporäreinsätzen aufgelöst. Und trotz herrschendem Personalmangel wird skrupellos der Privatwirtschaft nachgeeifert.

Soziale Einrichtungen Kanton Neuenburg (GAV ES)

Das Neuaushandeln dieses GAV wurde durch Sparmassnahmen des Kantons verunmöglicht. So konnte mit den Sozialpartnern keine Einigung erzielt werden, was das Inkrafttreten eines neuen GAV per 1. Januar 2015 verunmöglichte. Trotz allem konnten sich die Sozialpartner auf eine Verlängerung des bestehenden GAV bis zum 31. Dezember 2015 einigen.

Team Freiburg/Neuenburg

5.2 Genf

Aus dem Regionalsekretariat

2014 war für das Syna-Regionalsekretariat Genf auch geprägt von politischen Ereignissen. Die Abstimmung vom 9. Februar zur Masseneinwanderungsinitiative liess die Gefühle in einem Grenzkanton, der zudem durch Zuwanderung geprägt ist, hochkochen. Die Luxusuhrenindust-

rie befürchtete ausserdem, bald ohne qualifiziertes Fachpersonal dazustehen. Auch die verhärtete Position Europas gegenüber einer Weiterführung des Austauschprogramms Erasmus mit der Schweiz sorgte für grosse Besorgnis im Universitätskanton Genf. Durch die grenzgänger-feindliche Haltung der Genfer Bürgerbewegung (MCG) waren die Gewerkschaften gezwungen, schnellstmöglich einen gangbaren Weg mit dem Genfer Arbeitgeberverband (UAPG) und dem Kanton zu finden.

Der Regionalverantwortliche möchte dem ganzen Team an dieser Stelle für das grosse Engagement danken. Denn nur dank des grossen Einsatzes blieben die Mitgliederzahlen stabil.

Gewerkschaftlich und politisch engagiert

2014 hat Syna das Präsidium der Paritätischen Kommission Park und Garten übernommen. Die Diskussionen drehen sich um die Einführung eines Westschweizer GAV. Syna hat ebenfalls den Vorsitz der Paritätischen Kommission der Genfer Reinigungsbranche inne und vertritt im Rahmen des GAV die unterschiedlichen Wünsche und Forderungen und ist bemüht, diese zusammenzubringen. Um die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden adäquat vertreten zu können, hat Syna mehrere Befragungen bei Arbeitnehmenden im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe, in der Landschaftsarchitektur und im Gesundheitswesen durchgeführt. Arbeitgeber, Gewerkschaft und Arbeitnehmende im Bauhauptgewerbe haben eine initiative Lösung gefunden, wie mit der saisonal bedingten Arbeitslosigkeit umgegangen werden kann. Eine Gewerkschaftsbroschüre mit den Resultaten zu der breit angelegten Sektor-Befragung wird 2015 erscheinen.

Gemeinsam mit der Genfer Gewerkschaftsbewegung (CGAS), in der Syna das Vizepräsidium innehat, hat sich das Regionalsekretariat an den verschiedensten politischen Aktionen beteiligt. Syna hat zudem 2014 sechs Stellungnahmen hinterlegt.

Berufsbildung

Die Berufsgrundausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Weiterbildung sind Grundanliegen, denen Syna viel Aufmerksamkeit schenkt. Wir haben deshalb den Vorsitz des

CIF, das Vizepräsidium des FFPC und das Vizepräsidium der Ifage und der EQIP inne. Ebenso aktiv beteiligt sich Syna an der Arbeiteruniversität (UOG) und beim CEBIG, Buchhaltungs- und Informatikausbildungsstätte für Berufsleute. Zudem hat Syna noch den Vorsitz bei der Ecole genevoise de la propreté (EGP) und dem Pôle Commerce, dem grössten Genfer Berufsbildungszentrum mit 5051 Lernenden, inne.

Joël Mugny, Regionalverantwortlicher

5.3 Jura

Arbeitslosenkasse

2014 hat sich die Zahl der bei der ALK eingeschriebenen Arbeitssuchenden verdoppelt. Das ist sowohl auf den guten Ruf zurückzuführen, den unsere Kasse geniesst, aber auch auf die guten Beziehungen, die wir zu den Amtsstellen unterhalten. Die Arbeit, die die Mitarbeitenden leisten, wird anerkannt und geschätzt.

Gewerkschaftliches Engagement

Die jurassische Regierung schlug einen kantonalen Bruttolohn von 3500 Franken oder 19.25

Franken pro Stunde bei 42 Wochenstunden vor. Dieser Vorschlag wurde vom Parlament im Dezember 2014 angenommen. Das Gesetz wird spätestens im März 2015 in Kraft treten. Die von den Gewerkschaften und den Linksparteien lancierte Initiative «Un Jura aux salaires décents» wurde bei einer Volksabstimmung mit 54,2 Prozent Ja angenommen.

Die tiefen Löhne und die zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen waren die bestimmenden Themen am 1.-Mai-Anlass in Saint-Imier im Berner Jura. Die verschiedenen Rednerinnen und Redner gingen ausführlich darauf ein. Unter den mehreren hundert Anwesenden waren auch zahlreiche treue Syna-Mitglieder auszumachen.

Im Oktober ist Syna Jura mit einer grossen Delegation an den Kongress gereist. Die Delegierten hatten die Möglichkeit, in entspannter Atmosphäre angeregt zu diskutieren und sich mit den Delegationen aus den andern Kantonen auszutauschen.

Aus dem Regionalsekretariat

Der Personalbestand im Regionalsekretariat ist seit Jahren stabil. Gleichzeitig spüren wir, dass das Fehlen von weiteren Kapazitäten uns auch



Die Syna-Delegation am Kongress in Brig-Glis.

Bild: Syna

schwächt. Wir sichern die anfallende Arbeit mit einem Minimum an Personal, haben Einsitz in sämtlichen paritätischen Kommissionen des Kantons sowie des Berner Jura. Wir nehmen auch teil an den kantonalen Lohnverhandlungen sowie an den Koordinationssitzungen der verschiedenen Gewerkschaften. Trotz der anspruchsvollen personellen Situation haben wir es auch 2014 geschafft, dass der Mitgliederbestand stabil geblieben ist.

Pierre-Alain Grosjean,
Regionalverantwortlicher

5.4 Waadt

Allgemeine Situation

Im Gegensatz zur wirtschaftlich und auch politisch besorgniserregenden Situation unserer Nachbarländer bleibt die Schweiz eine Insel der Glückseligkeit, auch wenn die persönliche Situation vieler unserer Mitglieder alles andere als einfach ist. Das belegt die ständig wachsende Anzahl von Mitgliederdossiers, um die sich unsere Mitarbeitenden kümmern. Zudem stagnieren die Löhne, und in vielen Branchen bleiben sie deutlich unter den Erwartungen zurück. Auch der Druck auf die Sozialversicherungen und die sich ständig verschlechternden Arbeitsbedingungen machen zu schaffen. Trotz unseres grossen Einsatzes wollten die Stimmenden unseren Argumenten weder zum Mindestlohn noch gegen die Masseneinwanderungsinitiative folgen.

Gewerkschaftliches Engagement

Gesundheitswesen: Dem wichtigsten GAV, der im Kanton in Kraft ist, unterstehen 17 000 Mitarbeitende. Syna ist sowohl in der paritätischen Kommission vertreten als auch in den verschiedenen Untergruppen. Der GAV für das künftige Spital von Rennaz ist unterzeichnet und tritt per 1. Januar 2015 in Kraft. Einige wichtige Verbesserungen sind der frühzeitige Altersrücktritt, sechs Wochen Ferien ab dem 40. Altersjahr sowie gewisse Verbesserungen bei den Entschädigungen. Im Gegenzug wird die wöchentliche Arbeitszeit leicht angehoben, sodass die Mitarbeitenden künftig 42 Wochenarbeitsstunden statt der bis-

herigen 41,5 Stunden arbeiten werden. Beim Spital Riviera konnten wir ebenfalls eine Einigung bei den unrechtmässig abgezogenen Pausen erzielen.

Detailhandel: Die Mitarbeitenden dieser Branche konnten 2014 von einer Lohnerhöhung profitieren.

Gastrobranche: Syna ist Sozialpartner des allgemeinverbindlich erklärten GAV und Mitglied der tripartiten Kommission und setzt sich ausdauernd dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen in der Branche besser werden.

Reinigungsbranche: Der aktuelle GAV, der seit dem 1. Januar 2014 in Kraft ist, wurde auch vom Kanton Genf übernommen. Eine befriedigende Regelung für den Gesundheits- und Sicherheitschutz der Arbeitnehmenden konnte eingeführt werden. Die Massentlassung bei Honegger haben wir als Sozialpartner gemäss des überarbeiteten Obligationenrechtes begleitet. Die 50 Mitarbeitenden wurden von den verschiedenen Firmen, die die Verträge übernahmen, mitübernommen.

Baugewerbe: Im Rahmen unserer Tätigkeit bei Baustellenkontrollen haben wir die Verfehlungen, die 2013 gemacht wurden, dokumentiert und ausgewertet. Dabei hat sich gezeigt, dass die meisten schwarzen Schafe bei den Gipsern auszumachen waren (27,43 Prozent). Bei insgesamt 1050 gemachten Kontrollen bei 2105 Personen wurden 875 Verfehlungen festgestellt. 22,29 Prozent der aufgedeckten Verfehlungen wurden bei den Maurern festgestellt. Auf dem Bau herrscht ein grosser Druck, der durch die stetig steigende Zahl der Subunternehmen immer ausgeprägter wird.

Aus dem Regionalsekretariat

Im Verlauf des Jahres haben wir eine erhebliche Anzahl Rechtsfälle behandelt, haben Rekurse gemacht gegen IV- oder von anderen Versicherungen gefällte Entscheide. Die Anzahl der Mitglieder konnte gesteigert werden.

Thierry Lambelet, Regionalsekretär

IV Sektoren und Branchen

1 Dienstleistung

1.1 Einleitung

Die wirtschaftliche Entwicklung im Dienstleistungssektor war positiv, sodass die Anzahl der Beschäftigten gestiegen ist. Dies auch dank der Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU. Besonders im Gesundheitswesen arbeiten immer mehr Menschen. Ebenfalls gestiegen sind die Zahl der beschäftigten Frauen sowie die Zahl der einem GAV unterstellten Mitarbeitenden. Dazu hat Syna, die sich unter anderem im Detailhandel, Gesundheitswesen, Gastgewerbe und der Reinigungsbranche engagiert, beigetragen. (CM)

1.2 Detailhandel

Im Detailhandel existieren neben verschiedenen GAV mit national tätigen Unternehmen auch einige kantonale GAV. Syna ist Sozialpartnerin der wichtigsten Verträge.

Coop

2014 tauchten bei Coop vielerorts Unregelmässigkeiten bei den Arbeitszeiten der Mitarbeitenden auf. Nach öffentlicher Kritik an Coop setzten wir uns dafür ein, dass sich die Situation der Angestellten mit unregelmässigen Arbeitszeiten verbessert.

Lidl

Bei Lidl Schweiz ist Syna die mitgliederstärkste Arbeitnehmendenorganisation. 2014 haben wir die Mitarbeitenden über ihre Bedürfnisse befragt und anschliessend über die Erneuerung dieses Vertrages verhandelt. Der erneuerte GAV trat im März 2015 in Kraft und wird mindestens vier Jahre lang gelten.

Valora

Beim Kioskunternehmen Valora ist Syna ebenfalls die mitgliederstärkste Gewerkschaft. Wir wollen, dass die sogenannten Valora-Agenturen



Der grosse Streitpunkt bei Valora ist die Frage, ob die Agentur-Inhaberinnen und -Inhaber selbstständig sind oder nicht.

Bild: Colette Kalt

auch dem GAV unterstellt werden. Da mit Valora jedoch keine Einigung möglich war, soll nun ein Schiedsgericht über diese Frage befinden.

Tankstellenshops

Nachdem die Abstimmung über die Liberalisierung der Nachtarbeit in den Tankstellenshops zu Ungunsten der Arbeitnehmenden ausgefallen ist, konnten wir mit dem Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz (VTSS) Verhandlungen über einen nationalen GAV für Angestellte in Tankstellenshops aufnehmen. Ein Verhandlungsergebnis erwarten wir per Ende 2015. (CM, CS)

1.3 Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen ist ein boomender Arbeitsmarkt. Wie schon in den Vorjahren, stieg auch 2014 die Anzahl der Beschäftigten um 2,5 Prozent auf aktuell 550 000 Beschäftigte. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Februar 2014 brachte zusätzliche Verunsicherung, wie in Zukunft ausreichend Personal rekrutiert werden kann, um den schon heute bestehenden Fachkräftemangel auszugleichen. Dass die Branche stetig wächst, ist ein zweischneidiges Schwert: Einerseits werden zwar Arbeitsplätze geschaffen, andererseits aber lau-



Das Gesundheitswesen wächst ständig, leidet jedoch permanent unter dem Fachkräftemangel. Bild: Fotolia

fend mehr Kosten verursacht, die sich zum Unmut aller in den seit Jahren steigenden Krankenkassenprämien niederschlagen. Und obwohl die Prämien mittlerweile einen erheblichen Teil jedes Haushaltsbudgets ausmachen, bleiben sie im Landesindex der Konsumentenpreise unberücksichtigt.

Das Gesundheitswesen ist einem ständigen politischen Umbau unterworfen, was sich auf die Arbeitsbedingungen teilweise negativ auswirkt. Die wichtigsten Veränderungen waren 2012 die Einführung des Swiss DRG zur Abgeltung stationärer Leistungen im Spital und die Neuordnung des Pflegefinanzierungsgesetzes. Das vom Gesundheitsdepartement und dessen Vorsteher Bundesrat Berset betreute Dossier «Gesundheit 2020» sieht weitere Veränderungen vor. Sie zielen darauf ab, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, die Einführung elektronischer Patientendossiers zu ermöglichen, die Angebotspalette an gesundheitlichen Dienstleistungen besser zu planen und zu koordinieren, um letztlich bei gleich bleibend guter Qualität Kosten in der Gesundheitsversorgung einzusparen.

Spitäler Kanton Baselland

Während des ganzen Jahres liefen die Verhandlungen für den GAV der Kantonsspitäler an den Standorten Liestal und Bruderholz und der psychiatrischen Klinik Baselland. Dem Vertrag werden 3500 Mitarbeitende unterstellt sein. Der Agens für die Vertragsverhandlungen kam vom

Landrat Baselland, der per Dekret verordnet hatte, dass bei der Auslagerung der Spitäler vom Kanton ein GAV auszuhandeln sei. Damit beschritt der Kanton von Beginn an den sozialpartnerschaftlichen Weg und demonstrierte ein zeitgemässes und verantwortungsvolles Vorgehen. Der GAV soll nach der Vernehmlassung durch die Mitglieder der Verbände und nach Annahme durch den Verwaltungsrat der Spitäler etwa Mitte nächsten Jahres zur Unterschrift kommen.

Spitäler Kanton Basel-Stadt

Auch in Basel-Stadt dauerten die GAV-Verhandlungen für die universitäre und die universitär-psychiatrische Klinik Basel-Stadt sowie das Felix-Platter-Spital das ganze Jahr über an. Die Spitäler wurden 2011 von der Kantonsverwaltung abgelöst und in eine selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaft überführt. Damit waren die 5500 Mitarbeitenden zwar immer noch nach öffentlichem Recht angestellt, das Personalrecht des Kantons Basel-Stadt galt jedoch nicht mehr. Mit der Motivation, ein attraktiver und verbindlicher Arbeitgeber zu sein, wie die Arbeitgeber während der Verhandlungen immer wieder betonten, suchten sie die Kooperation mit namhaften Verbänden, um einen GAV auszuhandeln. Syna setzte am Verhandlungstisch gute Bedingungen, auch rund um die Thematik Arbeitszeit, durch. Der Vertrag sollte bis Mitte 2015 unterschrieben sein. Spätestens im nächsten Tätigkeitsbericht können wir dann die erreichten Lösungen näher vorstellen.

Kantonsspital Zug AG

Der Antrag zur GAV-Revision für das Zuger Kantonsspital kam von Seiten der Spitalleitung. Das Resultat der sechsmonatigen Verhandlungen kann sich sehen lassen, konnten doch einige materielle Verbesserungen ausgehandelt werden. Für die Einführung der fünften Ferienwoche lieferte der L-GAV Gastro eine Steilvorlage: Dieser schreibt allen Betrieben in der Schweiz, die eine öffentlich zugängliche Gastronomie betreiben, gewisse Bestimmungen für deren Beschäftigte zwingend vor, als Herzstück die fünfte Ferienwoche. Das Kantonsspital Zug sah sich also mit der Situation konfrontiert, entweder nur den Gastronomieangestellten eine fünfte Ferien-

woche zuzusprechen und damit eine Ungleichbehandlung im Betrieb zu riskieren oder aber, wie schliesslich vereinbart, allen Mitarbeitenden die fünfte Ferienwoche zu gewähren.

Spitäler Kanton Neuenburg

Das Jahr 2014 war durch die Lohnverhandlungen für die Periode 2014–2016 gekennzeichnet. Die Sozialpartner waren de facto durch die Ende 2013 vom Staatsrat angekündigten Sparmassnahmen vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Dank dieser Lohnvereinbarung konnte die in Frage gestellte jährliche Erhöhung sichergestellt und während der betreffenden Periode um sechs Monate verschoben werden. Parallel dazu konnten die Gewerkschaften die Auflösung des GAV Santé 21 im Jahr 2016 verhindern, allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Mechanismen des Lohnsystems überprüft werden.

Heime Kanton Freiburg

In den vergangenen Jahren hat Syna mehrfach auf die schlechten Arbeitsbedingungen in den Freiburger Heimen aufmerksam gemacht, vor allem, was das hauswirtschaftliche Personal betrifft. 2014 wurden die Gespräche mit mehreren Leitern wieder aufgenommen, doch konnte noch kein Kompromiss gefunden werden. Wir bleiben dran!

Spital Riviera-Chablais Kantone Waadt/Wallis

Die Verhandlungen für einen neuen GAV für das Spital Riviera-Chablais sind fast abgeschlossen. Der GAV und seine Anhänge treten am 1. Januar 2015 in Kraft, mit Ausnahme des Funktionskatalogs, der während des Jahres 2015 überprüft wird. Neu im GAV: die Einführung eines flexiblen Altersrücktritts, den das Walliser Personal bereits kennt. Diese Verbesserung der Ruhestandsbedingungen setzt ein positives Zeichen für das ganze Westschweizer Gesundheitspersonal. (ID, LN)

1.4 Agrarwirtschaft

Die Sozialpartnerschaft mit Fenaco erfuhr 2014 keine grundlegenden Veränderungen. Fenaco führte wie abgemacht den Lohngleichheitsdialog durch; die Resultate werden frühestens

nächstes Jahr bekanntgegeben. Diskussionspunkt in der Paritätischen Kommission des GAV war hauptsächlich das Personalkommissionsreglement und dessen Wahlverfahren. Die Lohnverhandlungen sind zum dritten Mal in Folge gescheitert. (CS)

1.5 Bäcker-, Konditoren-, Confiseurbranche

Die Branche publizierte kurz vor Jahresende das Gesuch um die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Diese ist die Grundlage für eine nachhaltige und dringend benötigte Verbesserung der Löhne und Anstellungsbedingungen für die Angestellten der Bäcker-, Konditoren-, Confiseurbranche. (CS)

1.6 Coiffeurbranche

Die Situation mit den Grenzgängern im Tessin spitzte sich auch in der Coiffeurbranche weiter zu. Der allgemeinverbindliche GAV schreibt für Coiffeure, die ein ausländisches Diplom besitzen, keinen Mindestlohn vor. Diese Lücke nutzen die Arbeitgeber schamlos aus und rekrutieren zuhauf Berufsleute aus Italien zu Dumpinglöhnen. Die Vollzugspraxis und die für das Tessin speziell anberaumten Lohnbuchkontrollen sollen helfen, das Problem in den Griff zu bekommen.

Des Weiteren schreibt der GAV vor, dass Arbeitnehmende, die den Arbeitgeber wechseln, dem ehemaligen Kundenstamm während sechs Mo-



Im Tessin wollen die Sozialpartner mit Kontrollen gegen die tiefen Löhne angehen, die ausländischen Coiffeuren bezahlt werden.

Bild: Fotolia

naten nicht mitteilen dürfen, wo sie neu arbeiten. Das schliesst mündliche Mitteilungen über den neuen Arbeitsort ebenso ein wie die Information per Inserat oder soziale Medien (Facebook etc.). Leider kommt es in der Praxis immer wieder zu Verstössen gegen diesen Artikel. Zwar meist aus Unwissenheit, aber dennoch mit der Folge, dass die Paritätische Berufskommission die Arbeitnehmenden teilweise mit mehreren tausend Franken Konventionalstrafe belegen muss. (ID)

1.7 Gastrobranche

Die Gastrobranche liess anhand eines Monitorings die Rahmenbedingungen dieser doch sehr heterogenen Branche untersuchen. Die Resultate der Studie sollen helfen, in den laufenden Verhandlungen konkrete Verbesserungen zu erwirken. Es zeigte sich, dass insbesondere die Bemühungen im Bereich der Weiterbildung zu verstärken sind.

Die Verhandlungen erwiesen sich als zäh und konnten noch nicht abgeschlossen werden. Somit verlängert sich der bestehende L-GAV um mindestens ein weiteres Jahr. Erfreulich ist, dass der L-GAV 2014 auf sein 40-jähriges Bestehen zurückblicken konnte. Eine solche Zeitspanne zeigt, wie wichtig die Errungenschaften dieses Vertrages für die Angestellten der Branche sind. (CS)

1.8 Reinigungsbranche

Deutschschweiz

Im Frühjahr begannen die Verhandlungen zur Revision des GAV. Da der aktuelle Vertrag Ende 2016 ausläuft und das Verfahren zur Anerkennung der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) mindestens sechs Monate Zeit beansprucht, mussten die Verhandlungen ausreichend früh beginnen. Die Arbeitgeber haben von Beginn an ein klares Bekenntnis zur Weiterführung der Sozialpartnerschaft abgegeben und anerkennen den GAV als wichtigen Pfeiler in der Weiterentwicklung ihrer Branche.

Westschweiz

Seit 2014, infolge der Vereinheitlichung der GAV Reinigung Westschweiz und Genf, existiert für die gesamte Westschweiz nur noch ein GAV. Die-



In der Reinigungsbranche verfügt nun die Westschweiz über einen einheitlichen GAV.

Bild: Allpura

ser wurde für die gesamte Vertragsdauer allgemeinverbindlich erklärt.

Dank des Berufsbeitrages kann das Reinigungspersonal von den Ausbildungsmöglichkeiten an der Ecole genevoise de la propreté (EGP) und des Maison romande de la propreté (MRP) profitieren. Letztere ist im Herbst 2014 in eine neue Lokalität in Renens gezogen, die eine bessere Infrastruktur und viel Platz für die praktische Ausbildung bietet. (ID, LN)

**Beiträge von Irene Darwich (ID),
Carlo Mathieu (CM), Lise-Emanuelle Nobs (LN)
und Claudia Stöckli (CS)**

2 Gewerbe

2.1 Einleitung

Der Sektor Gewerbe steht für GAV und Vollzug. Ohne die Sozialpartnerschaft ist ein GAV unmöglich. Genau diese Partnerschaft wurde aber vor allem gegen Ende des Jahres von verschiedenen

Seiten arg strapaziert, teilweise sogar mit Füssen getreten. Partner begegnen sich auf Augenhöhe, verhandeln konstruktiv im Sinne des Ganzen und suchen nach Lösungen. Dieser Grundsatz einer Partnerschaft wurde oftmals nicht mehr gelebt. Der Verhandlungstisch wurde gemieden, Verhandlungen wurden einfach ausgesetzt, die Sozialpartnerschaft gefährdet. Die Herausforderung für die nahe Zukunft ist, diese Sozialpartnerschaft zu respektieren, die Errungenschaften daraus zu verteidigen, sich weiterhin für dieses erfolgreiche Modell einzusetzen und auch weiterhin für den Arbeitsfrieden einzustehen.

Flankierende Massnahmen

Um Erwerbstätige vor der missbräuchlichen Unterschreitung der in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen zu schützen, welche im Zusammenhang mit der Einführung des freien Personenverkehrs eintreten können, wurden arbeitsmarktliche Massnahmen eingeführt. Diese ermöglichen die Kontrolle der Einhaltung der GAV-Bestimmungen am Arbeitsort. Werden Verstösse gegen verbindliche Löhne festgestellt, greifen Sanktionen gegen fehlbare Arbeitgeber. Die paritätischen Kommissionen, die mit der

Durchsetzung des allgemeinverbindlich erklärten GAV betraut sind, kontrollieren die Schweizer Betriebe. Ihnen überträgt das Entsendegesetz zusätzlich auch die Kontrolle der Einhaltung des GAV durch Entsendebetriebe. Stellen die Kommissionen Verstösse fest, sind sie zur Meldung an die für die Sanktionierung zuständigen kantonalen Behörden verpflichtet.

Das Instrument der flankierenden Massnahmen ist ein gutes und wirkungsvolles Instrument. Hier gilt es, auch künftig vermehrt alles daranzusetzen, dass die notwendigen Mittel zur Durchsetzung gesprochen werden, damit die Umsetzung auch gewährleistet ist. (HM)

2.2 Ausbaugewerbe

Westschweiz

Bereits das dritte Jahr in Folge verweigern die Arbeitgeber Lohnerhöhungen. Sie beharren auf ihrem Standpunkt und argumentieren mit der fehlenden Teuerung, verschweigen dabei jedoch den ausgezeichneten Geschäftsgang. Diese unzulässige Entscheidung berücksichtigt nicht die steigenden Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden, insbesondere die stetig zunehmenden



Für die Sozialpartnerschaft im Bauhauptgewerbe war es ein schwieriges Jahr.

Bild: Ernst Zülle

den Mieten und Krankenkassenprämien. Ohne Aufwertung wird die Kaufkraft der Arbeitnehmenden sinken. Auch ist dies eine bedauerliche Missachtung und Geringschätzung der Arbeitnehmenden, welche in hohem Masse zum Wohlstand der Betriebe beitragen.

Der GAV bleibt bis Ende 2016 in Kraft. In Anbetracht der jetzigen Stimmung werden sich die nächsten Erneuerungsverhandlungen voraussichtlich äusserst schwierig gestalten. (TM)

2.3 Bauhauptgewerbe

Eigentlich hatten wir eine gute Ausgangslage für die Verhandlungen. Die Auftragsbücher im Hoch- und Tiefbau waren voll, und weder der LMV noch der Baukadervertrag mussten erneuert werden, da sie bis Ende 2015 in Kraft sind. Wir konnten uns auf die Anpassung der Löhne und die Verbesserung des Vollzuges konzentrieren. Nach der Inkraftsetzung der Subunternehmerhaftung, aber auch aufgrund der besseren gesetzlichen Grundlagen gegen die Scheinselbstständigkeit, konnte man für mehr Ordnung im Stall sorgen, wie es Bundesrat Schneider-Ammann ausdrückte.

Als ein Sozialpartner auf Arbeitnehmenden-seite ausscherte und eine eigene, nichtparitätisch abgestützte Vollzugsstelle einführte, nutzten die Baumeister diesen Missstand, um die Verhandlungen zu blockieren. Die sogenannte Fachstelle Risikoanalyse von besagtem Sozialpartner – installiert, um Subunternehmer eigenhändig zu prüfen, bevor diesen ein Auftrag von einer Generalunternehmung zugesprochen wird – widerspricht dem paritätisch geführten Vollzugssystem der Branche. Der Arbeitnehmendenverband begab sich in eine Abhängigkeit zwischen Sub- und Generalunternehmungen. Stur beharrt er bis heute auf seine Analysestelle und gab damit allen Arbeitgeberverbänden einen Steilpass, um Verhandlungen zu blockieren. Einerseits nutzten diese in verschiedenen Bauhaupt- und Baunebenbranchen die Situation schamlos aus, um nicht verhandeln zu müssen. Andererseits nahm der betroffene Arbeitnehmendenverband in Kauf, dass nun tausende von Bauleuten und Handwerkern des Bauneben-gewerbes für 2015 keine Lohnanpassungen be-

kamen. Ja, wir hatten 2013 und 2014 keine Teuerung, doch wäre die ausgezeichnete Wirtschaftslage die beste Voraussetzung gewesen, um verdiente reale Lohnanpassungen zu gewähren.

Syna hat die übrigen Sozialpartner aufgefordert, endlich zur Vernunft zu kommen und die Verhandlungen wieder aufzunehmen. Es stehen für 2015 Neuverhandlungen des LMV, des GAV Gleisbau sowie des GAV für Baupoliere an. Gleichzeitig muss der GAV für den flexiblen Altersrücktritt um den Finanzierungsbereich neu verhandelt werden. (EZ)

2.4 Betonwarenindustrie

Beim Seco wurde eine Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des GAV bis 31. Dezember 2016 beantragt. Bei den Löhnen für 2015 wurde eine Anpassung von 15 Franken pro Monat beziehungsweise 195 Franken pro Jahr beschlossen. Die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

2.5 Carrosseriegewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und bis am 31. Dezember 2017 in Kraft. Für die Lohnanpassung 2015 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen! Auch die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

2.6 Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt, wurde mit kleinen Anpassungen erneuert und läuft bis zum 31. Dezember 2018. Für 2015 wurde ein Prozent der GAV-Lohnsumme (Basis 2014) für individuelle Lohnanpassungen nach dem Leistungsprinzip bereitgestellt. Die Mindestlöhne für 2015 sind linear um 100 Franken erhöht worden. (NT)

2.7 Gebäudehülle

Der überarbeitete GAV läuft von 2014 bis 2018. Während dieser Vertragsdauer wurden eine jährliche generelle Lohnanpassung von 40 Franken



Die Arbeitnehmenden in der Gebäudehüllenbranche erhalten während der Dauer des GAV eine generelle Lohnerhöhung.
Bild: Fotolia



Die Arbeitgeber im Gleisbau taten es dem Baumeisterverband nach und sagten aufgrund der «Fachstelle Risikoanalyse» die Lohnverhandlungen ab. Bild: Colette Kalt

pro Monat auf die Effektivlöhne sowie ein automatischer Teuerungsausgleich bis 1,5 Prozent vereinbart. Der erweiterte und klarer definierte Geltungsbereich hat sich im Vollzug bewährt. Die Vollzugsorgane arbeiten sehr effizient und gewissenhaft. (HM)

2.8 Gebäudetechnik

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und läuft bis am 31. Dezember 2017. Für die Lohnanpassung 2015 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen! Auch die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

2.9 Gerüstbau

Die Arbeitgeber nahmen ihren Ärger über externe Vollzugsmodelle als Vorwand, um keine echten Verhandlungen führen zu müssen. Das Angebot einer generellen Lohnerhöhung von zehn Franken pro Monat kam einer schallenden Ohrfeige gleich. Die Verhandlungen laufen weiter, denn die hart arbeitenden Gerüstbauer haben mit ihrer enormen Leistung im vergangenen Jahr nicht nur Respekt, sondern auch eine akzeptable Lohnerhöhung verdient. (TW)

2.10 Gleisbau

Der GAV Gleisbau ist ein Parallelvertrag zum LMV des Bauhauptgewerbes und läuft noch bis

Ende 2015. Der Schweizerische Gleisbauunternehmerverband (SGUV) ist dem Schweizerischen Baumeisterverband (SBV) angeschlossen. Aus Loyalität respektieren sie gegenseitig ihre Beschlüsse, weshalb der SGUV sich dem Verhandlungsboykott des SBV angeschlossen und die Lohnverhandlungen abgesagt hat.

Positiv ist jedoch, dass der Vollzug der Paritätischen Berufskommission Gleisbau (SPK) verstärkt wurde. Die Kommission wird seit rund zehn Jahren von Syna präsiert, überprüft alle Meldungen ausländischer Firmen und sanktioniert die fehlbaren unter ihnen. Nachzahlungen und Konventionalstrafen werden zu fast 100 Prozent geleistet. Dem Lohndumping wurde somit auch im letzten Jahr massiv der Riegel geschooben. (EZ)

2.11 Hafner- und Plattenlegergewerbe

Das schwierige Umfeld, kein allgemeinverbindlich erklärter GAV und die Vorbereitung auf einen Verbandszusammenschluss führten letztendlich dazu, dass kein Abschluss zwischen den Vertragsparteien zustande gekommen ist. Hingegen entschloss sich die Paritätische Berufskommission zu einer flächendeckenden Überprüfung der Lohnvereinbarungen. Speziell Mindestlöhne und Lohnerhöhungen wurden ins Auge gefasst. Die Umfrage soll die Betriebe für den neuen GAV sensibilisieren. (TW)

2.12 Holzbau

Trotz ausgezeichneter Auftragslage konnten wir keinen Lohnabschluss aushandeln. Zumindest die Lohnstufen nach GAV werden gewährt. Nichtsdestotrotz gilt es, den bestehenden GAV zu vollziehen. Die Sozialpartner wollen alte Pendenzen abbauen und längst fällige Entscheide bereits gemachter Lohnbuchkontrollen beschliessen. Das Generationenmanagement steht vor der Vollendung, und der wichtige Teil der Alterslösung wird im Frühjahr 2015 an sieben Interessenkonferenzen einer möglichst breiten Basis vorgestellt und diskutiert. Die Verhandlungen über die Alterslösung für Zimmerleute laufen auf Hochtouren. (TW)

2.13 Holzindustrie und Sägereigewerbe

Der GAV wurde in seinen Grundzügen weitergeführt. Eine gesondert ausgehandelte Zusatzvereinbarung für 2014 sicherte allen Arbeitnehmenden eine akzeptable Lohnanpassung zu. Ein Strukturwandel von Klein- und Mittelbetrieben hin zu immer grösseren, industrialisierten Holzbau-Unternehmen macht sich deutlich bemerkbar. Trotzdem dominieren in der Anzahl noch immer die handwerklich ausgelegten KMU. (TW)

2.14 Holzwaren- und Drechslergewerbe

Bereits 2013 haben die Gewerkschaften den GAV nicht mehr erneuert. Auf Arbeitgeberseite steht schon seit Jahren ein Reformstau an. Für die Lohn- und Arbeitsbedingungen kann nichts Positives vermeldet werden. In diesem und im nächsten Jahr geht es vor allem darum, wie diese Betriebe mit ihren Angestellten in die neuen Branchenverträge des Schreinerergewerbes resp. der Möbelindustrie überführt werden können. Hier muss raschestmöglich eine Lösung gefunden werden. (TW)

2.15 Maler- und Gipsergewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und bis am 31. März 2015 in Kraft. Hinsichtlich Vor-

ruhestandsmodell, GAV-Verhandlungen sowie Lohnverhandlungen hat der Arbeitgeberverband SMGV wegen Unstimmigkeiten mit Unia sämtliche Verhandlungen ausgesetzt. Nur dank des bilateralen Gesprächs zwischen Syna und SMGV werden die Verhandlungen Anfang 2015 wieder aufgenommen. (NT)

2.16 Marmor- und Granitgewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und wurde bis 31. Dezember 2015 verlängert. Beim Seco wurde für den GAV «Kollektivvertrag» für die vorzeitige Pensionierung eine AVE-Verlängerung bis 30. Juli 2017 beantragt. Für die Lohnanpassung 2015 wurden einmalig 360 Franken beschlossen. Die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

2.17 Metallbau

Der L-GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und bis am 31. Dezember 2018 in Kraft. 2014 wurde erstmals ein Vaterschaftsurlaub von drei Tagen eingeführt. Für die Löhne 2015 wurde eine generelle Anpassung von 30 Franken pro Monat beschlossen. Die neu definierten Mindestlohn-Kategorien werden gemäss Auflistung 2014 umgesetzt. (NT)



In der Metallbaubranche wurde ein Vaterschaftsurlaub eingeführt.
Bild: Fotolia

2.18 Möbelindustrie

Die Möbelindustrie befindet sich seit Jahren in einem schwierigen Umfeld und behauptet sich gegen eine starke ausländische Übermacht. Namhafte Firmen schafften es nicht einmal, den minimalen Lohnabschluss vom Vorjahr umzusetzen, und haben sich so in eine inakzeptable GAV-Verletzung hineinmanövriert. Die Herbstverhandlungen wurden ohne Abschluss abgebrochen. Der GAV ist noch bis Ende 2015 in Kraft. (TW)

2.19 Orgelbau

In dieser überschaubaren Branche haben sich die Arbeitnehmenden spezialisiert und bilden sich überdurchschnittlich weiter. Nur so kann sich der Markt gegenüber dem Ausland behaupten. Zunehmend schwieriger ist das Schweizer Zuliefergewerbe, und Orgelpfeifengiesser werden Mangelware. Dennoch ist die Branche gut aufgestellt. Syna hat als einzige Vertragspartnerin mit der Gesellschaft Schweizerischer Orgelbauern eine generelle Lohnerhöhung von 0,4 Prozent ausgehandelt. (TW)

2.20 Schreinergewerbe

Die Verhandlungen im Schreinergewerbe sind gescheitert. Die Schreinermeister waren weder gewillt, eine Lohnerhöhung zu gewähren, noch den seit langem stagnierenden Mindestlohn anzupassen – trotz seit Jahren boomender Auftragslage und nach wie vor intakten Aussichten. Will sich die Branche entfalten und nicht weiter an Attraktivität einbüßen, muss eine Entwicklung stattfinden. Viele Berufsleute wandern in andere Branchen oder staatliche Betriebe ab. Der Grund dafür liegt nicht im Reiz des Berufsbildes, sondern vielmehr am unausgeglichenen Familienbudget. Syna erwartet eine echte Sozialpartnerschaft und eine entsprechende Entwicklung der Löhne für die Zukunft. Die Schreiner zeigen Einsatz, sie verdienen Respekt! (TW)

2.21 Ziegelindustrie

Ziegeleien sind in der Schweiz eine schwindende Spezies, trotz Boom und ausgezeichneter Aus-

lastung. Dominant sind internationale Konzerne. Dennoch handelten wir eine akzeptable Lohnerhöhung von generell 40 Franken aus. Mit einer weiteren Öffnung der Weiterbildungsbeiträge durch die Paritätische Berufskommission will man Gegensteuer geben, die Arbeitnehmenden fitter machen und die Attraktivität der Branche steigern. (TW)

**Beiträge von Hans Maissen (HM),
Tibor Menyhart (TM), Nicola Tamburrino (NT),
Toni Walker (TW) und Ernst Zülle (EZ)**

3 Industrie

3.1 Einleitung

Im Anschluss an den Syna-Kongress und die Wahl des neuen Präsidenten und nach dem Hinscheiden unseres geschätzten Kollegen Josef Lustenberger nahmen wir die Reorganisation des Sektors Industrie in Angriff. Unter der Leitung von Mathias Regotz haben die Zentralsekretäre eine effizientere Funktionsstruktur entwickelt, die sehr auf Teamarbeit und der Vielseitigkeit des Einzelnen basiert, mit einem Zweier-Kompetenzteam für jede Branche. Mit dieser neuen Organisation und in Zusammenarbeit mit den Regionen und der Basis kann die Industrie die Herausforderungen angehen, insbesondere die Gewinnung von neuen und die Bindung bestehender Mitglieder.

Lohnherbst

Der Lohnherbst 2014 zeichnete sich als Fortführung der Vorjahre ab: eine positive nationale Wirtschaftslage (ungefähr zwei Prozent Wachstum) in einem schwierigen internationalen Kontext, welcher sich von den Folgen der 2008/09-Krise noch nicht gänzlich erholt hat.

Obwohl unsere Gewerkschaft grundsätzlich eine generelle Realloohnerhöhung von zwei Prozent forderte, wissen wir, dass sich die guten Leistungen in der Industrie bisher nur teilweise auf die Löhne im Sektor ausgewirkt haben, wobei in einigen Branchen der Nachholbedarf nun dringlicher ist.

Leider musste man aber feststellen, dass die Ergebnisse die Erwartungen wieder einmal nicht

erfüllt haben und den Verdiensten der Arbeitnehmenden nicht entsprechen. So erreichten wir durchschnittlich 1 Prozent Realloohnerhöhung. In anderen Fällen mussten wir weniger hinnehmen, aber glücklicherweise hatten wir keine Nullrunde – ein Zeichen, dass unsere Verhandlungen Früchte tragen.

Wir weisen insbesondere auf den Fall Ineos (Chemie) hin: Um den Widerstand der Direktion zu überwinden, musste ein Brief (auf Englisch!) geschrieben werden, damit mit den eigentlichen Entscheidungsträgern vor Ort verhandelt werden konnte. Diese Strategie zahlte sich aus: Wir konnten die Situation für zwei Jahre entspannen und jährlich 0,5 Prozent durchsetzen. (DF)

3.2 Chemie- und Pharmaindustrie

Der Agrochemiekonzern Syngenta strich in Basel 500 Stellen. Der Abbau erfolgte im Rahmen eines weltweiten Verlagerungs- und Abbauprogramms von 1800 Stellen, das Einsparungen von 265 Millionen Dollar bringen sollte. Syna verurteilte den Abbau aufs Schärfste, denn dieser Schritt geschah ohne Not: Seit 2007 konnten der Umsatz um satte 34 Prozent und der Gewinn um unglaubliche 71 Prozent gesteigert werden. Die



Und wieder einmal wurden trotz gutem Geschäftsgang massenhaft Stellen gestrichen, diesmal bei Syngenta.

Bild: Syngenta

Dividendenausschüttung an die Aktionäre steigerte sich dabei um 53 Prozent. Nur das ehrgeizige EBITDA-Ziel von 22 Prozent wurde mit 19,7 Prozent knapp nicht erreicht. Allein um die Dividendenerwartungen der Aktionäre zufriedenzustellen, mussten die Arbeitnehmenden über die Klinge springen. Bei Syngenta zeigte der angelsächsisch geprägte Shareholder-Value-Führungsstil (acht von neun GL-Mitglieder sind aus den USA und Grossbritannien) unverhohlen sein wahres Gesicht: Gewinne um jeden Preis, ohne Rücksicht auf Arbeitnehmende.

BASF und Syna haben sich darauf verständigt, den geografischen Geltungsbereich des bestehenden Einheitsvertrags auf den BASF-Standort Zürich auszuweiten. Diese Anpassung wird zum 1. Juli 2015 in Kraft treten. Die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Einheitsvertrags bleiben unverändert. Sie regeln unter anderem den generellen Kündigungsschutz, die Arbeitszeit sowie die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall. Zugleich wurde der Einheitsvertrag um ein Jahr verlängert und gilt bis Ende 2016 für alle BASF-Mitarbeitenden (ohne Management) in den Schweizer Werken Basel, Schweizerhalle, Kaisten, Monthey, Evionnaz und Zürich. (MR, GS)

3.3 Elektrizitäts- und Energiewirtschaft

Der wichtigste GAV der Branche, mit der Groupe E, wurde erneuert. Syna hat eine Arbeit fortgesetzt, die ein Beispiel für die Sozialpartnerschaft in anderen Unternehmen sein soll. Andererseits, im Fall Pensionskasse Energie, haben wir uns dafür eingesetzt, dass ein richtiger Arbeitnehmendenvertreter gewählt wird – leider ohne Erfolg.

3.4 Grafische und Papierindustrie

Die Situation in der Branche ist recht verstimmt. Umstrukturierungen und Personalabbau haben 2014 nicht nachgelassen.

Bei den Vertragsverhandlungen im Jahr 2012 haben die Sozialpartner entschieden, eine paritätische Kommission einzusetzen, um die Möglichkeiten und Bedingungen einer Allgemein-



Zähneknirschend akzeptierten Alstom-Angestellte und Gewerkschaften das Angebot von General Electric für ein Joint Venture, um nicht europaweit 86 000 Arbeitsplätze zu gefährden. Bild: Alstom

verbindlicherklärung (AVE) für den Sektorenvertrag sowie die Einführung eines Vorruhestandsmodells zu überprüfen. Im Gegenzug erlangten die Arbeitgeber die Möglichkeit, die 42-Stunden-Woche einzuführen und die Zuschläge für Nachtarbeit zu reduzieren.

Ein Jahr nach GAV-Unterzeichnung hat der Arbeitgeberverband Viscom beschlossen, das AVE-Verfahren abubrechen, was einer Nichteinhaltung der unterzeichneten Vereinbarung entspricht. Wir stellen mit Ernüchterung fest, dass sich Viscom um die Sozialpartnerschaft foutiert. Der GAV läuft am 31. Dezember 2015 aus. Angesichts der gegenwärtigen Stimmung werden sich die nächsten Erneuerungsverhandlungen angespannt gestalten. (TM)

3.5 MEM-Industrie

2014 war die MEM-Industrie geprägt von der Blockade der Sozialpartnerschaft. Angefangen hat die Misere mit der Absicht der Unia, Angestellte Schweiz (AS) finanziell zu vernichten und damit den mitgliederstärksten Verband der Branche aus dem Weg zu räumen. Dieses Vorhaben ist mitunter auch als Racheaktion zu sehen, da AS die von Syna und Unia geforderten GAV-Mindest-

löhne nicht unterstützte. So wurde die alte Problematik der Beitragserhebung von AS in der MEM-Industrie wieder aufgewärmt, um Zahlungen aus dem Solidaritätsfonds (Solifonds) an AS zu blockieren. AS hatte vor 2009 tatsächlich zu umfangreiche Zuwendungen aus dem Solifonds erhalten, was aber unter den MEM-Sozialpartnern (Arbeitgeberverband Swissmem, Syna, KV Schweiz, Schweizer Kader Organisation, Unia und AS) bereinigt werden konnte. Fraglich blieb vor allem die Konformität des Umfangs der an AS gehenden Solifonds-Zahlungen für die Zeit nach 2009.

Anfang Herbst 2013 haben darum alle MEM-Sozialpartner vereinbart, dass eine renommierte Anwaltskanzlei zuerst ein Rechtsgutachten zur Klärung der Vorwürfe an AS erstellen soll. Dieses soll dann als Grundlage für eine anschliessende Revision durch eine neutrale, externe Revisionsstelle dienen. Nicht einig war man sich nur noch über Einzelheiten. In den weiteren Verhandlungen standen sich die Positionen von AS und die rigorosen Maximalforderungen von Unia, die auch ein rein gerichtliches Vorgehen gegen AS androhte, gegenüber. Syna hat bereits damals vehement auf einem sozialpartnerschaftlichen Vorgehen beharrt, da nur so rasch die Schaffung von Transparenz in der Angelegenheit gewährleistet werden konnte. Einzig auf diesem Weg kann eine aktive Mitwirkung von AS und ihren Hausverbänden bewerkstelligt und damit eine schnelle Aufklärung und Deblockade erreicht werden.

An der Sozialpartnerschaft festhalten

Dank Syna konnte im Frühjahr 2014 ein detaillierter Lösungsentwurf vorgelegt werden, der sowohl die Hauptforderungen von Unia respektierte als auch von AS akzeptiert werden konnte. Trotzdem verweigerte Unia die Zustimmung und versuchte, mit immer neuen und fadenscheinigen Forderungen das gemeinsame Vorgehen zu verhindern. Es ging also nie um die rasche Schaffung von Transparenz, denn nur weitere Verzögerungen – wie sie durch ein Gerichtsverfahren erreicht werden können – dienen den Zielen von Unia-Industriechef Pardini: AS finanziell auszuhungern und zu vernichten. In der Folge reichte Unia sodann im Alleingang eine Klage gegen AS ein. Die anderen Vertragspartner haben am so-

zialpartnerschaftlichen Vorgehen festgehalten und das Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, mit dem sämtliche Vorwürfe gegen AS überprüft werden. Denn Sozialpartner regeln in GAV nicht nur die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden, sondern geben sich auch Regeln zur Zusammenarbeit der Vertragspartner und zum Umgang mit Finanzen. Treten dabei Probleme auf, müssen diese auch durch die Sozialpartner gelöst werden. Dass Syna die Klage der Unia und die damit verfolgten Ziele nicht billigen konnte und kann, leuchtet jedem Befürworter einer echten, konstruktiven Sozialpartnerschaft ein. Syna setzt weiterhin alles daran, die Lösung der Blockade in der MEM-Industrie konstruktiv voranzutreiben und den sozialpartnerschaftlichen Weg zu verteidigen.

Im Zuge der Veröffentlichung des Buches «Heavy Metall», in dem Pardini vertrauliche Interna der MEM-GAV-Verhandlungen und der Mediation preisgibt, die anderen Sozialpartner teilweise massiv angreift und desavouiert, gelangte auch die Klage von Unia gegen AS an die Presse. Die übrigen Sozialpartner haben darauf mit einer

Medienmitteilung den Vertrauensbruch und die Blockade der MEM-Sozialpartnerschaft durch Unia aufs Schärfste verurteilt. Sie halten – wie Syna – unbeirrt am sozialpartnerschaftlichen Lösungsweg fest.

Joint Venture Alstom General Electric

Nach langem Bieterkampf gab Alstom am 21. Juni bekannt, dass sie das Angebot von General Electric (GE) für ein geplantes Joint Venture annehmen. Im September trafen sich die Arbeitnehmendenvertretung (ANV) von Alstom Schweiz und Alstom Grid zweimal mit Syna, um sich in der Frage der grössten Wirtschaftsübernahme in der europäischen Geschichte zu beraten. Der Kanton Aargau mit 6300 Arbeitsplätzen ist vom Mega-Deal besonders betroffen. Und Syna besuchte in Baden die «freiwillige» Sozialpartnerinformation von Alstom. Der Alstom-Verwaltungsratspräsident und alt Bundesrat Joseph Deiss informierte die anwesenden Sozialpartner, Behörden und Presse über die geplante Übernahme. Noch am selben Abend flogen die beiden Zentralsekretäre Diego Frieden und Guido Schluep



Die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) hat ein schwieriges Jahr hinter sich.

Bild: Fotolia

nach Brüssel, um sich mit den europäischen Gewerkschaften zu beraten. Man war sich einig, den Deal unter Auflagen und zähneknirschend zu akzeptieren. Denn es war allgemein bekannt, dass Alstom hohe Schulden hatte, und falls der Konzern pleitegehen würde, wären in Europa 86 000 Arbeitsplätze unmittelbar gefährdet.

Im Oktober begleitete Syna die ANV während eines zweitägigen Workshops im Schwarzwald. Mathias Regotz und Diego Frieden referierten über die Folgen einer Betriebsübernahme und das Vorgehen bei Massenentlassungen. Nach einer weiteren Koordinationssitzung mit der ANV fanden in Paris Verhandlungstreffen zwischen den europäischen Alstom-Betriebsräten und GE statt. GE konnte dabei keine Standort- und Jobsicherungsgarantie abgeben. Dafür wurde von GE und den europäischen Alstom-Betriebsräten eine Charta mit Zugeständnissen von GE erarbeitet. Die ANV von Alstom kann auch im Jahr 2015 auf eine enge und gute Begleitung durch Syna zählen. (DF, GS)

Information der Sozialpartner

2014 wurde Syna von Unternehmen, die dem MEM-GAV unterstehen, zu 19 «Informationsveranstaltungen für Sozialpartner» eingeladen. Drei davon waren freiwillig. An diesen Veranstaltungen verkündeten die Unternehmen in den meisten Fällen die Eröffnung der Konsultationsphase, nachdem mehrere hundert Stellen gestrichen worden waren.

Syna – und in einem Fall unsere Partnerorganisation OCST – haben an 18 dieser Veranstaltungen teilgenommen, vertreten von Zentral- und/oder Regionalsekretären. Unsere Anwesenheit ist wichtig, vor allem, weil wir so die Personalkommission in der Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verhinderung der Stellenstreichungen oder später allenfalls bei der Verhandlung eines Sozialplans voll unterstützen können. In seltenen Fällen haben uns die Unternehmen nicht informiert, was wir kritisieren. (DF, MR)

3.6 Mode- und Textilindustrie

Die Mindestlöhne beim Modegewerbeverband sowie im Schneidergewerbe werden minimal angehoben. Keine Einigung in der Lohnfrage er-

zielten wir mit Swisstextiles. Der Vertrag mit den Reiseartikel- und Lederwarenherstellern wurde per 31. Dezember 2014 arbeitgeberseitig aufgelöst. Der Kollektiv-Arbeitsvertrag zwischen Schoeller Textil und Syna wurde um ein weiteres Jahr verlängert. (GS)

3.7 Uhrenindustrie und Mikrotechnik

2014 war ein wichtiges Jahr für die Uhrenindustrie: Es wurden neue Grundlagen für die Zusammenarbeit von Zentrale und Regionen geschaffen und eine neue Strategie vorgeschlagen. Im Dezember fand ausserdem eine – leider wenig besuchte – Branchenkonferenz statt. (DF)

**Beiträge von Diego Frieden (DF),
Mathias Regotz (MR), Guido Schluep (GS)
und Tibor Menyhárt (TM)**

4 Personalverleih

Die Ausarbeitung des neuen GAV Personalverleih, der erstmals am 1. Januar 2012 in Kraft trat, war sehr intensiv und nahm sehr viel Zeit in Anspruch. Die Verhandlungen waren zeitweise sehr mühsam, oftmals drohte gar ein Scheitern.

Trotz aller Widrigkeiten ist es uns gelungen, ein Verhandlungspaket zu schnüren, welches für beide Seiten akzeptabel ist. Bei den Mindestlöhnen konnten Fortschritte erzielt werden. In den Verhandlungen hat sich Syna vehement gegen den Tiefstlohn von 3000 Franken für das Tessin gewehrt. Nun wird dieser Lohn zumindest während der Dauer des GAV – von 2016 bis 2019 – nicht eingefroren, sondern muss jährlich auf der Basis eines besonderen Protokollauszuges verhandelt werden.

Im Vollzug erzielten wir gute Fortschritte. Fast alle Personalverleiher wurden seit Inkraftsetzung des GAV überprüft. Als Folge dieser Massnahme können wir feststellen, dass die Verstösse rückläufig sind. (HM)

V Gewerkschaftspolitik

1 Kongress

Alle vier Jahre legt Syna an ihrem Kongress die grundlegende politische Ausrichtung fest und erlässt Aktionsprogramme. So auch 2014 an unserem Kongress im Walliser Brig-GLIS. Bis wir an diesen zwei engagierten und zuversichtlichen Tagen im Oktober unser neues Programm «Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.» verabschieden konnten, waren intensive und wichtige Vorarbeiten nötig.

Zum einen galt es, den ganzen Kongress zu organisieren. Darum sei an dieser Stelle allen Beteiligten – und es waren viele! – von Herzen für ihre tolle und erfolgreiche Arbeit vor und am Kongress gedankt! Es ist schön, zu sehen, wie viel möglich wird, wenn alle am gleichen Strick ziehen! Merci, merci, merci für diese Topleistung!

Eine lange Vorbereitungszeit

Doch auch das Kongressthema beschäftigte uns ganz bewusst schon Monate vor dem Kon-

gress. Bereits Anfang 2013 leitete der Vorstand die Auswahl des Kongressthemas ein. Die Arbeit in den Branchen, die Erfahrungen der Regionalsekretäre sowie -sekretärinnen und vor allem die unzähligen Rückmeldungen unserer Mitglieder haben uns veranlasst, die Probleme rund um die Arbeitszeit anzugehen. An Vorstandssitzungen und Sekretärenkonferenzen, aber auch in vielen Gesprächen mit unseren Mitgliedern sammelten wir die Probleme rund um Stress und mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Und wir entwickelten Forderungen und Lösungen.

Dies alles wurde Ende 2013 in einem ersten Dokument unter dem Titel «Meine Arbeit, meine Zeit. Stopp dem Zeitklaus» zusammengefasst. Während mehr als drei Monate waren anschliessend die Regionen und Kommissionen gefordert, im Rahmen einer Vernehmlassung dazu Stellung zu nehmen. An unzähligen Versammlungen und in Arbeitsgruppen wurde das Thema bearbeitet und diskutiert. Parallel starteten wir bei unseren Mitgliedern im ersten Quartal 2014



Letzte Kongressvorbereitungen: Besprechung zwischen der Kommunikationsabteilung und dem Technik-Team.

Bild: Syna

eine Umfrage zu Problemen und möglichen Lösungen rund um die Arbeitszeit. Ergänzt wurde diese Arbeit mit einer von Syna in Auftrag gegebenen repräsentativen Umfrage, die die Mehrarbeit und ihre Entschädigung behandelte.

Umsetzung der Forderungen

Dies alles gab uns im Frühsommer ein umfassendes Bild und zeigte den dringenden Handlungsbedarf auf. Jetzt gruppieren wir die Probleme und bündeln die Forderungen. Während des Sommers erstellten wir das Kongressdokument und konkretisierten die Kampagne. Auch die Planung der Kongresstage wurde immer detaillierter.

Folgerichtig nahmen am Kongress Video-Statements und Interventionen der Basis einen wichtigen Stellenwert ein. Mit der einstimmigen Verabschiedung des Kongressdokuments wurde nicht etwa die Arbeit abgeschlossen, sondern die Umsetzung unserer Forderungen gestartet. Es ist ermutigend, zu sehen, dass wir dank der klaren Positionierung von Syna in ersten GAV-Verhandlungen bereits wichtige Erfolge erzielen konnten auf dem Weg, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen.

Arno Kerst, Präsident

Zwei produktive Kongresstage

Quasi über Nacht, so schien es zumindest, war das Innere der Simplonhalle ansprechend umgestaltet worden und bereit. Als um 12.50 Uhr der Gong zum Start aufforderte, nahm im Saal Platz, wer bis anhin noch den Stehlunch genoss und ein erstes Mal mit den «Synas», den drei Bewegungsschauspielern, die eigens für den zweitägigen Anlass ein Programm erarbeitet hatten, in Kontakt gekommen war.

Launiger Rückblick

Nach der Begrüssung durch Toni Biderbost, dem Regionalpräsidenten der Syna-Region Oberwallis, riefen Kurt Regotz, der abtretende Präsident, Chantal Hayoz, die langjährige Zentralsekretärin, und Werner Rindlisbacher, der Sektorleiter Gewerbe, in Erinnerung, was Syna in 16 Jahren alles erreicht hat. Dazu gehören: die Einführung des flexiblen Altersrücktritts und der Kinderzulagen sowie die Thematisierung der Belastung



Die Synas untermalten das Kongressprogramm.

Bild: Syna

am Arbeitsplatz. Daraus entwickelte sich die Forderung nach mehr Ferien und nach einer gerechten Abgeltung von Mehrarbeit. Nicht zu vergessen der Einsatz gegen die Ausweitung der Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Bekämpfung von Verschlechterungen bei den Sozialversicherungen. Auch die Aufforderung an die Mitglieder, über visionäre Themen wie das bedingungslose Grundeinkommen zu diskutieren, gehört zu den gewerkschaftlichen Erfolgen. Seit der Fusion der christlichen Gewerkschaften zur heutigen Syna wurde zudem der Dienstleistungssektor aufgebaut und damit dem Umstand Rechnung getragen, dass in den Gesundheits-, Reinigungs- und Detailhandelsbranchen mehr und mehr Arbeitsplätze geschaffen wurden, die Arbeitnehmenden aber nicht gewerkschaftlich organisiert waren und folglich wenig Schutz genossen. Dennoch: Die Sektoren Gewerbe und Industrie liess Syna nicht aus den Augen, erreichte auch da zahlreiche Verbesserungen.

Hoher politischer Besuch

Als Bundesrat Alain Berset gut gelaunt ans Rednerpult trat, sprach er die Anwesenden mit «lie-



Kurt Regotz übergibt sein Amt dem neu gewählten Präsidenten Arno Kerst.

Bild: Syna

be Kolleginnen und Kollegen» an und bekam grosse Zustimmung. Er referierte darüber, dass echter Fortschritt sich daran bemesse, dass die Wirtschaft für den Menschen da sei – und nicht der Mensch für die Wirtschaft –, dass globaler Wettbewerb, die Profiterwartungen der Aktionäre und nicht zuletzt natürlich die mobile Kommunikation am Schutz der Arbeitszeit nage. Er liess es sich denn auch nicht nehmen, sich in der Pause unter die Anwesenden zu mischen und angeregt mitzudiskutieren.

Der Walliser Staatsrat Jean-Michel Cina sprach über die Besonderheiten seines Kantons und wies darauf hin, dass Syna die wichtigste Gewerkschaft im Wallis sei.

Sicher und sozial abgedeckt

Bundesrat Alain Berset, der auch zur Altersvorsorge 2020 geredet hatte, lieferte somit die Vorlage für die erste von insgesamt vier Resolutionen, die an den beiden Kongresstagen verabschiedet wurden. Begrüsszt wird, dass im Reformpaket 2020 die Sicherstellung der Finanzierung der ersten und zweiten Säule gleichzeitig behandelt wird. Unantastbar sind für Syna jedoch das Verfassungsziel der «Fortsetzung der gewohnten

Lebenshaltung», ein Rentenabbau, eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen ohne vorherige Lohnungleichheit. Flexible Pensionierungen müssen mit finanzieller Abfederung auch für tiefe Einkommen möglich sein. Zudem muss alles unternommen werden, damit ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligt werden.

Mit der zweiten Resolution wurde festgehalten, dass Syna sich konsequent gegen Diskriminierung und Rassismus einsetzt. Dazu gehören das Aufdecken und Ahnden von Missachtungen, das Einfordern von gleichen Löhnen bei gleicher Arbeit, das Anerkennen unterschiedlicher Qualifikationen und die Gleichstellung bei den Sozialleistungen.

Ein Abschied ist auch ein Anfang

Hatte Kurt Regotz mit Witz und Schalk – und dabei stets fundiert – durch den Nachmittag geführt, war es nun an ihm, die Bühne anderen zu überlassen. Arno Kerst, der designierte Präsidentenskandidat, wurde den Delegierten anschliessend zur Wahl empfohlen. Wie es sich statutarisch gehört, musste er vor der Wahl den Saal verlassen.

Mit Schwung in den zweiten Kongresstag

Am Samstag wurden die Delegierten von den Synas zu einem Jonglage-Warm-up aufgefordert. Spät war es am Abend vorher geworden, denn die Sängerin Sina hatte, ganz exklusiv für den Syna-Kongress, aufgespielt. So kam durch das Balltraining die nötige Bewegung in die Menge. Der Stadtpräsident von Brig-Glis, Louis Ursprung, war – noch vor seiner Begrüssungsrede – mit Elan dabei.

Im Anschluss bedankte sich der neue Präsident in seiner Antrittsrede für das in ihn gesetzte Vertrauen und würdigte die Arbeit seiner Vorgänger. Arno Kerst bekräftigte aber auch, dass Syna weiterhin in der Verantwortung stehe, diese Arbeit mit Nachdruck fortzuführen. Die Würde des Menschen und dessen Bedürfnisse müssen gewährleistet sein, denn der Mensch ist keine Maschine, sondern braucht Zeit für Erholung, für Familie, für Freizeit.

Transparenz und Erholung

Der neue Präsident stellte mit diversen Kolleginnen und Kollegen aus dem Zentralsekretariat die weiteren Resolutionen vor. Video-Einspieler mit Statements der Delegierten stimmten auf das umfangreiche Forderungspaket ein. Die dritte Resolution zur Arbeitszeiterfassung kritisierte die Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit, den Druck bei der Arbeit sowie die wachsende Arbeitsintensität, die sich in steigenden Stresszahlen niederschlägt. Syna fordert zum Wohle der Arbeitnehmenden genügend Zeit für Erholung und eine klare und transparente Erfassung der Arbeitszeit. Denn flexible Arbeitszeiten brauchen klare Spielregeln.

Mit der vierten Resolution forderte Syna, dass das Engagement der Arbeitnehmenden in Familie und Gesellschaft verstärkt unterstützt wird. Mit dem Ziel, dass sich die Arbeitsbedingungen stärker an den Bedürfnissen der Familien orientieren anstatt nur nach dem Gusto der Wirtschaft. Grundlage dafür ist die Verwirklichung der Chancen- und Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Dazu gehören unter anderem eine Aufwertung der Teilzeitarbeit und der Ausbau des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs.

Die Delegierten setzten sich intensiv mit den vier Resolutionen auseinander und stimmten

am Ende überzeugt dafür. Damit bestimmten sie die grossen Linien der Syna-Aktivitäten für die nächsten vier Jahre.

Colette Kalt, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

2 Lohnpolitik

Die Vorzeichen für einen guten Lohnherbst waren gegeben: Zum einen zeigte sich die Schweizer Wirtschaft robust und auf klarem Wachstumskurs. Zudem hatte sich die gesamte Arbeiterschaft im Rahmen ihrer Kampagne gegen einen gesetzlichen Mindestlohn klar für sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen als Königsweg ausgesprochen. Die von Syna im Sommer formulierten Forderungen von einer mindestens zwei-prozentigen Realloohnerhöhung schienen auf fruchtbaren Boden fallen zu können. Aber die vorliegenden Lohnresultate enttäuschen. Trotz guter wirtschaftlicher Situation gab es kaum überzeugende Lohnresultate.

Sozialpartnerschaft oder Kampf?

Im Maler- und Gipsergewerbe, Bauhauptgewerbe und Gleisbau gibt es dieses Jahr für Zehntausende Arbeitnehmende keine Lohnerhöhungen. Denn einmal mehr liegen sich Arbeitgeber und Unia in den Haaren. Syna verurteilt aufs Schärfste



Die Lohngleichheit muss vorangetrieben werden.

Bild: Fotolia

te, dass sich Arbeitgeber nicht an die Gesamtarbeitsverträge halten und verantwortungslos die Lohnverhandlungen abgebrochen haben. Lohnverhandlungen mit einem anderen sozialpartnerschaftlichen Streitpunkt zu verknüpfen, verstösst gegen Treu und Glauben! Doch auch Unia hat mit ihrem sturen Beharren auf ihre Fachstelle nicht im Geringsten dazu beigetragen, die Situation zu entschärfen. Die Leidtragenden sind unsere Mitglieder und alle Arbeitnehmenden, die nun ohne Lohnerhöhung auskommen müssen. Syna fordert sowohl Arbeitgeber als auch Unia eindringlich auf, gemeinsam mit Syna die anstehenden Herausforderungen auf dem Weg der Sozialpartnerschaft zu lösen. Auch in sechs weiteren Branchen des Baunebengewerbes konnten sich die Sozialpartner nicht zu einem Abschluss durchringen. Trotz seit Jahren boomender Bauwirtschaft, trotz steigender Produktivität und nach wie vor intakten Aussichten werden viele Handwerker keine Lohnerhöhung bekommen.

Erhöhungen fallen oft individuell aus

Ob Coop, Fenaco, die Kantonsspitäler Aargau oder Thurgau: Sie alle haben gemeinsam, dass die Verteilung der Lohnabschlüsse von 0,7 bis 1,0 Prozent ausschliesslich oder zum grössten Teil individuell erfolgt. Syna ist dieser Art der Verteilung gegenüber äusserst kritisch eingestellt, da faire Kriterien dabei meist fehlen. Positiv ist dennoch die Anhebung der Mindestlöhne beim Detailhändler Coop um 50 bis 100 Franken. In den Reinigungsbranchen der Deutsch- und Westschweiz gibt es eine Erhöhung um 1,3 bis 2,5 Prozent, bei den Bäckereibetrieben und den Friseursalons wird es deutliche und längst fällige Erhöhungen geben. Gerade in diesen Tieflohnbranchen bringen höhere Mindestlöhne den Arbeitnehmenden eine deutliche Verbesserung.

Dank Spezialisierung, aber vor allem auch dank Arbeitnehmenden mit hoher Leistungsbereitschaft und hohem Qualitätsbewusstsein, ist die Schweizer Exportindustrie im globalen Umfeld gut positioniert. Umso unverständlicher ist es, dass der Lohnherbst 2014 mit (meist individuellen) Lohnerhöhungen von bis zu 1 Prozent einmal mehr dieser hohen Leistungsbereitschaft in keiner Weise Rechnung trägt.

Frauenlöhne endlich anpassen!

Weder der freiwillige Lohngleichheitsdialog noch die Lohnverhandlungen haben eine Besserung bei den Frauenlöhnen gebracht. Deshalb begrüsst Syna das bundesrätliche Ansinnen, Firmen zur regelmässigen Lohnanalyse zu verpflichten. 33 Jahre nach dem Verfassungsauftrag muss die Lohngleichheit endlich konsequent vorangetrieben werden.

Syna zieht eine düstere Bilanz dieses Lohnherbstes, die meisten Resultate enttäuschen. Zudem sind wir äusserst besorgt, dass sowohl hüten wie drüben der sozialpartnerschaftliche Weg der Lösungsfindung immer leichtfertiger über Bord geworfen wird.

Arno Kerst, Präsident

3 Zuwanderung

Kein Thema beschäftigte Gewerkschaften, Politik und Wirtschaft so sehr wie die Zuwanderung. Die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der Europäischen Union beinhalten seit 2002 auch das Abkommen über die Personenfreizügigkeit. Dank der guten wirtschaftlichen Situation erfolgte eine starke Zuwanderung in Richtung Schweiz.

Wir Gewerkschaften haben den bilateralen Verträgen und damit der Personenfreizügigkeit nur zugestimmt, weil wirksame flankierende Massnahmen (Flam) zum Schutz unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen eingeführt wurden. Sie erwiesen sich als dringend notwendig. Anpassungen resp. Verbesserungen wurden laufend vorgenommen, und das muss auch künftig so sein. So muss der Vollzug schneller erfolgen. Die verhängten Bussen sollen schmerzen. Die branchenübergreifende Koordination muss verbessert, die Mindestbedingungen für Branchen ohne GAV müssen schweizweit eingeführt, die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit intensiviert und die Umsetzung der Solidarhaftung vereinfacht werden.

Erfolgsmodell Schweiz

Seit 2002 ist die Zuwanderung höher als ursprünglich erwartet. Das ist sicher auf die erfreu-



Zuwanderer haben geholfen, die Schweiz aufzubauen.

Bild: Ernst Zülle

liche wirtschaftliche Situation und die vergleichsweise guten Arbeits- und Lohnbedingungen in der Schweiz zurückzuführen. Gleichzeitig steigen die Mieten und die Preise für Wohneigentum. Die Auslastung der Strassen und öffentlichen Verkehrsmittel nimmt zu. Ständig neue Schlagzeilen über Lohndumping verunsichern die Arbeitnehmenden. Grenzregionen werden von ausländischen Arbeitskräften überrollt. Die stetige Forderung nach noch mehr Wachstum beängstigt die Bevölkerung, während die Löhne stagnieren. Da bietet sich die steigende Zuwanderung geradezu als Sündenbock an.

Schnell vergessen wir, dass die Migrantinnen und Migranten wesentlich zu unserem Wohlstand beigetragen haben und dass sie ein wichtiger Teil des Erfolgsmodells Schweiz sind. Sie haben in früheren Jahren nicht nur unsere Strassen, Stauseen, Tunnel und Städte gebaut; sie waren und sind auch ein Teil unserer Gewerkschaftsbewegung. Damit haben sie auch beigetragen zum System unserer Sozialpartnerschaft mit dem sozialen Frieden, der unbestritten auch zum vielgerühmten Erfolgsmodell Schweiz gehört.

Nicht ohne bilaterale Verträge

Für die Gewerkschaften ist klar; es braucht das Gemeinsame, nicht das Trennende. Wir verstehen den Ärger der Arbeitnehmenden und nehmen die Ängste des Schweizer Stimmvolkes ernst.

Einen Tag nach dem knappen Ja zur Masseneinwanderungsinitiative haben sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse, Unia und Syna gemeinsam und öffentlich an den Bundesrat gewandt und die Konsultation der Sozialpartner über das weitere Vorgehen verlangt. Für die Gewerkschaften sind nach wie vor folgende Grundsätze entscheidend:

- Die bilateralen Verträge müssen gesichert werden. Sie sind für das Lohnniveau und die Sicherheit der Arbeitsplätze von sehr grosser Bedeutung.
- Das Prinzip der Nichtdiskriminierung muss auch in Zukunft wegleitend bleiben. Ein neues Saisonierstatut kommt nicht in Frage.
- Lohnschutz aus- statt abbauen. In der Schweiz müssen Schweizer Löhne bezahlt werden – zum Schutz der Löhne und der Arbeitsplätze vor Dumpingkonkurrenz.

Gleichheit und Respekt

Verfassung, Gesetze und Massnahmen sind das eine. Respekt, Anstand und Verantwortung gegenüber den arbeitenden Menschen das andere. Das braucht es, um ältere Arbeitnehmende zu behalten, statt sie aus Kostengründen zu entlassen und durch jüngere – woher auch immer – zu ersetzen. Kein gesetzlicher Inländervorrang ist notwendig, um mehr zu tun, damit Teilzeitarbeit gefördert und der Wiedereinstieg in den Beruf leichter wird.

Es braucht keine Angstmache, dass Arbeitsplätze bedroht wären, wenn es um ein paar Tage Ferien mehr für die Gesundheit der Arbeitnehmenden geht oder wenn Mindestlöhne eingeführt werden sollen. Denn es sind die gleichen Angstmacher, die ohne Not, nur unter dem Vorwand des zu starken Frankens, Gratisarbeit von mehreren Wochen von ihren Arbeitnehmenden verlangen. Das ist sicher nicht das Erfolgsmodell Schweiz.

**Kurt Regotz, Präsident bis Oktober 2014,
Zentralsekretär**

4 Gesellschaftspolitik

Im Kongressjahr hat sich die Fachstelle Gesellschaftspolitik neben den alltäglichen Geschäften vor allem mit den Forderungen aus den Fachbereichen für die nächsten vier Syna-Jahre beschäftigt. Die Diskussionen aus der Basis sind so in das Kongresspapier eingeflossen und sind dort unter anderem in einer Resolution festgehalten.

2014 war aber auch sonst ein intensives Jahr für die Fachstelle. Noch immer wurden die drei Fachbereiche Migration, Jugend und Gleichstellung mit einer 80-Prozent-Stelle abgedeckt, welche sehr ausgelastet war. In allen drei Bereichen wurden 2014 die Ziele definiert und von Vorstand und GL abgesegnet. So konnte die Grundlage für eine zielorientierte Arbeit geschaffen werden.

Migration

Zum regelrechten Erfolgsmodell entwickelten sich die von Syna angebotenen Deutschkurse. Zu den bereits im Vorjahr geführten Regionen Zürich

und Graubünden kamen Basel und Schaffhausen hinzu. Vor allem in Schaffhausen und Graubünden war der Zulauf gross. Insgesamt haben knapp 100 Personen an den Kursen teilgenommen.

Die Migrationskommission veranstaltete im Februar zum ersten Mal seit längerer Zeit wieder eine Konferenz, welche allen Basismitgliedern offen stand. Die Inputs der Migrationskonferenz flossen als Forderungen direkt ins Kongresspapier. Daneben behandelte die Kommission an drei Sitzungen drei spezifische Themen: Einmal war dies die Temporärarbeit, welche gerade für Migrantinnen und Migranten oft eine Falle darstellt. Dann wurde die Resolution zum Thema Diskriminierung erarbeitet, welche am Kongress vom ältesten Kommissionsmitglied, Sergio Scaramuzza, präsentiert wurde.

Die Zusammenarbeit mit den zugewandten Organisationen wurde 2014 weiter verstärkt. Insbesondere im Bereich der Deutschkurse wurde Enaip ein wichtiger Partner, und im Bereich der Sozialversicherungsfragen sind die Organisationen Inas und Acli zwei wichtige Partner.

Jugend

Die Jugendkommission von Travail.Suisse, Jeunesse.Suisse, wurde im Jahr 2014 richtig aktiv. An vorderster Front mit dabei waren auch Syna-Mitglieder. Neben der Kommission gibt es auch einen Vorstand, in welchem Isabelle Stern Syna vertrat. In enger Zusammenarbeit mit Jeunesse.Suisse wurden zwei Jugendkurse sowie der jährlich stattfindende Jugendrat organisiert. Insbesondere der Jugendrat fand grossen Anklang und war gut besucht. Dieser zeichnet sich durch interaktive Workshops und hochkarätige Referenten aus. 2014 war unter anderem Nationalrat Andy Tschümperlin dabei. Die weiteren Kurse zu den Themen Bewerbung und Mobbing fanden mit mässiger Beteiligung statt.

Der absolute Höhepunkt im Young-Syna-Jahr war die Teilnahme an den Berufsmeisterschaften Swissskills in Bern. Verstärkt durch die Syna-Lernenden gelang Jeunesse.Suisse dort ein aufsehenerregender Auftritt mit einem interaktiven Stand und einem Wettbewerb. Die Frage «Wo siehst du dich in fünf Jahren?» lockte Jung und Alt an den Stand und initiierte so manch gutes Gespräch.



Sergio Scaramuzza verliest am Kongress die Resolution der Migrantinnen und Migranten. Bild: Syna

Die Vernetzung von Young Syna war ebenfalls ein grosses Thema. An diversen Sitzungen mit dem Verein Jugend und Wirtschaft und der Stiftung Swissskills sowie durch die Teilnahme an diversen Anlässen von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (Sajv), des Dachverbands Schweizer Jugendparlamente (DSJ) oder der Offenen Jugendarbeit (OJA) konnte die Sicht der Gewerkschaftsjugend in verschiedene Bereiche einfließen.

Im Frühjahr wurde ich zudem zu einem Referat an die Stiftungsschule Kloster Engelberg eingeladen und konnte dort den Gymnasiasten an einem spannenden Morgen die Gewerkschafts-sicht erläutern.

Gleichstellung

Anfang Jahr wurde mit der Fenaco der Lohn-gleichheitsdialog unterzeichnet. Die Arbeit wird sozialpartnerschaftlich während der nächsten Jahre begleitet. Ein Projekt, welches die Verein-barkeit von Pflegearbeit und Erwerbsarbeit the-matisiert, wird ebenfalls begleitet. Des Weiteren

wurde viel Medienarbeit geleistet, um die Gleich-stellung zu thematisieren, und es wurden Ver-nehmlassungen zum Thema verfasst.

Sabine Hunger, Fachstelle Gesellschaftspolitik

5 Rentnerbewegung

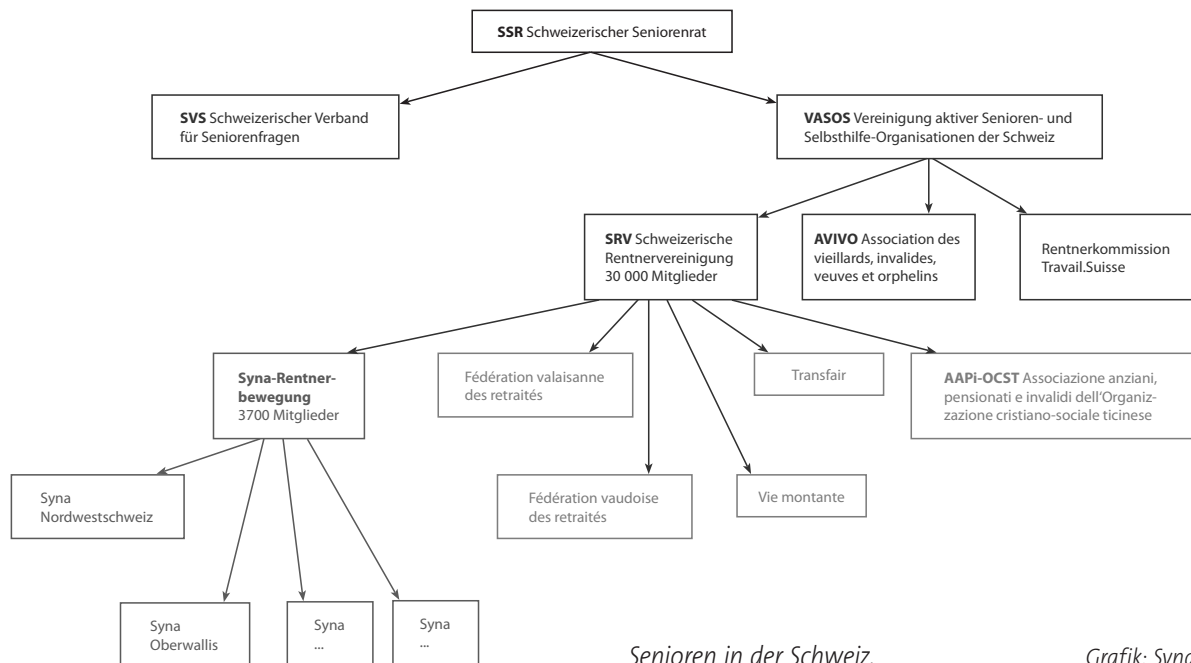
2014 war für die Syna-Rentnerbewegung leb-haft und zukunftsgerichtet. Die Weichenstellung erfolgte schon an der ersten Vorstandssitzung vom 23. April. Nach einem Einführungsreferat von alt Rentnerpräsident Alois Vonlanten disku-tierten wir intensiv über seinen Vorschlag, die Rentnerbewegung neu zu aktivieren, und arbei-teten verschiedene Ideen aus. Als Präsident über-nahm ich die interessante Aufgabe, auf die kom-mende Delegiertenversammlung (DV) vom 4. Juni einen Reglementsentwurf vorzubereiten. Er sollte die regionale Organisation, die Zusam-menarbeit mit den Syna-Regionalsekretariaten (RS) und den Auftritt auf der Syna-Website regeln.

Pensionierte aktiv einbinden

An der DV verabschiedeten die Delegierten ein-stimmig das neue Rentner-Reglement. Dieses sieht vor, dass in jeder Syna-Region eine Rentner-gruppe gegründet wird, sofern nicht bereits vor-handen. Ein kleiner Vorstand, bestehend aus in-und ausländischen Frauen und Männern, soll die Gruppe in Zusammenarbeit mit den RS leiten. Ziel dieser regionalen Organisationen ist es, den Kon-takt zwischen den Rentnern und den RS zu för-dern sowie die pensionierten Mitglieder mit Ak-tivitäten in der Gewerkschaft zu halten. Ebenso wichtig ist es, die Rentnerinnen und Rentner di-rekt über die politischen Ziele von Syna zu infor-mieren, damit sie – als meist noch aktive Stimm-bürger – extremen politischen Strömungen ent-gegentreten können. Auf der Syna-Website soll laufend über Aktivitäten informiert werden.

Die schweizerischen Rentnerbewegungen

Unser Gast an der DV, Michel Pillonel, berichte-te über die Struktur der schweizerischen Rent-nerbewegungen (siehe Grafik Seite 44). Die Syna-Rentnerbewegung ist Mitglied der SRV. Diese ist zusammen mit rund 23 anderen Gruppierungen



Senioren in der Schweiz.

Grafik: Syna

der Vasos angeschlossen. Die Vasos wiederum ist dem SSR angeschlossen, der sich für die Alterspolitik engagiert.

Michel Pillonel stellt fest, dass in der Politik zwar viel für, aber nur wenig zusammen mit den Alten gemacht wird. Bei vielen Entscheidungen werden sie ausgeschlossen, obwohl es auch um sie und um ihr Geld geht. So sind beispielsweise in den Stiftungsräten von Pensionskassen keine Pensionierten vertreten.

Die CVP-Initiativen

Ein weiterer Gast an der DV war Mathias Kuert Killer von Travail.Suisse. Er erklärte uns einige Berechnungen zu den CVP-Familieninitiativen. Die erste Initiative betrifft die Heiratsstrafe. Das Hauptproblem ist, dass die AHV für zwei Einzelpersonen 2-mal 100 Prozent Rente auszahlt, für ein Ehepaar aber nur 1,5-mal 100 Prozent. Bei einer Angleichung entstünden der AHV zusätzliche Kosten von 1,7 Mia. Franken. Dies könnte einige Veränderungen auslösen. Es könnten die Witwenrenten aufgehoben werden, oder nicht-berufstätige Frauen müssten ebenfalls AHV-Beiträge bezahlen. Eventuell würden die AHV-Renten generell etwas gekürzt. Im Weiteren führt die Zusammenlegung der Einkommen von Ehepaaren zu höheren Steuern. Würden Ehepaare separat besteuert, gäbe es beim Bund einen Steuerausfall von 1 bis 2,4 Mia. Franken. Dieses Phänomen

ist offenbar in den Kantonen schon weitgehend aufgehoben, ausser bei sehr hohen Einkommen.

Die zweite Initiative will die Versteuerung der Kinderzulagen aufheben und bewirkt Steuerausfälle von ca. 1 Mia. Franken. Travail.Suisse bevorzugt, die Kinder- und Ausbildungszulagen um 50 Franken pro Monat anzuheben, mit Kosten von ca. 600 Mio. Franken. Dies brächte vor allem den tieferen Einkommen mehr als eine kleine Steuererleichterung. Ausserdem ist zu beachten, dass Familien mit zwei Kindern meist keine Bundessteuern bezahlen. Es würden daher nur die oberen Einkommen entlastet.

Herzlichen Dank

Die Vorstandssitzung vom Herbst war dem Jahresprogramm 2015 sowie der Durchsetzung des neugeschaffenen Rentner-Reglements gewidmet.

Ich danke dem ganzen Vorstand, insbesondere unserem Koordinator Kurt Regotz, der Übersetzerin Rut Hörler sowie dem Aktuar Paul Rutz für die ausgezeichneten Protokolle und ihre Arbeit als Repräsentanten der Syna-Rentnerinnen und -Rentner in den verschiedenen Organisationen. Einen herzlichen Dank auch den fleissigen Mitarbeitenden im Zentralsekretariat für die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Emil Hauser, Präsident Rentnerbewegung

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,
Germaine Monica Rusch (Frz. → Dt.)
Pascale Giger (Dt. → Frz.)

Layout:

Sandra Föhn

Druck:

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1. Auflage Mai 2015

