



Tätigkeitsbericht 2015

Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung vom 25. Juni 2016

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	Delegiertenversammlung 2015	36
2	Umsetzung der Kongressthemen	37
3	Arbeitszeiterfassung	39
4	Lohnpolitik	40
5	Lohnleichheit	41
6	Gesellschaftspolitik	42
7	Rentnerbewegung	44

I Vorwort des Präsidenten

Was war 2015 wichtig, was weniger? Was ist uns gelungen, wo sind wir gescheitert? Was muss in den Tätigkeitsbericht, und was darf unerwähnt bleiben? Allen «Schreiberlingen» ein herzliches Dankeschön, dass sie sich dieser Aufgabe gestellt haben. Mit ihren Beiträgen wird diese Textsammlung zu dem, was sie sein soll: der Syna-Tätigkeitsbericht 2015 zuhanden der Delegiertenversammlung.

Die heutige Zeit macht das Berichten, das Schildern der grossen Linien und wichtigen Ereignisse nicht einfacher. Die Informationsflut auf den unzähligen Kanälen hilft nicht, den Überblick zu bewahren. Zudem ist zu oft das Schrille und Laute belanglos, während Wichtiges oft im Stillen und unbemerkt geschieht.

Informationsflut, aber auch: Tu Gutes und sprich davon

Auch Syna bewegt sich auf vielen Kommunikationskanälen. Zuerst sei hier der direkte Kontakt erwähnt. Ja, im Gespräch schaffen wir Begegnung, ermöglichen Informationsaustausch, können gemeinsam etwas entwickeln und – ganz wichtig – Vertrauen schaffen und Feuer entfachen. Gerade weil es noch so viele andere Möglichkeiten zum Kommunizieren gibt, müssen wir das direkte Gespräch als stärksten Kommunikationskanal einer Mitgliederorganisation immer wieder suchen und pflegen. Herzlichen Dank an alle, die dies innerhalb von Syna pflegen: in den Sektionen und ihren Vorständen, in Arbeits- und Interessengruppen, an GV's, DV's und Branchensammlungen, bei der Mitgliederwerbung oder im Beratungsgespräch. An der Demo, beim Kegeln, in den Regionalsekretariaten oder am Schalter mit Arbeitslosen, in Kommissionen und am Verhandlungstisch.

Wieviel effektiver, nachhaltiger und lösungsorientierter als die E-Mail-Nachricht, die wir heutzutage vor allem noch als Flut wahrnehmen, ist das Gespräch!

Die Medienarbeit ist eine weitere Möglichkeit, unser Engagement, unsere Werte und Erfolge zu präsentieren. Online und traditionell in Print-



Arno Kerst

Bilder: Colette Kalt

medien, über Radio und Fernsehen. Gerade als lösungsorientierte und konstruktive Gewerkschaft liefern wir nicht immer das, was die Medien so lieben: den Konflikt. Aber auch fundiertes Hintergrundwissen sowie Inhalte statt Schlagworte finden nach wie vor Anklang bei den Journalistinnen und Medienschaffenden. Als wir im Februar 2015 Bundesrat Johann Schneider-Ammann frontal angriffen, weil er – ohne uns einzubeziehen – einen «Kompromiss» bei der Arbeitszeiterfassung als sozialpartnerschaftlich verkaufen wollte, lieferten wir beides: die handfeste Konfrontation und die fundierte Begründung, warum Arbeitszeiterfassung nicht verstaubt, sondern dringender ist denn je.

Syna ist auch im World Wide Web präsent. Nicht nur mit unserer Website www.syna.ch oder unserer Kampagnenseite www.meinearbeit-meinezeit.ch. Das Internet hat gerade durch die zunehmende mobile Nutzung weiter an Bedeutung gewonnen. So ist Syna auch auf Facebook (www.facebook.com/syna.ch) präsent und macht dort auf Unterschriftensammlungen und Veranstaltungen aufmerksam oder präsentiert Verhandlungserfolge und Abstimmungsparolen. Seit Neuestem bin ich für Syna auch auf Twitter ([@ArnoKerstSyna](http://www.twitter.com/ArnoKerstSyna)) aktiv. Über diesen Kurznachrichtendienst kommentieren wir Aktuelles und präsentieren unser Engagement. Wirst du mein nächster Follower?

So faszinierend diese heutigen Möglichkeiten der Kommunikation und Information sind, sie haben sich tief im Arbeitsalltag fast jedes Berufes eingenistet. Und sorgen dort neben Entlastung vermehrt auch für Zerstückelung, Beschleunigung, Entgrenzung. Und hier kommt Syna ins Spiel: Wir wollen gesunde und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Darum fordern wir, auch mit unserem Kongressmotto, dass Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht sein sollen, dass die Digitalisierung und die Automatisierung vor allem zum Nutzen der Arbeitnehmenden eingesetzt werden und nicht primär die sowieso schon überquellenden Konten (oder heimlichen Briefkästen) der Aktionäre noch weiter füllen sollen.

Aktive Syna

Dieser Jahresbericht versammelt systematisch unsere Aktivitäten in den Regionen und Kommissionen, den Branchen und auf politischer Ebene. Auch 2015 kommt vieles zusammen und bleibt noch mehr unerwähnt!

Syna war auf der Strasse! Wir haben für Lohngleichheit und Teilzeitarbeit und gegen die Diskriminierung der Frauen demonstriert. Für das Rentenalter 60 und den LMV im Bauhauptgewerbe waren wir gleich mehrmals zahlreich, lautstark und – ganz wichtig – erfolgreich am Demonstrieren.

Seit die Nationalbank im Januar den Mindestkurs aufgab, machen wir uns besonders für die Arbeitnehmenden in den stark betroffenen Branchen der MEM-Industrie, des Tourismus und des grenznahen Detailhandels stark. Insbesondere

wehren wir uns dort, wo der starke Franken zum Vorwand genommen wird, um die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, die Löhne nicht anzuheben und die Aktionärsgewinne zu steigern. Sozialpartnerschaftliche Lösungen und sichere Arbeitsplätze sind unser Kompass!

Im Dienstleistungssektor sind wir unentwegt aktiv: im Detailhandel, im Gastgewerbe, wo wir uns für die Beibehaltung des L-GAV wehren mussten, und im Gesundheitswesen, wo wir im Sinne von «Meine Arbeit – Meine Zeit», verbesserte Arbeits- und Erholungszeitregelungen ausgehandelt haben.

Die Regionenberichte erweitern den Einblick in Synas vielfältiges Engagement: Basismitglieder, die sich in den Sektionen und regionalen Gremien, an Versammlungen und Standaktionen, bei Ausflügen und geselligen Anlässen und auch bei der Mitgliederwerbung engagieren. Mitarbeitende der Regionalsekretariate, welche Mitglieder beraten, unterstützen, informieren, befähigen oder sich für sie wehren – und dies oft nicht nur in der jeweiligen schweizerischen Landessprache. Mitgliederwerbung und -betreuung, Kommissionssitzungen, Verhandlungen und Engagement in kantonalen Gremien gehören genauso dazu.

Auf politischer Ebene beschäftigen Syna – zusammen mit unserem Dachverband Travail. Suisse – nicht nur die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative oder der arbeitnehmerfeindliche Rechtsrutsch bei den Nationalratswahlen. So wurde im Spätsommer klar, dass das Parlament wohl noch lange nichts von einem Vaterschaftsurlaub wissen will. Darum hat sich der Syna-Vorstand, nach Einbezug diverser Gremien, für die Lancierung einer Volksinitiative für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub ausgesprochen.

Geschätzte DV, liebe Syna-Mitglieder, Syna ist engagiert unterwegs – dank euch, mit euch, für euch. Herzlichen Dank! Der Einsatz so vieler Menschen ist riesig und notwendiger denn je. Damit unser Kampf für menschenwürdiges Arbeiten noch stärker wird, ist es auch unsere Aufgabe, diesen mit noch mehr Mitgliedern zu steigern. So rufe ich dazu auf: Helft mit! Helft mit, noch mehr Syna-Mitglieder zu gewinnen.



Für sie setzen wir uns ein: die Arbeitnehmenden.

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 2016 fortsetzen.

Aufteilung Mitarbeitende	Mitarbeitende 1.1.2016	Stellen-% 1.1.2016	Mitarbeitende 1.1.2015	Stellen-% 1.1.2015
Anzahl Frauen	123	101.40	118	98.40
Anzahl Männer	97	92.30	90	85.10
Total	220	193.70	208	183.50
Anzahl Schweizer/-innen	173	151.90	161	140.60
Anzahl Ausländer/-innen	47	41.80	47	42.90
Total	220	193.70	208	183.50

Rund ein Drittel unseres Personals ist ausländischer Herkunft. Oder anders ausgedrückt; 12 Nationalitäten arbeiten für Syna. Die Schweiz bildet die Mehrheit (173), gefolgt von Italien (19) und Portugal (11). Die übrigen Mitarbeitenden kommen aus Bosnien, Deutschland, Frankreich, Kamerun, Kroatien, Mazedonien, Serbien, Slowenien und Spanien.

Kader	2015	in %	2014	in %
Gesamt	46	20.91	46	22.10
Männer	26	56.52	27	58.70
Frauen	20	43.48	19	41.30
Durchschnittsalter	48 Jahre		47 Jahre	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	10.8 Jahre		11.6 Jahre	

Durchschnittsalter	1.1.2016	1.1.2015
Gesamt	42.7	43
Frauen	40	41.3
Männer	44.6	43.6

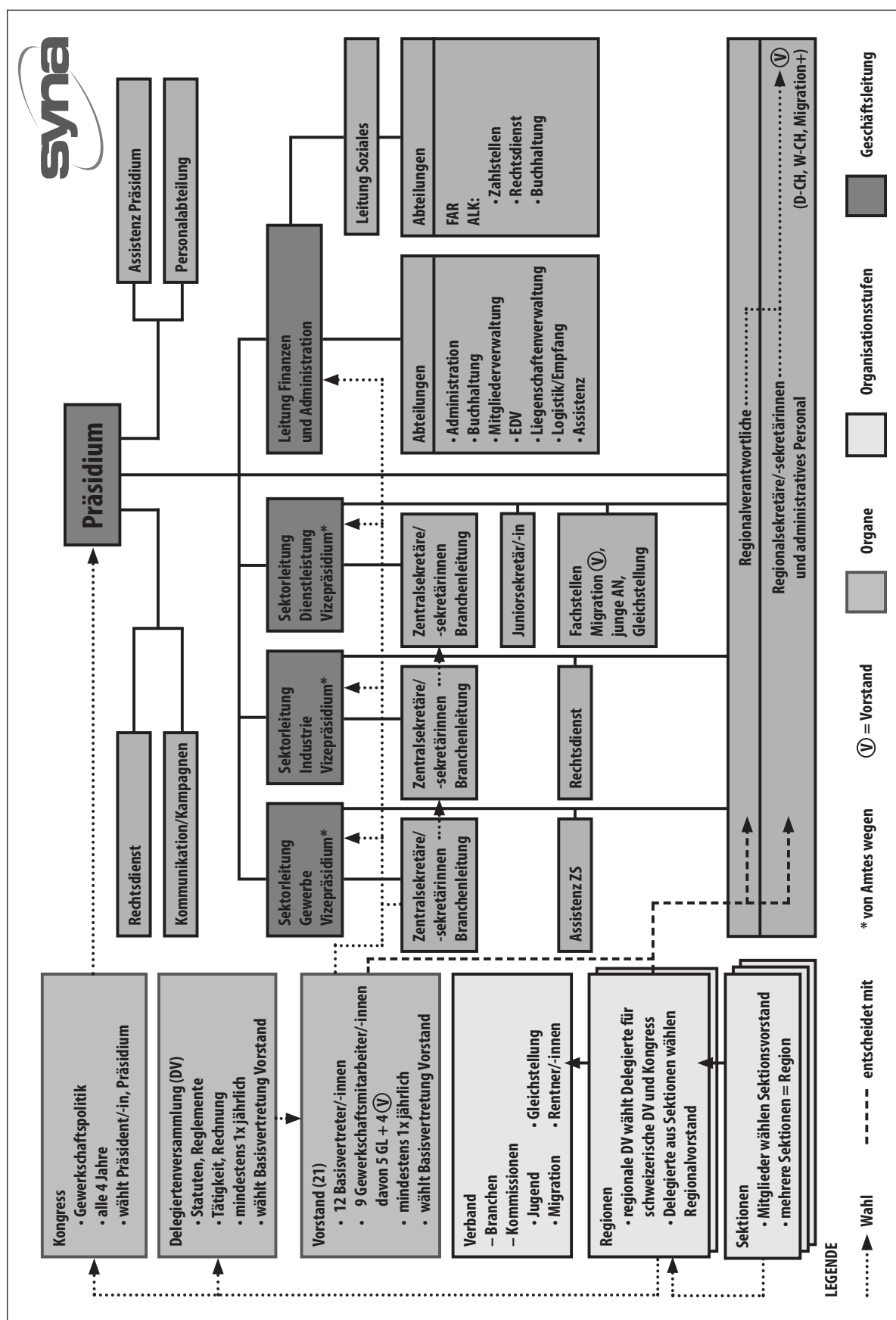
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Gesamt	8.1	8.32
Frauen	6.4	6.6
Männer	10.3	10.1

Fluktuationsrate	2015	2014
Bestand per 1.1.2015	208	202
+ Neueintritte	41	36
– Austritte	29	30
Bestand per 1.1.2016	220	208
Fluktuationsrate (BDA-Formel)	13.55 %	14.63 %

In der Statistik nicht berücksichtigt sind 9 kaufmännische und 2 Mediamatiker-Lernende sowie die 17 Mitarbeitenden (Raumpflege) im Stundenlohn.

2 Organigramm



III Regionen

Deutschschweiz

1 Alpen

1.1 Graubünden/Sarganserland

Aus dem Regionalsekretariat

Im Herbst 2014 übernahm Hans Maissen die Aufgabe als Sektorleiter Gewerbe sowie GL-Mitglied in Olten. Die interimistische Führung des Regionalsekretariates Chur lag auch weiterhin bei ihm. Per 1. Juli 2015 wurde Markus Roner zum neuen Regionalverantwortlichen gewählt. Trotz fehlendem Regionalsekretär funktionierte das Team, bestehend aus Markus Roner, Irene Theus, Valeria Vallone (Auszubildende bis 31. Juli 2015) und Pascale Albin (Auszubildende ab 1. August 2015), sehr gut. Einzig der Aussendienst litt aufgrund der Unterbesetzung. So konnte der Mitgliederstand nicht gehalten werden. Die Suche nach einem neuen Regionalsekretär resp. einer neuen Regionalsekretärin lief auf Hochtouren. Im Dezember 2015 wurde die Stelle mit Susanna Sabbadini besetzt. Das Team freute sich auf einen vollzähligen Start per 1. Januar 2016.

Gewerkschaftsarbeit

Die Rechtsfälle, die das Regionalsekretariat Chur für seine Mitglieder bearbeitet, sind komplexer geworden. Ebenso spürten wir den Druck auf dem Arbeitsmarkt. Konflikte unter Arbeitnehmenden nahmen ebenfalls zu, und auch Mobbing ist leider immer mehr ein Thema. 2015 haben wir auf dem Rechtsweg insgesamt rund 270 000 Franken für unsere Mitglieder erkämpft.

In Kontakt mit den Mitgliedern

Zum dritten Mal organisierte das Regionalsekretariat in Zusammenarbeit mit der Sektion Sarganserland einen regionalen Ausflug. Dieser führte uns im September 2015 ins Schloss Sargans, welches zweihundert Jahre Grafschaft und mehr als drei Jahrhunderte an abwechslungsreicher vögtischer Regierungszeit verkörpert. Rund 60 Personen durften wir für diesen Anlass begrüßen, mit denen wir bei einer feinen Grillade interessante Gespräche führten.

Markus Roner, Regionalverantwortlicher, und Irene Theus, administrative Mitarbeiterin



Der Geschichte auf der Spur: Der Regionalausflug führte die Teilnehmenden ins Schloss Sargans.

Bild: Syna

1.2 Ob- und Nidwalden

Personelle Veränderungen

Mit Isabelle Walker wird das Regionalsekretariat personell verstärkt. Seit Oktober 2015 arbeitet sie zu 50 Prozent in Stans und hat sich umfassend und zuverlässig in ihren neuen Aufgabenbereich eingearbeitet. Neu wird Mario Rocha Sampaio die anspruchsvolle Aufgabe der Immigrati-Betreuung von Carlos Canosa übernehmen. Carlos wird 2016 die Sektion Immigrati bis zur GV begleiten. Wir danken ihm jetzt schon für seinen grossen Einsatz.

Gewerkschaftliches

Das Regionalsekretariat war im vergangenen Jahr schwer gefordert. Der Wind weht rauer, die Arbeitgeber sind selten kompromissbereit. So haben wir in rund 20 Verhandlungen 105 000 Franken für unsere Mitglieder erkämpft. Den Mitgliederbestand in der Region Ob- und Nidwalden haben wir dank dem grossen Einsatz von allen um ein Prozent gesteigert.

Wieder einmal schlugen die Verhandlungen im Bauhauptgewerbe hohe Wellen. Dank Syna konnte im letzten Moment ein vertragsloser Zustand verhindert werden. Auch der frühzeitige Altersrücktritt wird im Hinblick auf die anstehenden finanziellen Engpässe für die Zukunft fit gemacht. Die trüben Wirtschaftsaussichten und der Fall des Eurokurses schlugen sich in den durchgezogenen Resultaten der Lohnverhandlungen nieder.

Syna ist in Ob- und Nidwalden in den paritätischen Kommissionen des Bauhaupt-, Elektro-, Metallbau-, Schreiner- und neu auch des Gipsergewerbes vertreten. Dabei überwacht sie mit der Arbeitgeberseite die Einhaltung der GAV.

Für die Mitglieder

Auf vielseitigen Wunsch hin veranstalteten wir ein Seminar zum Thema Steuern und Ausfüllen der Steuererklärung. 25 Personen holten sich in Stans und Sarnen wertvolle Tipps für das Ausfüllen ihrer Steuererklärung. Wir werden in absehbarer Zeit ein weiteres Seminar veranstalten.

Unsere munteren Senioren bekamen 2015 einen interessanten Einblick in die Verbauungen des Giswiler Lauibaches. Der Regionalausflug nach



Isabelle Walker und Mario Rocha Sampaio Bilder: Syna

Appenzell verbuchte mit 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein noch nie dagewesenes Meldeergebnis. Dabei wurden die Sehenswürdigkeiten von Appenzell bewundert und die Geselligkeit beim Quöllfrisch gepflegt.

Das vergangene Jahr zeigte einmal mehr auf, wie wichtig die Gewerkschaftsarbeit ist. Neoliberale und Rechtsparteien streben weitere Lockerungen der hart erkämpften Arbeitsbedingungen an. Halten wir dagegen! Wir danken allen, die uns dabei wertvoll unterstützen.

Urs Gander, Regionalsekretär

1.3 Oberwallis

Der Euroschock

Die wirtschaftliche Situation hat sich verändert. Zurzeit reden wir vermehrt von Entlassungen und Arbeitslosigkeit. Arbeitsplätze werden abgebaut, Familien verlieren ihr Erwerbseinkommen, und gleichzeitig wollen wir auch bei den Sozialausgaben sparen. Die Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank wird uns 2016 weiterhin beschäftigen, die Auswirkungen werden stärker als 2015 zu spüren sein.

Es ist an der Zeit, dass der Deindustrialisierung in der Schweiz Einhalt geboten und der Wirtschaftsstandort gestärkt wird. Im Kanton Wallis haben wir eine Arbeitsgruppe mit allen Beteiligten gebildet und erarbeiten Lösungsansätze, um den Standort und die Rahmenbedingungen in unserem Kanton zu verbessern. Ziel muss es sein, die Attraktivität als Industriestandort zu steigern. Erste Ideen wurden erarbeitet, und der Kanton ist an der Ausarbeitung eines Massnahmenpaketes.



Ein historischer Schritt (von links): Toni Biderbost (Syna-Regionalpräsident), Johann Tscherrig (Regionalverantwortlicher), Jacques Melly (Staatsrat) und Philipp Spoerri (Staatskanzler) unterzeichnen eine Vereinbarung. Bild: Syna

Zusammenarbeitsvereinbarungen

Der Staatsrat hat am 4. November 2015 eine Zusammenarbeitsvereinbarung mit der Syna-Region Oberwallis, dem Zentralverband der Magistraten, der Lehrerschaft und des Personals des Staates Wallis (ZMLP), mit den Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV) und dem Verband des Personals Öffentlicher Dienste (VPOD) unterzeichnet. Gemäss dem Gesetz über das Personal hat der Staat Wallis die Befugnis, solche Zusammenarbeitsvereinbarungen mit den von ihm anerkannten Personalverbänden abzuschliessen. Nun wird auch Syna bei Entscheidungen und gesetzlichen Bestimmungen, die wesentliche Auswirkungen auf das Personal haben, durch den Staatsrat im Voraus informiert und miteinbezogen. So können wir die berechtigten Interessen und Anliegen unserer Mitglieder beim Kanton Wallis direkt vertreten und vorbringen.

Diese neuen Vereinbarungen bilden die Grundlage für die zukünftige Sozialpartnerschaft und beinhalten insbesondere eine Koordination zwischen den Sozialpartnern in Bezug auf deren Aktivitäten und Stellungnahmen gegenüber dem Staat Wallis. Diese Sozialpartnerschaft tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Vertragsverhandlungen

Der GAV des Gesundheitsnetzes Wallis (GNW) regelt die Arbeitsbedingungen von zirka 5000

Mitarbeitern. Es darf nicht geschehen, dass die geplanten kantonalen Sparmassnahmen auf dem Buckel der Arbeitnehmenden des Gesundheitswesens vollzogen werden. Bei den letzten Lohnverhandlungen konnten wir diesen Druck schon feststellen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche sich täglich in den Dienst unserer Schwächsten und Kranken stellen, haben gute Arbeitsbedingungen verdient. Syna wird alles daran setzen, dass dies auch weiterhin so bleibt.

Die Verhandlungen über einen neuen GAV in den Branchen Gebäudetechnik und Gebäudehülle des Kantons Wallis sind leider unterbrochen worden. Um Lohndumping und Missbrauch wirksam bekämpfen zu können, braucht es gültige GAV. Die Verhandlungen müssen unbedingt weitergeführt und die Interessen der Arbeitnehmenden müssen verteidigt werden.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher

1.4 Uri

Generalversammlung

Wenn sich die Präsidentin oder der Präsident einer Kantonsregierung bereiterklärt, ein Referat an einer GV zu halten, dann sagt das einiges über die Bedeutung dieses Vereins aus. Genau das ist am 27. März 2015 passiert, als Frau Landammann

Heidi Z'graggen im Rahmen der 15. GV der Syna-Region Uri vor die 200 anwesenden Mitglieder und Gäste trat und diese mit viel Humor, Witz und Faktenkenntnis begeistern konnte. Aber auch sonst war die GV eine erfreuliche Sache: Mehr Mitglieder und schwarze Zahlen in der Vereinskasse liessen viele Gesichter strahlen.

Herzlich willkommen, André Müller!

Apropos Gesichter: Seit dem 1. Juli 2015 treffen Besucher im Regionalsekretariat in Altdorf ein neues Gesicht an. Es gehört Regionalsekretär André Müller. Der gebürtige Schattdorfer (Jahrgang 1961) ersetzt Ruedi Baumann, der eine neue berufliche Herausforderung ausserhalb der Gewerkschaft angenommen hat. André Müller lebt mit seiner Frau Mary in Altdorf und hat drei erwachsene Kinder. Bevor er zu Syna fand, war er zuletzt in der Ruag in Brunnen tätig. Zuvor hat er an diversen Wirkungsstätten seine Vielseitigkeit bewiesen. Als Folge davon weiss André nicht nur, wie man Biodiesel herstellt, sondern auch, was die Sorgen und Probleme der Arbeitnehmenden sind. Wissen, das ihm in seiner neuen Funktion als Regionalsekretär hilft und nützt.

Syna bei Sozialplan miteinbezogen

Gerüchte gab es schon seit längerer Zeit, dass bei der Dätwyler Cabling Solutions AG in Altdorf



André Müller

Bild: Hans Gnoss

als Folge der Aufhebung der Euro-Untergrenze Stellen abgebaut werden könnten. Die Dätwyler Cabling Solutions AG ist Teil der Pema Holding mit Sitz in Altdorf und eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton Uri. Die international auftretende Firma produziert Kabel und Systemlösungen für elektrische und ICT-Infrastrukturen. Am 23. September teilte die Geschäftsleitung der Öffentlichkeit mit, dass am Standort Altdorf bis im Frühling 2016 maximal 26 Stellen abgebaut werden. Keine erfreulichen Nachrichten für die Betroffenen und den Wirtschaftsstandort Uri.

Syna hat pointiert gegen diese Massnahmen protestiert und ihr Unverständnis in klaren Worten geäussert. Als kleiner Lichtblick ist zu werten, dass wir als Sozialpartnerin von der Personalvertretung der Dätwyler Cabling Solutions AG von Anfang an in die Abbaupläne miteinbezogen wurden. Die Folge davon war, dass wir bei der Ausarbeitung des Sozialplans bestmögliche Bedingungen für die betroffenen Arbeitnehmenden erreichten.

Thomas Huwyler, Regionalverantwortlicher

1.5 Zug/Innerschwyz

Personalwechsel im Regionalsekretariat

Das Jahr begann für die Region mit vielen Veränderungen. Die Regionalsekretärin Claudia Hauser hat Syna Mitte Jahr verlassen. Ihr Nachfolger, Samuel Nogueira, trat seine Stelle am 17. August an und lebte sich bis Ende Jahr schon gut bei Syna ein.

Gewerkschaftsarbeit

Die Region Zug/Innerschwyz war auch 2015 mit vielen Rechtsstreitigkeiten zwischen Syna-Mitgliedern und deren Arbeitgebern konfrontiert. Viele konnten wir in Gesprächen bilateral lösen. Leider gibt es jedoch immer wieder Fälle, in denen wir vor Gericht gehen müssen. Diese Fälle nehmen stetig zu. So haben wir für unsere Mitglieder einen Gesamtbetrag von 87 391 Franken erkämpft.

Bei den verschiedenen Baustellenkontrollen der ausländischen entsandten Firmen traten weniger Verfehlungen auf. Als Geschäftsstelle der Schreiner des Kantons Schwyz stellen wir fest,



Die vier Kategoriensieger (von links): Matteo Gisler, Ivo Suter, Fredy Bissig mit Sohn, Schirina Studer. Bild: Syna

dass sich die ausländischen Firmen in den meisten Fällen sehr gut mit unseren Gesetzen und GAV auskennen. Es ist wichtig, dass wir die Kontrollen stetig verbessern, um den Arbeitsplatz Schweiz zu erhalten und zu sichern. Mit Abstand am meisten entsandte kommen aus Deutschland und Österreich.

Spannender Wettkampf

Der Familientag vom 30. August 2015 war wiederum ein erholsames und sportliches Fest. Am letzten Sonntag im August traf sich die Syna-Familie auf dem Festplatz «alte Mosterei» in Arth. Der Syna-Regionalvorstand war für die Organisation des beliebten Familientages verantwortlich. Gemäss Wetterprognosen mussten wir mit einem überaus heissen Tag rechnen, und es war auch so. Der Glanz der Sonne widerspiegelte die festliche Stimmung. Bereits ab 11 Uhr wurden wir mit köstlichen Grilladen und Risotto verwöhnt.

Am Nachmittag ging es recht sportlich zu. In den drei Sportarten Darts, Korbball und Steinstossen rangen die Teilnehmenden hart um Punkte. Fair kämpfte man um den Kategoriensieg und die regionale Meisterschaft. Schlussendlich stand fest: Bei den Damen gewann Schirina Studer und bei den Herren mit etwas Glück Fredy Bissig. Die Jugendlichen durften sogar zwei Sieger feiern: Ivo Suter und Matteo Gisler. Den Pokal als Regionalmeister 2015 konnte Fredy Bissig entgegennehmen.

Freddy Gisler, Regionalsekretär

2 Mittelland

2.1 Bern

Einsatz für die Mitglieder

Bis im September 2015 wurden die Rechtsfälle kompetent von Susanne Meierhans und Walter Wüthrich erledigt. Nach dem Weggang von Susanne Ende September wurde Walter von Claudio Blancato aus dem Zentralsekretariat unterstützt. Am 1. Dezember 2015 trat Romy Mösching ihre Stelle als Regionalverantwortliche an. Glücklicherweise konnten Walter und Romy während der Einführung noch auf die wertvolle Unterstützung von Claudio zählen. Am Ende der Probezeit, im Februar 2016, verliess uns Romy leider wieder.

Dreimal begleiteten wir Mitglieder zur Schlichtungsstelle. In allen drei Fällen haben die Arbeitgeber eingesehen, dass unsere Mitglieder im Recht waren. Mit Rückzahlung von Weiterbildungsbeiträgen, zwei Monatslöhnen und dem Verfassen eines neuen Arbeitszeugnisses muss-



Kaffeebecher für die Marktbesucher.

Bild: Walter Wüthrich

ten die Arbeitgeber unseren Mitgliedern entgegenkommen.

Am Schalter standen wir vielen Kunden der Arbeitslosenkasse mit Rat und Tat zur Seite. Mitgliedern, vor allem aus anderen Ländern, muss manchmal auch unsere Bürokratie erklärt und aufgezeigt werden wie die Anmeldeformulare korrekt ausgefüllt werden müssen.

Präsentieren an der Front

Der Bümplizer Märit, der immer im Herbst stattfindet, ist ein beliebter Treffpunkt für die Bevölkerung. Bümpliz, ein typisches Arbeiterquartier westlich von Bern, ist ideal für eine Standaktion. An unserem Stand konnten wir für unsere Gewerkschaft viele interessante Gespräche führen.

Eine unserer grössten Aktionen führte uns an die Gewerbeausstellung in Langenthal. Während zweieinhalb Tagen haben wir Syna präsentiert. Es ergaben sich viele spannende Gespräche mit Mitgliedern und künftigen Mitgliedern. Schön war es, mit unzufriedenen Mitgliedern zu sprechen und sie zu überzeugen, dass sich die Mitgliedschaft für sie nach wie vor lohnt. So konnten Kündigungen abgewendet werden. An den beiden Standaktionen haben wir zudem neue Mitglieder gewonnen.

Durch die Umfrage zu Gratisarbeitszeit, passend zum Kongresssthema «Meine Arbeit – Meine Zeit», war es einfach, mit den Besuchern in Kontakt zu kommen. Den Teilnehmenden winkten Gutscheine für einen Brunch auf dem Gurten. Aus 150 Wettbewerbstalons losten wir im Dezember 2015 sechs glückliche Gewinner aus.

Unterstützung durch die Region

Die grosszügige finanzielle Unterstützung der Sektionen und der Region Bern ermöglichte uns die Standaktion in Langenthal und verschiedene andere Werbeaktionen. Für die beiden Standaktionen liessen wir Kaffeetassen mit dem Syna-Logo produzieren, die bei unseren Standbesuchern sehr guten ankamen. Nur durch den grossen Einsatz der freiwilligen Helfer war es möglich, unsere Werbeaktionen zu realisieren. Wir möchten allen Helfern für ihren Einsatz danken.

Walter Wüthrich, Regionalsekretär



Am Plaffeienmärit sammelte das Team Tifers Unterschriften für die Konzernverantwortungsinitiative.

Bild: Syna

2.2 Deutschfreiburg

Gewerkschaftsarbeit

Am 1. Februar 2015 hat Doris Stauffacher ihre Tätigkeit als administrative Mitarbeiterin im Regionalsekretariat Tifers aufgenommen und das Team so komplettiert. Laut ihren Erfahrungen in den vergangenen Monaten kann sie auf eine sehr interessante und anspruchsvolle Arbeit zurückblicken. Sie schätzt die selbstständige Arbeitsweise und das damit verbundene Vertrauen des Teams und unserer Mitglieder.

Dieses Jahr ging es für die Bauarbeiter in der Schweiz um viel: Der LMV lief Ende Jahr aus. Da der Baumeisterverband Verhandlungen verweigerte, fand am 27. Juni 2015 eine grosse Bau-Demo in Zürich statt, an der auch Syna Deutschfreiburg engagiert teilnahm. Unterdessen konnte ein neuer LMV für die nächsten drei Jahre abgeschlossen werden.

Der Plaffeienmärit hat nicht nur für Sense-Oberländer einen besonderen Reiz. Die Vielfalt des Angebots zieht zahlreiche Besucher aus weiteren Regionen an, auch viele französischsprachige. Mit ein Grund, weshalb auch das Team von Syna Tifers am Markt präsent war und Unterschriften sammelte für die Konzernverantwortungsinitiative von Brücke • Le Pont. Sie hat zum Ziel, dass alle Unternehmen mit Sitz in der Schweiz zu einer Sorgfaltsprüfung im Bereich Menschenrechte und Umwelt verpflichtet werden.

Massenentlassung Wifag-Polytype

Im September 2015 informierte die Geschäftsleitung der Wifag-Polytype in Freiburg über einen erneuten Stellenabbau von 85 Stellen. Ein gut ausgehandelter Sozialplan drängte sich auf. Das Personal konnte auf unsere Unterstützung zählen. Nach mehreren Jahren sitzt Syna wieder am Verhandlungstisch und setzt sich mit vollem Engagement für die Mitarbeitenden ein. Mit Erfolg: Nach langen und harten, aber sehr konstruktiven Verhandlungen mit der Geschäftsleitung haben wir wesentliche Verbesserungen ausgehandelt.

GAV Forstpersonal

Der Sachverhalt bezüglich der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) konnte grösstenteils geklärt werden. Syna Tifers hat alle Reglemente (elf Körperschaften) und Anstellungsverträge überarbeitet, sodass diese nun einen privatrechtlichen Status haben und folglich dem GAV unterstellt sein werden. Die Änderungen wurden jedem Vorstand dieser Körperschaften persönlich vorgestellt, die mehrheitlich im Frühling 2016 über diese Neuheiten abstimmen. Sobald diese angenommen sind, kann Syna die AVE erneut beantragen, welche dann voraussichtlich per 1. Januar 2017 in Kraft treten wird.

In konstruktiver, offener und äusserst respektvoller Zusammenarbeit mit Walter Schwab vom AWWF und Förstern, die vor Ort mit entsprechenden Unternehmungen zusammenarbeiten, konnte die Liste der privaten Forstunternehmer komplettiert werden.

Ebenfalls erfreulich ist die Zusage zweier Gemeinden, die dem GAV nicht unterstellt sind, sich jedoch freiwillig anschliessen, damit auch dort gleiche Lohn- und Anstellungsbedingungen vorherrschen. So hoffen wir, dass sich noch einige mehr anschliessen werden!

Kathrin Ackermann, Regionalverantwortliche

2.3 Luzern

Neumitgliederanlass 2015

Nach einem Jahr Pause organisierten wir 2015 erneut den Neumitgliederanlass. Ich stellte den Anwesenden unser Regionalsekretariat, die Re-

gionalsekretäre und unsere Dienstleistungen vor. Im Weiteren nannten wir einige Beispiele, in welchen wir als Gewerkschaft in der Vergangenheit tätig waren und in Zukunft sein werden. Anita Kurmann, Vizepräsidentin der Region Luzern, informierte die Neumitglieder über die Sektionen und das Vorstandsamt. Nach dem informativen Teil liessen wir den Abend mit Pizza und Wein gemütlich ausklingen. Den Kontakt zu unseren Mitgliedern erachte ich als einen sehr wichtigen und wertvollen Teil. Aufgrund dessen werden wir den Anlass 2016 wiederholen. Auf ein zahlreiches Erscheinen und die Möglichkeit, unsere Neumitglieder persönlich kennenzulernen, freuen wir uns jetzt schon.

Tractor Pulling in Knutwil

Das Tractor Pulling ist die grosse Leidenschaft von unserem Mitglied Sepp Vögeli, Vorstandsmitglied der Syna-Sektion Unteres Aaretal der Region Aargau.

Schon länger hatte Sepp die Idee, dass Syna auf dem Festgelände des Tractor Pulling Knutwil mit einem Infostand präsent sein könnte. Die Verantwortlichen der Regionen Aargau und Luzern steckten die Köpfe zusammen und organisierten sich für die Knutwiler Powerdays. Da der Freitag mit einem vollen Rennprogramm am Abend startete, entschieden wir uns, erst am Samstag anwesend zu sein. Die Hitze, die uns bereits am Freitag beim Aufstellen zusetzte, liess auch am Samstag nicht nach. Zum Glück hatten wir genügend Wasser und Sonnenmützen mit dabei. Den Besuchern setzte die Hitze wohl auch zu, denn der grosse Volksaufmarsch fand erst gegen Ende des Nachmittages statt. Viele kamen an unserem Stand vorbei, um eine Sonnenmütze zu holen. Diese Gelegenheit nutzten wir und informierten über Syna und ihr Tun. Das Echo der Leute, meist Maschinenschlosser und Metallbauer, stimmte uns positiv. Einige Leute nahmen gerne Syna-Infomaterial mit, um es später noch genauer zu studieren. Natürlich hätten wir uns auch erhofft, an diesem Anlass einige Neumitglieder aufnehmen zu können, dies war aber an diesem Tag nicht der Fall. Trotzdem war Syna aufgrund der vielen verteilten Sonnenmützen und Ballone sehr präsent. Wenn wir dürfen, werden wir auch nächstes Jahr wieder mit dabei sein.



Das Team Luzern hat sich seinen Neumitgliedern an einem gemütlichen Abend vorgestellt.

Bild: Syna

Aus dem Regionalsekretariat

2015 war ein anspruchsvolles Jahr für die Mitarbeitenden des Regionalsekretariats Luzern. Es gab viele personelle Veränderungen, und wir mussten uns als Team neu finden. Dennoch standen immer unsere Mitglieder im Vordergrund unseres Arbeitsalltags. So haben wir beispielsweise unsere Öffnungs- und Telefonzeiten kundenfreundlicher gestaltet. Auch können unsere Mitglieder und Interessierte neu den Montag- und Mittwochnachmittag ohne Voranmeldung für eine Beratung nutzen.

Die grösste und wichtigste Herausforderung ist aber nach wie vor, die Gesellschaft über unsere Arbeit zu informieren und möglichst viele Personen als Neumitglieder zu werben. Gemeinsam als Team freuen wir uns auf die neuen Herausforderungen!

Jasmine Progin, Regionalverantwortliche

2.4 Olten/Solothurn

Wirtschaftliche Entwicklung

Die Schweizerische Nationalbank (SNB) verkündete das Ende der Interventionen für einen Mindestkurs von 1.20 Fr./€, der Euro fiel daraufhin kurz unter einen Franken und pendelte sich dann

für den Rest des Jahres bei rund 1.08 Fr./€ ein. Die Aktienkurse in der Schweiz fielen kurzzeitig um 20 Prozent, erholten sich aber innert weniger Wochen vollständig. Das Wort Frankenschock wird zum heissen Anwärter für das «Wort des Jahres».

Um den Zustrom von Geld in die Schweiz zu dämpfen, führte die SNB Negativzinsen ein. Dies traf aber nicht nur ausländische Investoren, sondern vor allem auch schweizerische Pensionskassen und gefährdete damit die Renten. Ebenfalls stark gebeutelt wurden Eigenheimbesitzer in Osteuropa, die bei österreichischen Banken «zinsgünstige» Hypothekarkredite in Schweizer Franken aufgenommen hatten.

Am 27. Januar erlaubt der Bundesrat Unternehmen, die wegen des starken Franken zu wenig Aufträge haben, Kurzarbeit zulasten der Arbeitslosenversicherung. Am 28. Januar prognostizierte die Konjunktur-Forschungsstelle KOF der ETH Zürich, dass die Schweizer Wirtschaft unter diesen Bedingungen schrumpft. Nach den Wahlen vom Herbst verkünden diverse grössere Arbeitgeber, dass sie die arbeitsintensive Produktion nach Osteuropa auslagern.

Wirtschaft des Kantons Solothurn

Viele Betriebe sprachen zahlreiche Entlassungen aus. Vor Ort kämpften wir für die Rechte und



Unterwegs zur Lohngleichheitsdemo.

Bild: Syna

den Erhalt der Arbeitsplätze, zum Teil mit gutem Erfolg. Einmal mehr musste der unschuldige Mitarbeitende die Zeche für Gier und das überraschende Renditedenken der Wirtschaftskapitäne bezahlen. Nachdenklich stimmte uns, dass einige Betriebe die Gelegenheit für eine Strukturbereinigung nutzten. Unter dem Deckmantel der Wirtschaftskrise injizierten einige Firmen eine «Flurbereinigung», um die älteren Mitarbeitenden loszuwerden. Dieses Vorgehen war umso verwerflicher, als die Aktionäre im gleichen Jahr hohe Dividenden kassierten.

Aktivitäten der Region

Obwohl wir uns stark um Neumitglieder bemühten, konnten wir die bisherige Mitgliederzahl nicht halten. Besonders lobenswert ist das grosse Engagement der Kollegen Bojan Trajkov, Mentor Ademi sowie Agron Gjuraj, die zahlreiche neue Mitglieder für unsere Region gewannen. Mitgliederwerbung muss neben der professionellen Gewerkschaftsarbeit auch künftig der Schwerpunkt sein. Nur mit mehr Mitgliedern können wir eine erfolgreiche Gewerkschaftsbewegung bleiben und uns wirkungsvoll für eine gerechte und menschenwürdige Arbeitswelt einsetzen.

Als Regionalverantwortlicher danke ich allen Mitgliedern, Kolleginnen und Kollegen für ihre Treue und ihr Engagement. Ein aufrichtiger Dank gebührt auch allen meinen Kolleginnen und Kollegen Bojan sowie den beiden Werbern Mentor und Agron für ihren engagierten Einsatz.

Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher

3 Northwest

3.1 Aargau

Umsetzung gelungen

Nach der Umstellung und der Ablösung vom alten auf das neue Arbeitszeiterfassungssystem von Syna waren wir voller Neugier, wie dies wohl funktionieren würde (ein paar Startschwierigkeiten gab es, dies lag jedoch nicht am System, sondern an den Anwendern). Haben wir doch immer noch, und dies begleitet uns bis zum nächsten Kongress, das Thema für alle GAV und wo auch immer die Möglichkeit besteht, es einzubringen: «Meine Arbeit – Meine Zeit». Mit dem neuen Zeiterfassungssystem können wir im Regionalsekretariat, vor allem beim Administrativpersonal, welches 100, 60 und 50 Prozent arbeitet, das von der Syna Verlangte umsetzen. Die Zeiten können sehr flexibel gestaltet werden, und das Abtauschen untereinander ist ohne Probleme machbar. Als Gewerkschaft verlangen wir von den Arbeitgebern die Erfassung der Arbeitszeit, um die unbezahlte Zeit zu umgehen und Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Im Regionalsekretariat Brugg sind alle guten Mutes, was sich in der Betreuung der Syna-Mitglieder widerspiegelt und die Zufriedenheit verstärkt.

Aus der Region

Bei den Firmenverträgen, vor Ort im Kanton, waren wir sehr flexibel und kamen den Arbeitgebern entgegen, die Lohnverhandlungen vom



Die Syna-Imagekampagne «Meine Arbeit – Meine Zeit».

Bild: Marco Piovanelli

Herbst in die Anfangsmonate des Folgejahres zu legen. Dies aus einem bestimmten Grund: Ende Jahr sind die Jahreszahlen noch nicht vorhanden, und die Aufträge für das kommende Jahr waren eher mager. Mit der Verschiebung erhofften wir uns bessere Chancen, für die Arbeitnehmenden eine Lohnanpassung zu erreichen. Dies war jedoch ein Trugschluss, und unter dem Strich hat sich kaum etwas geändert.

Kleine Erfolge sind im Aargau jedoch auch zu verzeichnen. Nach intensiven Verhandlungen erreichte Oliver Hippele, dass wir Syna und die Sozialpartnerschaft in Berufsschulen präsentieren können. Im Frühling und Spätherbst nutzten wir die Gelegenheit und standen jeweils während einer Woche in den Berufsschulen. Mit guten Gesprächen, klärenden Informationen, die auch den Lehrpersonen halfen, verzeichneten wir im Nachhinein ein positives Echo, das sich auch entsprechend auf die Mitgliederzahlen auswirkte.

Positiv waren auch die Bilanzen der Werbegruppe und aller, die sich mit der Mitgliederwerbung befassten. Alle zogen wie immer am gleichen Strick, und das gesteckte Ziel, die Mitgliederzahl in der Region Aargau zu halten, konnte Ende Jahr mit einem leichten Plus sogar übertroffen werden.

Thomas Amsler, Regionalverantwortlicher

3.2 Nordwestschweiz

Grenzregion unter Druck

Für die Region Basel war 2015 kein einfaches Jahr. Die Euroschwäche prägte gerade unsere Grenzregion. Horden von Einkaufstouristen stürzten sich vor allem in Deutschland in die Läden und machten die Situation im Detailhandel sehr schwierig. Hier galt es, die Vorstösse der Arbeitgeber für eine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten und mehr verkaufsoffene Sonntage abzuwehren. Wie Studien gezeigt haben, bringen längere Öffnungszeiten nicht mehr Umsatz. Vielmehr sind kreative Lösungen seitens des Handels gefragt.

Spitäler Basel-Stadt und Baselland

Ein Erfolg für das Team Basel sind die GAV der Spitäler Basel-Stadt und Baselland. Die Gespräche



Regionalsekretär Stefan Isenschmid und Zentralsekretärin Irene Darwich auf dem Weg zur Sympathieaktion in den Spitälern.
Bild: Syna

mit dem ausgelagerten Kantonsspital Baselland und der Psychiatrie begannen bereits im Januar 2012. Nach insgesamt 25 Verhandlungsrunden steht ein Vertragswerk mit sieben Reglementen, das die Arbeitsbedingungen von rund 90 Prozent der 4500 Angestellten regelt.

In Basel-Stadt war der GAV freiwillig. Zuerst beabsichtigen die Arbeitgeber, nur einen Rahmenvertrag zu erarbeiten. Aus diesem Grund begannen die Verhandlungen später, standen dann aber bald unter Zeitdruck. Dies unter schwierigen Bedingungen, galt es doch, eine gemeinsame Lösung für zwei Spitäler mit unterschiedlicher Ausrichtung und die Universitären Psychiatrischen Kliniken zu finden. Der GAV im Gesundheitswesen Basel-Stadt kommt für ca. 80 Prozent der 6500 Mitarbeitenden zum Tragen.

Zusammen mit den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerverbänden haben wir die Vertragswerke, die beide ab dem 1. Januar 2016 gelten, an allen Standorten präsentiert. Mit zusätzlichen Sympathieaktionen machten wir auf Syna aufmerksam und hoffen, dass daraus auch mehr Mitglieder aus dieser Branche resultieren. Schliesslich haben wir jetzt auch eine Kernkompetenz im Gesundheitswesen aufgebaut.

Arbeitgeber blockten ab

Im Gewerbe sind leider fast alle Lohnverhandlungen gescheitert. Die Arbeitgeberverbände zeigten sich untereinander solidarisch und block-

ten alle Vorstösse der Arbeitnehmerseite ab. Wirtschaftlich ist dies jedoch meist unbegründet. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen, denn sonst fehlen ihnen eines Tages die qualifizierten Arbeitskräfte.

Mit der Mitwirkung in diversen paritätischen Kommissionen und einer verstärkten Präsenz auf den Baustellen versuchen wir, Gegensteuer zu geben. Aufgefallen sind uns gerade im Gewerbe auch die vielen temporär Beschäftigten. Viele von ihnen arbeiten unter prekären Bedingungen, und häufig werden die rechtlichen Anforderungen nicht eingehalten. Hier können wir uns profilieren und den Leuten zu ihrem Recht verhelfen!

Beatrix Meier, Regionalverantwortliche

4 Ost

4.1 Oberer Zürichsee

Gleichstellungsdemo in Bern

Der erste gemeinschaftliche Höhepunkt im Gewerkschaftsjahr 2015 war die Gleichstellungsdemo am 7. März in Bern. Von der Region Oberer Zürichsee nahmen 25 Mitglieder an diesem

wichtigen gesellschaftspolitischen Anlass teil und verlangten, dass Lohngleichheit zwischen Mann und Frau endlich Wirklichkeit werde. Ganz im Zeichen des Kongressthemas «Meine Arbeit – Meine Zeit» lag auch die Aufwertung der Teilzeitarbeit – ein wichtiger Motor der Gleichstellung – den Demonstranten am Herzen.

Solidarität mit der Baubranche

Zwei Drittel der Mitglieder der Region Oberer Zürichsee arbeiten im Bauhaupt- oder Bauneben-gewerbe. Das Regionalsekretariat pflegt zu vielen Baufirmen der Region gute Kontakte, die Zusammenarbeit funktioniert und beruht auf gegenseitigem Respekt und Kompromissbereitschaft. Die blockierten Vertragsverhandlungen im nationalen Bauhauptgewerbe beunruhigten uns daher sehr, ist doch der LMV die Grundlage dieser guten Zusammenarbeit. Das Team des Regionalsekretariats konnte zusammen mit dem Regionalvorstand jeweils rund 35 Mitglieder für die Demonstrationen im Juni und November 2015 mobilisieren. Dort verlangten wir die Wiederaufnahme der sozialpartnerschaftlichen Gespräche, wie sie der LMV vorschreibt und wie sie in unserer Region glücklicherweise die Regel sind. Die Erleichterung in der Region war gross,



Solidarität mit den Bauleuten: die Region Oberer Zürichsee an der Demo in Zürich.

Bild: Syna

als schliesslich doch Lösungen gefunden werden konnten.

Die Region Oberer Zürichsee schliesst Gebiete von insgesamt vier Kantonen mit ein. Dementsprechend vielfältig ist auch die Arbeit der Regionalsekretäre in den verschiedenen paritätischen Kommissionen in der Region. Der Vollzug der gewerblichen GAV war auch dieses Jahr eine Herausforderung, die gut gemeistert wurde.

Neue Leitung in Rapperswil

Seit September arbeite ich als Regionalverantwortliche in Rapperswil. Nach neun Monaten Einarbeitungszeit als Junior-Gewerkschaftssekretärin im Syna-Zentralsekretariat und Regionalsekretariat St. Gallen konnte ich eine bestens funktionierende Region übernehmen. An dieser Stelle möchte ich dem Dreierteam, welches das Regionalsekretariat während fast einem Jahr ohne Leitung führte, einen grossen Dank für den ausserordentlichen Einsatz aussprechen. Dank ihnen konnte die Gewerkschaftsarbeit auch 2015 reibungslos weitergeführt werden.

Melina Mallát, Regionalverantwortliche

4.2 Ostschweiz

Aus dem Regionalsekretariat

Wir sind jetzt 3200 Mitglieder – das ist einfach nur klasse! Und zeigt unsere sehr gute Arbeit im Team. Darauf sind wir stolz. Aber nicht ohne Grund, denn von nix kommt nix! Unsere Regionalsekretärinnen und -sekretäre sind regelmässig unterwegs, um neue Mitglieder zu werben. Grosses Augenmerk legen wir jedoch auch auf die Pflege der Mitglieder. Wir informieren regelmässig mit Rundschreiben, beantworten arbeitsrechtliche Fragen, unterstützen die Mitglieder etc. Besonders unsere Damen der Administration, als erste Ansprechpartnerinnen des Hauses, vertreten Syna immer ganz freundlich, tapfer und geduldig. Leider wird nicht jede Anfrage von unseren Mitgliedern sachgemäss zum Ausdruck gebracht. Deshalb müssen sie so manches abfangen. Es gebührt ihnen ein grosser Dank. Auf jeden Fall sind wir überzeugt, dass nur die freundliche und kompetente Art ein Mitglied an uns bindet oder vor dem Absprung bewahrt.



Das Lohnmobil thematisiert die Lohnungleichheit.

Bild: Syna

Bauhauptgewerbe

Die Neuverhandlung des LMV war auch in unserer Region die Hauptaufgabe im Bauhauptgewerbe. Dabei erforderte die Mobilisierung der Mitglieder viel Kraft. Unsere Regionalsekretäre besuchten regelmässig die Baustellen. Sie nutzten jede Gelegenheit, um die Bauleute zu informieren, auch wenn es nur zu einem kurzen Besuch auf der Baustelle um die Ecke ging. Bei Wind und Wetter waren sie unterwegs. Sie holten Pölet und Brötchen für die Bauarbeiter zum Znüni, nahmen sich Zeit für deren Fragen und die Motivation der Mitglieder. Jeder Bauarbeiter wurde für den «Kampf» gebraucht. Den Bauherren wollte man signalisieren: «Wir werden für unsere Rechte kämpfen!» Dieses Zeichen setzte man gemeinsam mit den Bauarbeitern durch das Überziehen der Pausenzeiten. Es war ein «Knochenjob», den Leuten die Unabdingbarkeit des LMV zu erläutern und für die frühzeitige Verhandlung des GAV zu werben, sie zum Mitmachen zu bewegen. Aber wir haben es geschafft!

In der Öffentlichkeit

Das Lohnmobil zeigte sich in der Ostschweiz bei der Frühlingsmesse in St. Gallen und im Herbst bei der Messe in Weinfelden. Für uns war es selbstverständlich, dass wir dabei waren und uns für faire Löhne einsetzten. Wir wurden von Clowns begleitet, die durch ihre Einlagen die Aufmerksamkeit des Publikums auf sich zogen. So kamen wir schneller ins Gespräch, konnten

manche spannende Diskussion führen und Informationen weitergeben.

Zum ersten Mal waren wir an der Thurgauer Frühlingsmesse. Wir haben Syna einem grossen Publikum vorgestellt, den Besuchern aufgezeigt, was sich hinter dem Namen verbirgt. Manch ein interessantes Gespräch haben wir geführt, manch ein neues Mitglied haben wir gewonnen und manch einer weiss nun endlich, was Syna heisst, wofür wir stehen. Unsere Präsenz ist so wichtig. Wir bleiben dran!

Team Ostschweiz

4.3 Zürich/Schaffhausen

Im Zeichen des Baus

Ein grosser Teil des Jahres stand im Zeichen der Auseinandersetzungen um die Verhandlungen des LMV im Bauhauptgewerbe. Ein Brennpunkt dieser Konfrontation war Zürich. Dies begann mit der Demonstration am 27. Juni am Hauptsitz des Baumeisterverbandes an der Weinbergstrasse in Zürich. Der 1. Oktober wurde auf verschiedenen Baustellen im ganzen Kanton zum Protesttag. Doch auch dies schien die Baumeister wenig zu beeindrucken. Sie verweigerten weiter die Verhandlungen. Am 10. November war eine weitere grosse Demonstration nötig. Bei dieser Gelegenheit organisierten die Gewerkschaften für die Bauarbeiter einen Protest-Zmittag mitten in der Bahnhofshalle des Zürcher Hauptbahnhofs. Danach deponierten die Demonstranten eine grosse 60 aus Beton beim Hauptsitz des Baumeisterverbandes, um sie daran zu erinnern, dass die Arbeitnehmenden kein höheres Pensionsalter akzeptieren würden. Im Dezember schliesslich, nach zähen Verhandlungen, konnte der neue LMV unterzeichnet werden.

Politisch aktiv

Unser Kandidat Beat Bloch (CSP/Grüne) wurde am 12. April in den Zürcher Kantonsrat gewählt. Syna und Travail.Suisse Zürich haben den Wahlkampf massgebend unterstützt und freuen sich, dass Beat Bloch weiterhin unsere Interessen im Kantonsrat vertritt.

Lohndumping ist im Kanton Zürich leider eine traurige Tatsache. Um die Arbeitnehmenden und

faire Arbeitgeber besser zu schützen, braucht es die Möglichkeit, fehlbare Arbeitgeber schnell zu stoppen. Die vorhandenen Mittel der paritätischen Kommissionen reichen nicht mehr aus. Aus diesem Grund wurde Ende April die Unterschriftensammlung für die Kantonalzürcher Lohndumpinginitiative gestartet, welche Syna tatkräftig unterstützte. Innert weniger Tage kamen die nötigen Unterschriften zusammen. Dies war rekordverdächtig! Die Abstimmung über diese Vorlage findet 2016 statt.

Aus dem Regionalsekretariat

Wie in den vorangegangenen Jahren war die Auslastung des Regionalsekretariats sehr hoch. Im Laufe des Jahres haben zwei neue Regionalsekretäre die Arbeit aufgenommen, und unser langjähriger Regionalsekretär Rogério Sampaio erreichte Ende Jahr seine wohlverdiente Pensionierung.

Die Büroräumlichkeiten haben wir um ein Büro erweitert, den Empfang umgebaut. Nun sind die Platzverhältnisse wieder ausreichend, und ein weiterer Besprechungsraum steht zur Verfügung. Dank des grossen Einsatzes des gesamten Teams konnten die Mitgliederziele erreicht und eine gute Beratung für die hilfesuchenden Mitglieder sichergestellt werden. Mein Dank gilt dem gesamten Team und allen, die uns hilfsbereit unterstützt haben.

Peter Schmidt, Regionalverantwortlicher



Mitglieder von Syna Zürich/Schaffhausen unterwegs an die Demo.
Bild: Peter Schmidt

Westschweiz

5 Romandie

5.1 Freiburg/Neuenburg

Gesundheitswesen

Das Freiburger Spital (HFR) treibt Anpassungen in allen Abteilungen voran. Für das Personal und die Direktion war 2015 erneut ein sorgenvolles Jahr der Änderungen. Das ganze Jahr über hat dem HFR-Personal zudem auch sein Status Sorgen bereitet: Das Staatspersonalgesetz (StPG) ist zu kostspielig. Der VR hat eine Arbeitsgruppe gebildet, welche insbesondere die Aufrechterhaltung des Personals im StPG abwägen soll. Auf diese Weise ist das Freiburger Gesundheitswesen sehr teuer, sodass der unternehmerisch denkende VR versucht, auf Kosten seiner Arbeitskräfte zu sparen. Im Gesundheitssektor läuft der GAV Santé 21 am 31. Dezember 2016 aus. Die Sozialpartner hätten Verhandlungen über die Erneuerung des GAV führen sollen, es wurden jedoch vor allem die Verhandlungsmodalitäten erörtert.

Spezialisierte Pflegeinstitutionen

2015 war ein Verhandlungsjahr über den neuen GAV der spezialisierten Einrichtungen. Die finanziellen Auflagen des «subventionierenden» Staats Neuenburg haben die Verhandlungen erschwert, trotzdem waren diese von gegenseitigem Respekt und der Suche nach tragfähigen Lösungen für beide Seiten gekennzeichnet. Der genaue Betrag der finanziellen Unterstützung für die kommenden Jahre ist nicht bekannt. Um eine weitere Verlängerung des letztjährigen GAV zu vermeiden, haben die Partner im Dezember eine Vereinbarung unterzeichnet, die das Inkrafttreten des neuen GAV im April 2016 ermöglicht und die Debatte über das Lohnreglement auf einen späteren Zeitpunkt aufschiebt.

Baugewerbe

Es war für die Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes ein strenges Jahr, welches mit einer Kältewelle im Februar mit Temperaturen von bis zu -15°C anfang und im Juli Temperaturen von $+36^{\circ}\text{C}$ erreichte. Syna mobilisierte wiederholt auf den Freiburger Baustellen, damit die Suva-



Die Bauarbeiter mussten Temperaturen von -15°C bis $+36^{\circ}\text{C}$ aushalten, das war nicht immer einfach.

Bild: Syna

Richtlinien für den Gesundheitsschutz auf Baustellen eingehalten werden.

Einige Unternehmen reagierten positiv, stellten ihren Mitarbeitenden Wasser zur Verfügung und räumten ihnen kurze Zwischenpausen von fünf Minuten im Schatten ein. Andere Arbeitgeber hatten hingegen keinerlei Skrupel, ihre Mitarbeitenden ohne Wasser, dafür in noch zügigerem Tempo durcharbeiten zu lassen. Syna intervenierte bei der Freiburger Paritätischen Berufskommission (FPBK), damit sie alle dem FBV angeschlossenen Baumeister schriftlich auffordert, die BAG-Vorschriften und die Suva-Empfehlungen einzuhalten. Nach Versand dieses Schreibens haben wir etwa 50 Baustellen besucht, um die Anwendung der FBV-Richtlinie zu überprüfen. Das Resultat war befriedigend ... mehr aber auch nicht.

Team Freiburg/Neuenburg



Die Bauarbeiter forderten für sich bessere Arbeitsbedingungen.

Bild: Syna

5.2 Genf

Historischer Sieg: Nach der gewerkschaftlichen Initiative zur Unternehmenskontrolle, nach der Anfechtung vor Bundesgericht und der Abweisung von 95 Prozent der Klagenden, nach einem Jahr tripartiter Anstrengungen, um einen Gegenvorschlag zu erarbeiten, hat der Genfer Grosse Rat im Dezember das Inkrafttreten des paritätischen Unternehmensinspektorats einstimmig angenommen. 24 Inspektoren (je 12 von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern bestimmt) werden bei allen Unternehmen auf dem Genfer Gebiet – mit Ausnahme der öffentlichen Ämter (Beamtenposten) – Kontrollen durchführen können.

Cité des Métiers

Es brauchte viel Energie, um die Cité des Métiers, die grösste nationale Messe für Beruf und Ausbildung, auf die Beine zu stellen. Sechs Tage der offenen Tür, eine Ausstellungsfläche von 30 000 m², 200 interaktive Stände, 300 durch

Fachleute vertretene Berufe und Ausbildungen, sieben Ausbildungsschwerpunkte: Handel, Bauwesen, Natur und Umwelt, angewandte Künste, Technik, Dienstleistungen und Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch Informatik, Hochschulen, Weiterbildung und öffentliche Hand. Die Cité des Métiers bedeutet 80 000 Besucher und vier nationale Berufsmeisterschaften: Final der besten Bäcker, Konditoren und Confiseurs der Romandie, Maurer-Schweizer-Meisterschaften, Final der Detailhandelsfachleute der Romandie und Vorqualifizierung zum Final der Ernährungsberufe der Romandie. Syna hat das Vizepräsidium dieser Messe inne.

Bauhauptgewerbe

Am 11. November 2015 ging Syna mit den streikenden Bauarbeitern auf die Strasse. Kurt Regotz kam zur Unterstützung, herzlichen Dank! Am 10. Dezember versammelten sie sich wieder auf der Strasse, und endlich beugte sich der SBV – aber der Kampf war noch nicht gewonnen. Syna Genf hat den kantonalen SBV an den Verhand-

lungstisch gezwungen, um die Probleme betreffend Personalverleih, älteren Arbeitnehmenden und Schlechtwetterentschädigung zu lösen. Noch vor Ende Jahr konnte ein Zeitplan erstellt werden.

Uhrenindustrie

Nach mehreren Verhandlungswochen konnte man am 18. Dezember einer führenden Uhrengruppe einen Sozialplan abgewinnen. Der von Syna unterzeichnete Sozialplan kann als sehr gut betrachtet werden, auch wenn wir den Verlust von Arbeitsplätzen nicht vermeiden konnten. In der Genfer Region konnte die Maschinenindustrie der Krise des schwachen Euro besser standhalten. Hoffen wir, dass die Situation anhält.

Joël Mugny, Regionalverantwortlicher

5.3 Jura

Über die Aktivitäten unseres Regionalsekretariats Bericht zu erstatten, war für mich sehr anstrengend respektive emotional. Das Jahr war nämlich vom plötzlichen Tod von Maïté Toppano geprägt. Maïté, die Seele unserer Gewerkschaft und unseres Regionalsekretariats! Die überraschende Nachricht über ihr Ableben erschütterte uns. Maïté, die überall und immer gerne mithalf, wird das Team Delsberg nie mehr aufheitern. Wir haben nicht nur unsere Vizepräsidentin, unsere nationale Vertreterin im Syna-Zentralvorstand, sondern auch eine wertvolle Freundin verloren. Sie wird für immer in unseren Herzen weiterleben.



Maïté Toppano

Bild: Syna

Gewerkschaftsarbeit

Wie jedes Jahr war die Mitgliedergewinnung die Hauptaufgabe unserer Zentrale. Da die Rekrutierung die Triebfeder beim Kampf um die Erhaltung der Mitgliederzahlen ist, haben wir unser Bestes getan, um sie ins Gleichgewicht zu bringen. Keine einfache Sache, da die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmenden immer schwieriger wird. Dieses Jahr wurden wir ab September zum ersten Mal von einem Werber unterstützt. Der Versuch war für unser Regionalsekretariat äusserst überzeugend.

Branchen

Das Jahr war von den Verhandlungen über den LMV für das Bauhauptgewerbe geprägt, eine beispiellose Krise, welche ihren Epilog im Dezember mit der Unterzeichnung des Vertrages fand. In den übrigen Gewerbesektoren waren die Lohnverhandlungen schwierig und nicht immer erfolgreich. Im Dienstleistungssektor nahmen wir diverse Dossiers in Angriff, insbesondere für das Spital, die Altersheime und die Spitex-Pflege. Zahlreiche Einzelfälle kamen zum bereits grossen Arbeitsaufwand all dieser Dossiers hinzu.

Regionalsekretariat

Die Arbeitslosenkasse ist weiter gewachsen, dementsprechend nimmt der Arbeitsaufwand zu. Im Kanton Jura ist unsere Arbeitslosenkasse zur Referenz geworden. Eine gute Nachricht kam im November mit der Einstellung von Loïc Dobler, welcher ab 2016 an meine Stelle treten wird, da ich in Pension gehe. Ich heisse Loïc im Regionalsekretariat in Delsberg ganz herzlich willkommen!

Zum Abschluss möchte ich noch meinen ehemaligen Arbeitskolleginnen und -kollegen Fabienne, Lucie und Loïc für ihre wertvolle Arbeit herzlich danken.

Pierre-Alain Grosjean,
Regionalverantwortlicher

5.4 Waadt

Wir stellen fest, dass die Schweizer und insbesondere die Waadtländer Wirtschaft diese Periode gut überstanden hat, vor allem im Vergleich

zu den Nachbarländern. Wir denken an die Sparmassnahmen, die die Bevölkerung in Südeuropa drosseln, und insbesondere an unsere französischen Nachbarn.

Dienstleistung

Wir haben uns in dieser vom Zentralsekretariat als wesentlich erachteten Branche sehr stark engagiert. Mehr als 18 000 Arbeitnehmende sind im Kanton Waadt dem GAV für das halböffentliche Gesundheitswesen unterstellt. Was die Beschäftigungszahlen betrifft, schreitet diese Branche voran. Wir sind in der paritätischen GAV-Kommission und der Subkommission, welche die Gesundheitseinrichtungen kontrolliert, aktiv.

Der GAV für das Personal des Spitals Riviera-Chablais Waadt-Wallis (HRC) ist am 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Der Funktionskatalog für das gesamte Personal und das Reglement über die Arbeitszeiterfassung müssen noch ausgehandelt werden (vor diesem Jahr stempelte kein HRC-Standort). Das Problem der Pausen für das Einnehmen von Mahlzeiten sowie die Morgen- und Abendpausen sind Gegenstand einer Riviera-Vereinbarung geworden, denn die Pausen wurden in Abzug gebracht, aber nicht bezogen, oder die Mitarbeitenden mussten während dieser Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Die betroffenen Arbeitnehmenden haben eine Entschädigung von 3000 Franken für das vergangene Jahr erhalten.

Etliche Arbeitnehmende mit Konflikten in mehreren Einrichtungen, wie die Etablissements Hospitaliers du Nord Vaudois, das HYB in Payerne oder das Spital in Lavaux, haben unsere Dienste in Anspruch genommen.

2014 haben die Inspektoren der TPK gegen die Schwarzarbeit im Gastgewerbe 261 Betriebe kontrolliert und die Arbeitsbedingungen von 4695 Arbeitnehmenden überprüft. 144 Betriebe verstiessten gegen das Arbeitsgesetz, 133 gegen den GAV, 71 gegen das Ausländergesetz, 64 gegen die Sozialversicherungen. Es bleibt noch viel zu tun, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen in dieser Branche zu verbessern.

Industrie und Gewerbe

Die Industrie ist derzeit am stärksten von der Euroschwäche betroffen. Ein Artikel im MEM-

GAV erlaubt es, im Krisenfall von der Arbeitszeit und sogar von den Löhnen abzuweichen. Wie wir feststellen mussten, wird diese Klausel von den Unternehmen in der MEM-Industrie rege angewandt. Ausserdem werden regelmässig Umstrukturierungs- oder Sozialpläne ausgehandelt. Der Kanton bleibt von dieser Situation nicht verschont. Wie die Tyco Fire AG in Préverenge oder die Vetropack AG in St-Prex, die angekündigt hat, sie werde 2017 ihre Öfen nicht erneuern. Die GL hat diese Information an einem Treffen demontiert. Das zeigt die Fieberhaftigkeit dieses Sektors.

Die GAV-Erneuerung für den Hoch- und Tiefbau war sehr kompliziert. Die Arbeitgeber blockierten die Verhandlungen wegen der Fachstelle Risikoanalyse von Unia Zürich und wollten nicht an den Verhandlungstisch zurückkehren, bevor diese nicht gelöst waren. Der SBV nahm alle Bauarbeiter schon vor Beginn der Verhandlungen als Geisel. An der Versammlung der Waadtländer Maurer vom Oktober nahmen mehr als 800 Personen teil.

Im Kanton Waadt werden die Baustellenkontrollen umorganisiert und die Anzahl der Inspektoren erhöht. Auf den Baustellen wird ein Personalbadge eingeführt, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen noch besser zu überwachen und die schummelnden Unternehmen effektiver zu bekämpfen.

Arbeitslosenkasse

Nach drei Jahren rückläufiger Zahlen stellen wir einen erneuten Anstieg der Arbeitslosenquote fest. Es ist ein untrügliches Anzeichen. Arbeitsstellen verschwanden schon 2014, trotz der eingangs erwähnten wirtschaftlichen Widerstandsfähigkeit.

Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher

IV Sektoren und Branchen

1 Dienstleistung

1.1 Einleitung

2015 hat die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungssektor erneut zugenommen. Während sie im Detailhandel und Gastgewerbe zurückging, nahm die Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen weiterhin zu. Auffallend war auch, dass immer mehr Menschen freiberuflich Dienstleistungen erbringen. Vor allem der Detailhandel bekam die Folgen des Euro-Franken-Wechselkurses zu spüren. Wegen der sinkenden Personalbestände mussten die verbleibenden Mitarbeitenden zusätzliche Aufgaben übernehmen und dabei auch noch zeitlich flexibel einsetzbar sein. Im Gesundheitswesen und in der Altersbetreuung steigen bekanntlich die Bedürfnisse der Bevölkerung. Dem gegenüber steht ein grosser Spardruck. Die Mitarbeitenden bekommen dies stark zu spüren, weil immer mehr Leistung in immer kürzerer Zeit erwartet wird. Im Gastgewerbe leiden einige Betriebe unter der zurückhaltenden Kundenstimmung, während besonders Restaurants und Hotels in städtischen Gebieten und mit neuartigen Ideen weiterhin erfolgreich sind. Mit viel Sisyphusarbeit setzt sich Syna für eine Verbesserung der oftmals dürftigen Arbeits- und Lohnbedingungen in diesem Sektor ein. So konnten wir die Anzahl der einem GAV unterstellten Personen weiter erhöhen. Besonders im Gesundheitswesen und im Detailhandel profitieren immer mehr Menschen vom GAV-Schutz. (CM)

1.2 Detailhandel

Das Detailhandelspersonal ist unzufrieden: Laut mehreren Umfragen von Syna lehnen 90 Prozent unserer Mitglieder längere Ladenöffnungszeiten ab. Arbeitszeit und Flexibilität gelten mittlerweile als grössere Probleme als der zu tiefe Lohn. Aus Kostengründen wird generell weniger Personal aufgeboden. Und obwohl viele Angestellte in der Branche nur Teilzeit arbeiten,



Syna verhandelte mit den Sozialpartnern über einen gesamtschweizerischen GAV für Mitarbeitende von Tankstellenshops.
Bild: Fotolia

müssen sie die in einigen Kantonen immer länger werdenden Öffnungszeiten abdecken. Das führt zu zerstückelten Arbeitseinsätzen, die sich über den ganzen Tag verteilen. 2016 soll ein nationales Gesetz zu den Ladenöffnungszeiten verabschiedet werden. Unter dem Deckmantel der «Harmonisierung» soll dieses in vielen Kantonen zu einer Ausdehnung der Öffnungszeiten führen, was für viele Angestellte eine zusätzliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen bedeuten würde. Die Mehrheit der Detailhandelsangestellten arbeitet nämlich nach wie vor ohne Schutz eines GAV. Gegen einen solchen sträuben sich noch immer namhafte Unternehmen wie Aldi, Denner (eine Migros-Tochter), Manor, Spar oder Volg (eine Fenaco-Tochter). Immerhin gab es bei einzelnen Unternehmen punktuell positive Veränderungen. Bei den Sozialleistungen fällt auf, dass bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein paar Fortschritte erzielt werden konnten. So hat etwa Migros den Mutterschaftsurlaub von 16 auf 18 Wochen erhöht und den Vaterschaftsurlaub von 10 auf 15 Tage. Bei Lidl wurde der Vaterschaftsurlaub ebenfalls angehoben, von 5 auf 10 Tage.

Coop

Syna ist Sozialpartnerin des GAV mit Coop. Nachdem in den Vorjahren die Lohnsituation und die Anstellungsbedingungen verbessert

werden konnten, stagnieren in letzter Zeit die Löhne, 2015 sind die Lohnverhandlungen gar gescheitert. Was die Anstellungs- und Lohnbedingungen angeht, kann Coop mittlerweile nicht mehr als bester Arbeitgeber der Branche bezeichnet werden.

Lidl Schweiz

Lidl Schweiz, Syna und KV Schweiz haben 2010 erstmals einen GAV abgeschlossen, der laufend weiterentwickelt wurde. So bezahlt Lidl seinen Angestellten auch dieses Jahr trotz Frankenstärke mehr Lohn. Der Discounter mit rund 3000 Mitarbeitenden erhöhte die Gesamtlohnsumme im Geschäftsjahr 2016 um 1 Prozent; die Mindestlöhne steigen um 100 Franken auf mindestens 4100 Franken für Mitarbeitende ohne Berufsbildung.

Valora

Der Kioskkonzern Valora zahlt mit 3600 Franken pro Monat den tiefsten vertraglichen Mindestlohn für ungelernte Angestellte im Detailhandel. Für das Personal in den Kiosken gibt es zwar einen GAV mit Syna, doch dieser ist unter Druck geraten. Angefangen hat alles damit, dass Valora immer mehr Kioske als Agenturen auszugliedern begann. Den Agenturleitenden war es freigestellt, sich dem GAV anzuschliessen oder nicht. Gegen diese Praxis wehrte sich Syna und gelangte an das zuständige Schiedsgericht. Es hat nun allerdings entschieden, dass die Agentinnen und Agenten in den Kioskagenturen von Valora nicht scheinselbstständig sind. Aus dem Urteil folgt, dass der GAV in den Kioskagenturen auch weiterhin nur im ersten Jahr der Betriebsübernahme als Agentur zwingend eingehalten werden muss. Valora und Syna zeigen sich trotzdem bestrebt, gute und verbindliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden von Agenturen sicherzustellen, die sowohl marktkonformen wie auch sozialen Kriterien entsprechen. Es bleibt zurzeit aber noch offen, ob dies auch gelingen wird. Falls nicht, wird Syna für faire und verbindliche Arbeitsbedingungen in den Kioskagenturen kämpfen.

Tankstellenshops

Die Verhandlungen für den nationalen GAV für Tankstellenshops erstreckten sich über das ganze

Jahr. Läuft alles weiter, wie von den Sozialpartnern geplant, wird der GAV per 2017 allgemeinverbindlich erklärt, in Kraft treten und die heute existierenden kantonalen Verträge in Freiburg, St. Gallen und Luzern ablösen. Ihm wird dann eine besondere Bedeutung zukommen, weil er der erste nationale GAV in einer Unterbranche des Detailhandels sein wird und damit ein wichtiges Zeichen in der ganzen Branche setzt. (CM, CS)

1.3 Gesundheitswesen

2015 wurden im Gesundheitswesen zwei namhafte neue GAV abgeschlossen: einer für die Kantonsspitäler und die Psychiatrie Baselland sowie einer für die kantonalen Spitäler Basel-Stadt. Beide Verträge bestechen durch innovative Lösungen zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die nachstehend näher vorgestellt werden. Im Nachgang der Vertragsabschlüsse haben wir an allen sechs Spitälern Sympathieaktionen veranstaltet und uns beim Personal für seine wertvolle Arbeit bedankt. Neumitglieder wurden mit einem Bildungsgutschein von 200 Franken belohnt. Die Aktion kam gut an, und es ist für uns selbstverständlich, dass wir im Vollzug der GAV die Anliegen der Mitarbeitenden und speziell die unserer Mitglieder mit Nachdruck vertreten werden. Weiter wurde der GAV für das Spital Jura, dem die drei kantonalen Spitäler und eine grosse Pflegeeinrichtung angeschlossen sind, teilweise revidiert. Syna betreut mittlerweile 16 Verträge im Gesundheitswesen und garantiert damit rund 85 000 Angestellten gute Arbeitsbedingungen.

GAV-Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

An den Verhandlungen setzten wir uns besonders für arbeitnehmerfreundliche Bestimmungen rund um das Thema Arbeitszeit ein. Nachfolgend stellen wir einzelne innovative Lösungen vor, die wir in den Verhandlungen erreicht haben:

- Für die Schichtarbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr gibt es neben der gesetzlichen Zulage eine Geldzulage von 10 Franken pro Stunde.
- Wahlmöglichkeit für die Mitarbeitenden, ob für die Nachtstunden (23.00 bis 6.00 Uhr) eine

Geldzulage von 10 Franken plus eine Zeitzulage von 10 Prozent oder die Variante Geldzulage von 5 Franken und eine Zeitzulage von 20 Prozent angerechnet werden.

- Sonntags- und Feiertagsarbeit wird mit einer Geldzulage von 10 Franken pro Stunde entschädigt.

- Für kurzfristige Einsätze, für die Mitarbeitende innert weniger als 24 Stunden aufgeboten werden, erhalten sie einen pauschalen Zuschlag von 25 Franken pro Aufgebot.

- Geplante Arbeitseinsätze, die mit einer Frist von weniger als 48 Stunden gegen den Willen der Mitarbeitenden abgesagt werden, werden als Arbeitszeit angerechnet.

- Plafonierung der maximal zu leistenden Überstunden pro Monat unter Berücksichtigung des Arbeitspensums.

- Neben den ordentlichen Ferien von fünf Wochen werden pro Jahr fünf bezahlte Freitage gewährt, die, wenn es die Mitarbeitenden wünschen, über fünf Jahre hinweg akkumuliert werden können und somit zu einem bezahlten Urlaub von 25 Tagen führen.

- Für regelmässig bezogene Inkonvenienzzulagen besteht während den Ferien ein Anspruch ab dem ersten Tag.

- Bei Teilzeitmitarbeitenden wird im Einzelarbeitsvertrag festgehalten, auf wie viele Wochentage sich die Wochenarbeitszeit in der Regel verteilt.

- Massnahmen, die zur Entlastung von älteren Mitarbeitenden beitragen. Dies können zum Beispiel sein: Befreiung von einzelnen Schichten, Einsatz in verkürzten Schichten, weniger Schichtwechsel, geteilte Dienste mit längeren Pausen, maximal vier Nachtwachen am Stück und, ganz wichtig: flexible Altersrücktrittsmodelle, die einen individuellen Übergang in die Pensionierung ermöglichen. (ID, LN)

1.4 Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

Beim GAV für die Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche war ein wichtiger Meilenstein die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des GAV für die ganze Schweiz. Dem Vertrag unterstellt sind sowohl das Produktions- als auch das Ver-



Der GAV der Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche wurde allgemeinverbindlich erklärt. Bild: Fotolia

kaufpersonal. Im GAV konnte eine für diesen Berufszweig bedeutende Errungenschaft etabliert werden: ein Lohnzuschlag von 25 Prozent für die zwischen 22.00 und 4.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Er muss zusätzlich zu der gesetzlichen Regelung für regelmässige Nachtarbeit (Zeitzuschlag von 10 Prozent pro Nachtstunde) entrichtet werden. Dank dem GAV ist nun zudem endlich die Fünf-Tage-Woche festgeschrieben. Die Arbeitgeber sind ausserdem dazu verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, die während 730 Tagen 80 Prozent des Lohnes entrichtet; auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Ein grosser Wermutstropfen ist jedoch, dass der GAV nur die Arbeits- und Lohnbestimmungen der Mitarbeitenden mit einem qualifizierten Abschluss regelt. Für Syna wird es deshalb prioritär sein, bei der nächsten Vertragsrevision den Geltungsbereich auf die ungelernten Arbeitnehmenden auszudehnen. (CS)

1.5 Coiffeurbranche

Die paritätische Arbeit in der Coiffeurbranche war – wie schon in den vorangegangenen Jahren – geprägt von einer markanten Zunahme von Fällen des Lohndumpings. Betroffen sind längst nicht mehr nur die grenznahen Gebiete und im Besonderen das Tessin. Mittlerweile zeigt sich das Phänomen auch in städtischen Betrieben. Zwar gelten die GAV-Bestimmungen für alle Arbeitnehmenden, die Coiffeur-Dienstleistungen erbringen. Die Mindestlöhne gelten jedoch



Die Coiffeurbranche kämpft gegen Lohndumping.

Bild: Fotolia

lediglich für Arbeitnehmende mit einem in der Schweiz anerkannten Diplom. Diese Lücke wird von manchen Arbeitgebern schamlos ausgenutzt, und Arbeitnehmende werden zu skandalös tiefen Löhnen eingestellt. In den in der zweiten Jahreshälfte angelaufenen Verhandlungen zur Revision des GAV waren sich die Gewerkschafter und Arbeitgebervertreter deshalb in diesem Punkt schnell einig: Im neuen GAV muss ein Mindestlohn für ungelernte Arbeitskräfte etabliert werden. (ID)

1.6 Gastgewerbe

Die Verhandlungsdelegationen der Sozialpartner im Schweizer Gastgewerbe haben sich im letzten Februar – nach rekordverdächtigen 32 Verhandlungsrunden – auf einen Vorschlag für einen neuen L-GAV ab 2017 geeinigt. Die Entscheidungsgremien der zuständigen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sollen bis Mitte 2016 über die Annahme des L-GAV entscheiden. Syna wird an einer Branchenkonferenz darüber entscheiden. Erklärtes Ziel ist, den neuen, allgemeinverbindlich erklärten L-GAV ab 1. Januar 2017 in Kraft zu setzen. Bis dahin gilt weiterhin der aktuelle L-GAV. (CS)

1.7 Reinigungsbranche

Deutschschweiz

Wie von den Sozialpartnern anvisiert, konnten die Revision des GAV bis Mitte Jahr abgeschlos-

sen und die erneute Allgemeinverbindlichkeit beim Bund eingeholt werden. Der revidierte Vertrag mit Laufzeit 2016 bis 2017 sieht nur marginale Anpassungen vor: Die Pflicht der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung wurde explizit geregelt und eine Erhöhung der Mindestlöhne um durchschnittlich 1,5 Prozent für das Jahr 2017 festgelegt.

Westschweiz

Das Jahr 2015 haben die Sozialpartner genutzt, um die Anwendung des GAV zu harmonisieren. Im Laufe des Jahres 2016 wird eine Internetseite für Arbeitnehmende und Arbeitgeber aufgeschaltet werden. Ziel dieser Seite soll es sein, dass Arbeitnehmende und Unternehmen sich darauf umfassend informieren können. Von der Aus- und Weiterbildung gibt es gute Nachrichten: Sowohl die Kurse der Ecole genevoise de la propreté (EGP) als auch die der Maison romande de la propreté (MRP) waren sehr gut besucht. Es ist erfreulich, dass die Angebote geschätzt werden und einem grossen Bedürfnis entsprechen. (ID, LN)

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

2 Gewerbe

2.1 Einleitung

Den bilateralen Verträgen haben wir Gewerkschaften zugestimmt, weil diese für unsere Wirtschaft und damit für das Wohl der gesamten Schweiz wichtig sind. Für die damit verbundene Personenfreizügigkeit verlangten wir flankierende Massnahmen (FlaM). Diese haben zum Ziel, dass in der Schweiz die Schweizer Arbeits- und Lohnbedingungen eingehalten werden. Das Entsendegesetz (EntsG) als Teil dieser FlaM regelt die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen, die den in der Schweiz entsandten Arbeitnehmenden gewährt werden müssen. Es legt auch fest, dass Erstunternehmen haftbar sind, wenn die von ihnen beauftragten Subunternehmen die GAV-Bestimmungen nicht einhalten (Solidarhaftung).

Verhandeln statt verweigern

Gemeinsam mit der öffentlichen Hand arbeiten wir daran, wirksame Instrumente gegen Lohn-dumping zu entwickeln und umzusetzen. Da diese lange fehlten, hat Unia Zürich-Schaffhausen eine Fachstelle für Risikoanalyse geschaffen, die Generalunternehmen Auskunft über mögliche Subunternehmen geben sollte. Aus Protest haben der SBV und viele Ausbaugewerbeverbände die Lohn- und GAV-Verhandlungen verweigert. Syna hat klar dargelegt, dass der Unia-Alleingang nicht der richtige Weg ist, genauso wenig wie die Verweigerung von Lohn- und Vertragsverhandlungen durch die Arbeitgeber. Wir haben wesentlich dazu beigetragen, dass diese Konflikte zwischen Arbeitgeberverbänden und Unia entschärft wurden und die Sozialpartner zurück an den Verhandlungstisch fanden. (HM, KR)

2.2 Ausbaugewerbe

Westschweiz

Nach drei Jahren ohne Lohnerhöhungen sind die Lohnverhandlungen 2015 trotz der Negativsteuerung zu einem erfolgreichen Ende gekommen. So profitieren die Arbeitnehmenden ab dem 1. Januar 2016 von einer generellen Reallohnerhöhung von 30 Rappen pro Stunde (53.30 Franken pro Monat) und einer individuellen Erhöhung von 10 Rappen pro Stunde (17.70 Franken pro Monat). Der GAV ist noch bis zum 31. Dezember 2016 in Kraft. Die Verhandlungen für den neuen GAV beginnen Ende Februar 2016. (TM)



Nach drei Jahren gibt es für die Mitarbeitenden im Ausbaugewerbe Westschweiz endlich wieder eine Lohnerhöhung.
Bild: Fotolia



Ende gut, alles gut: Der vertragslose Zustand im Bauhauptgewerbe wurde einmal mehr verhindert.

Illustration: Kurt Regotz

2.3 Bauhauptgewerbe

Die Fachstelle Risikoanalyse von Unia hat der SBV zum Anlass genommen, die Lohnverhandlungen 2014/2015 abubrechen und alle zukünftigen Verhandlungen zu boykottieren. An der eindrücklichen gemeinsamen Bau-Demo von Syna und Unia in Zürich vom 27. Juni 2015 haben die Bauleute den Baumeistern klargemacht: Wir wollen die Sicherung der Rente mit 60, Lohnverhandlungen und einen neuen LMV mit mehr Schutz.

Konzertantes Vorgehen

Parallel dazu entstand die Arbeitsgruppe Allianz Bau mit allen Arbeitgeberverbänden des Baugewerbes, Vertretern des öffentlichen Bauens, des Baukaderverbandes und Syna, um den GAV-Vollzug zu optimieren und die Solidarhaftung umzusetzen. Eine weitere Arbeitsgruppe der Interessengemeinschaft der Paritätischen Berufskommissionen IG-PBK hat Anfang November einen Workshop zu dieser Thematik durchgeführt. Diese konstruktive Begleitmusik hat sicher dazu beigetragen, dass die Baumeister an den Verhandlungstisch gekommen sind. Wichtig war aber auch, dass Syna dem SBV mitteilte, dass die

erneute Verweigerung von Lohnverhandlungen, wie sie im LMV vorgeschrieben sind, eine Vertragsverletzung darstelle und damit die Friedenspflicht in Frage stelle. Wir haben in der Folge an den von Unia organisierten Aktionstagen im Oktober und November mitgemacht und damit die gemeinsame Linie unterstrichen und die Entscheidung untermauert.

Für Syna musste das Rentenalter ab 60 in Stein gemeisselt werden. Diese klare Linie und die gute Zusammenarbeit mit dem Verhandlungsverantwortlichen von Unia, Nico Lutz, sowie die kooperative pragmatischere Haltung des neuen SBV-Präsidenten Gian-Luca Lardi ermöglichten den Abschluss am 8. Dezember 2015. (KR)

2.4 Baupoliere

Der GAV ist bis zum 31. Dezember 2016 in Kraft. Der SBV verweigerte sowohl Verhandlungen über Realloohnerhöhungen für 2016 als auch über eine Anpassung der Mindestlöhne. Er beharrte auf seinem Standpunkt und berief sich auf die Negativsteuerung, während er die sehr gute Auftragslage der Branche mit keinem Wort erwähnte. (TM)

2.5 Betonwarenindustrie

Die GAV-AVE wurde bis zum 31. Dezember 2016 verlängert. Für die Lohnanpassung 2016 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. Mit den GAV-Vollzungsaufgaben ist ab 2016 eine neue Geschäftsstelle beauftragt. (NT)

2.6 Carrossieriegewerbe

Der GAV mit AVE ist bis zum 31. Dezember 2017 in Kraft. Für die Lohnanpassung 2016 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. Eine Ausnahme bildet der Kanton Genf, der die Mindestlöhne angehoben hat. Im Zusammenhang mit dem Euro-Mindestkurs haben in grenznahen Kantonen diverse Firmen ausserordentliche Situationen (Kosten) bewältigen müssen. (NT)

2.7 Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Der GAV mit AVE ist bis zum 31. Dezember 2018 in Kraft. Für die Lohnanpassung 2016 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. Sämtliche paritätischen Regionalkommissionen wurden für die neue Rechnungslegung vom Seco geschult. (NT)

2.8 Gebäudehülle

Der überarbeitete GAV ist noch bis Ende 2018 in Kraft. Die Sozialpartner vereinbarten während der Vertragsdauer eine jährliche generelle Lohnanpassung von 40 Franken pro Monat auf die Effektivlöhne sowie einen automatischen Teuerungsanpassung bis 1,5 Prozent. Der Vollzug wurde optimiert und professionalisiert. Die Rechnungslegung wurde bereits an die neuen Seco-Richtlinien angepasst. (HM)

2.9 Gebäudetechnik

Der GAV mit AVE ist bis zum 31. Dezember 2017 in Kraft. Für die Lohnanpassung 2016 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. Eine spezielle Schulung für die Baustellenkontrollen wurde durchgeführt. Jeder Teilnehmende hat nun einen Ausweis für die



Die Gebäudetechniker erhalten keine Lohnerhöhung.

Bild: Fotolia

Kontrolltätigkeit. Sämtliche paritätischen Regionalkommissionen wurden für die neue Rechnungslegung vom Seco geschult. (NT)

2.10 Gerüstbau

Die Lohnverhandlungen gestalten sich zunehmend schwieriger. Mit der Fachstelle Risikoanalyse oder der kantonalen Volksinitiative, welche erreichen will, dass Baustellen in Zürich bei Verdachtsäusserungen bezüglich Schwarzarbeit oder Lohndumping komplett geschlossen werden können, hat Unia die Verhandlungen erschwert. Obwohl die Auslastung in der Bauwirtschaft und damit auch in der Gerüstbaubranche sehr gut ist, versuchten die Arbeitgeber mit fadenscheinigen Argumenten, auf eine Lohnerhöhung zu verzichten. Dank unserer klaren Haltung und dem Respekt, den wir auf der Arbeitgeberseite geniessen, konnten wir für das Jahr 2015 einen guten Lohnabschluss erzielen. Die effektiv ausbezahlten Löhne werden in allen Lohnklassen generell um 25 Franken pro Monat angehoben. Die Minimallöhne aller Lohnklassen mit Ausnahme der Lohnklasse C werden um 15 Franken erhöht. (ZI)

2.11 Gleisbau

Als Unterverband des SBV wartet der Arbeitgeberverband VSG jeweils die LMV-Verhandlungsergebnisse ab, bevor er den GAV Gleisbau verhandelt. Ziel war es 2015, die Verlängerung redaktionell und inhaltlich so vorzubereiten, dass man die GAV-Verlängerung noch rechtzeitig im Dezember zur AVE beim Seco einreichen konnte.

Das Verhandlungsergebnis ist identisch mit den LMV-Verhandlungen. Auch der Gleisbau profitiert vom FAR des Bauhauptgewerbes. Zur Sicherung der bisherigen Rente ab 60 einigte man sich darauf, die Beitragszahlungen an die Stiftung FAR ab 1. Juli 2016 um 2 Prozentpunkte zu erhöhen (Arbeitgeber 1,5 Prozent, Arbeitnehmende 0,5 Prozent). Im Gegenzug bleiben die Löhne 2016 unverändert. Im Weiteren erhielten wir die Zusage, dass sich die VSG gemeinsam mit uns für einen verbesserten Vertragsvollzug einsetzt. Die Verhandlungen dazu sind bereits angelaufen. (EZ)

2.12 Hafner- und Plattenlegergewerbe

Alle Arbeitnehmenden von Feusuisse (ehemals VHP) haben für 2015 Anspruch auf einen Sonderbonus von 40 Franken pro Monat. Nach langwierigen und intensiven Gesprächen haben wir die Zusage für einen Verbandszusammenschluss zwischen dem SPV und Feusuisse erhalten. Ab 2016 werden Gespräche für einen gemeinsamen GAV mit AVE geführt. (HM)

2.13 Holzbau

Die Unia-Fachstelle blockierte auch hier den Terminkalender: Die AVE wurde von den Sozialpartnern bis Ende 2016 verlängert, die GAV-Vollverhandlungen auf Anfang 2016 verschoben. Die Lohnverhandlungen für 2015 blieben ergebnislos. Syna stellte eine Alterslösung vor, die kontrovers diskutiert wurde. Leider haben die Arbeitgeber die Einführung abgelehnt mit der Begründung, gemäss ihrer Umfrage sei keine Alterslösung erwünscht. (GS)

2.14 Holzindustrie und Sägereigewerbe

Der GAV wurde in seinen Grundzügen um ein weiteres Jahr bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Im Gegensatz zum Vorjahr konnte für 2015 keine Lohnanpassung erreicht werden. Der ste-



Auch die Holzbaubranche bekam die Auswirkungen der Fachstelle Risikoanalyse der Unia zu spüren. Die GAV-Verhandlungen wurden verschoben. Bild: Ernst Zülle

tige Strukturwandel von Klein- und Mittelbetrieben hin zu immer grösseren, industrialisierten Holzbauunternehmen macht sich deutlich bemerkbar. Erheblich zugenommen haben auch die Importwaren, sodass die Binnenpreise massiv unter Druck gerieten. (HM)

2.15 Holzwaren- und Drechslergewerbe

Wie bereits in den Vorjahren, wurde der GAV nicht erneuert. Auf Arbeitgeberseite steht schon seit Jahren ein Reformstau an. Für neue Vertragsverhandlungen braucht es Klarheit, wie die Betriebe gedenken, ihre Angestellten in die neuen Branchenverträge des Schreinergewerbes resp. der Möbelindustrie zu überführen. Für 2016 sind diesbezügliche Verhandlungen vorgesehen. Aufgrund der Minusteuerung konnte bei der Lohnentwicklung kein Fortschritt erzielt werden. Auch bei den Arbeitsbedingungen gibt es keine Verbesserung. Die Branche leidet unter Importdruck sowie unter dem Druck, dass immer mehr branchennahe Betriebe in der Schweiz vermehrt Produkte der Holzindustrie anbieten. (HM)

2.16 Maler- und Gipsergewerbe

Der GAV für die Maler und Gipser läuft am 31. März 2016 aus. Die Verhandlungen für einen neuen GAV konnten als Folge der Verhandlungsblockade im Bauhaupt- und Nebengewerbe erst im Oktober wieder aufgenommen werden und sind dadurch in Verzug. Der Schwerpunkt der Verhandlungen sind ein Vorruhestandsmodell (VRM) sowie die Anpassung der Mindestlöhne. Die Gespräche gestalteten sich sehr schwierig. Das bisher Erreichte lässt jedoch leise hoffen, dass wir mit dem VRM einen grossen Schritt nach vorn machen und sich auch die Mindestlöhne verbessern. (HM)

2.17 Marmor- und Granitgewerbe

Der GAV mit AVE ist bis zum 31. Dezember 2016 in Kraft. Der GAV «Kollektivvertrag» für die vorzeitige Pensionierung (AVE) wurde bis am 30. Juni 2017 verlängert. Statt einer Lohnanpassung für 2016 wurde eine Einmalzulage von 180

Franken beschlossen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. (NT)

2.18 Metallbau

Der L-GAV mit AVE ist bis zum 31. Dezember 2018 in Kraft. Für 20- bis 50-Jährige gibt es ab dem 1. Januar 2016 einen Ferientag mehr. Für die Lohnanpassung 2016 (Effektivlöhne) haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung getroffen. Die Mindestlöhne bleiben für 2016 unverändert. Wegen der Euroschwäche mussten einzelne exportorientierte Firmen die wöchentliche Arbeitszeit für eine befristete Zeit erhöhen. Solche (wenigen) Gesuche wurden durch die paritätische Landeskommision geprüft und genehmigt. (NT)

2.19 Möbelindustrie

In den Verhandlungen mit dem Verband Möbelschweiz haben die Sozialpartner beschlossen, den GAV bis zum 31. Dezember 2016 zu verlängern. Da sich die Branche in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindet, war ein Lohnabschluss unmöglich. Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anrecht auf einen zusätzlichen Ferientag im Jahr 2016. (TM)

2.20 Orgelbau

Für die international operierende Branche war die Aufhebung des Euro-Mindestkurses ein grosser Schock. Die Konkurrenz aus dem europäischen Ausland hat einen grossen Wettbewerbsvorteil erhalten. Dank hoher Arbeitsqualität, langjährigen Kundenbeziehungen sowie umsichtiger Planung haben sich die hochspezialisierten Unternehmen in dieser herausfordernden Situation jedoch behauptet. Eine Lohnerhöhung konnte bei dieser finanziellen Lage jedoch nicht erreicht werden. (HM)

2.21 Schreinergewerbe

Die Schreinermeister waren zu keiner Lohnerhöhung bereit. Als Grund gaben sie die Minusteuerung sowie den zunehmenden Preiskampf an. Der auslaufende GAV 2015 wurde von allen Parteien stillschweigend um ein Jahr verlängert,



Der bestehende Schreiner-GAV wurde stillschweigend um ein Jahr verlängert. Bild: Ernst Zülle

um die laufenden Verhandlungen für den GAV 2016 nicht zu behindern. Ausserdem verspäteten sich die GAV-Vollverhandlungen wegen der Unia-Fachstelle Risikoanalyse, und in der Sozialpartnerschaft entstanden grössere Differenzen. Das Ziel muss nun wieder eine konstruktive Zusammenarbeit sein, um 2016 zum Wohle aller einen guten Schreiner-GAV präsentieren zu können. (GS)

2.22 Ziegelindustrie

Die Branche wird immer kleiner. Der Wettbewerbskampf mit den internationalen Konzernen ist hart. Die leicht abgeschwächte Baukonjunktur hat es den Unternehmen noch schwerer gemacht. Mit der generellen Lohnanpassung von 40 Franken pro Monat sowie der Anhebung der Mindestlöhne um 25 Franken pro Monat und Kategorie können wir doch von einem akzeptablen Verhandlungsergebnis sprechen. Vermehrte Weiterbildungsbeiträge seitens der PBK sollen die Arbeitnehmenden auch künftig zu Weiterbildungen motivieren und so den Anreiz für den Verbleib in der Branche erhöhen. (HM)

**Beiträge von Zabedin Iseini (ZI),
Hans Maissen (HM), Tibor Menyhárt (TM),
Kurt Regotz (KR), Guido Schluep (GS),
Nicola Tamburrino (NT) und Ernst Zülle (EZ)**

3 Industrie

3.1 Einleitung

Der Sektor war eindeutig geprägt von der Aufhebung des Euro-Mindestkurses durch die SNB im Januar. Es folgten Arbeitszeiterhöhungen hüben und drüben, und es wurden viele Stellen abgebaut bzw. ins Ausland verlagert. Gleichwohl gab es auch Lichtblicke, etwa den Abschluss des GAV grafische Industrie, der im 2016 erstmals allgemeinverbindlich erklärt werden soll, oder die vertiefte Zusammenarbeit in der MEM-Industrie zwischen Syna, Swissmem, KV Schweiz, SKO und Angestellte Schweiz. Um im Problemfeld der aktuellen Verwerfungen (starker Franken, Zunahme der Automatisierung, Fachkräftemangel) den Erhalt der Arbeitsplätze zu erreichen, braucht es eine breite Zusammenarbeit aller Beteiligten. Aus diesem Grund arbeitet Syna mit den MEM-Sozialpartnern KV Schweiz, Angestellte Schweiz, SKO und Swissmem laufend daran, Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, damit die Branche auch in Zukunft international konkurrenzfähig bleibt und sich behaupten kann. Syna hat 2015 damit begonnen und wird 2016 mit Nachdruck dranbleiben, die Syna-Industrie-Strategie umzusetzen sowie konkrete und breit abgestützte Massnahmen präsentieren zu können.

3.2 Chemie- und Pharmaindustrie

Ende 2014 gab der Agrochemiekonzern Syngenta bekannt, in der Schweiz 500 Stellen zu streichen. Syna besuchte 2015 deren Aktionärsversammlung, um dem VR und den Aktionären ins Gewissen zu reden. Wir verurteilten das kurzfristige Shareholder-Value-Denken und riefen zum nachhaltigen Handeln – zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz – auf. Im Mai gab Syngenta trotz exzellentem Geschäftsgang, der durch Einsparungen erreicht wurde, bekannt, dass im Werk in Monthey (VS) 116 Stellen gestrichen werden sollen. Im Walliser Chablais gehen damit nach der Schliessung der Tamoil-Raffinerie in Collombey-Muraz erneut zahlreiche Arbeitsplätze verloren. Im Schatten dieser

schlechten Nachricht wurde der Kollektivvertrag zwischen Syna und Syngenta für das Werk in Monthey neu verhandelt. Trotz punktueller Verbesserungen und der Tatsache, dass er den verbliebenen Angestellten bis Ende 2018 Sicherheit bietet, ist es nicht von der Hand zu weisen, dass die Branche vor einem Umbruch steht. Im Laufe des Jahres konnte Syngenta eine Übernahme durch den amerikanischen Agrarriesen Monsanto noch abwehren, doch weitere Kaufangebote werden mit Sicherheit folgen. Syna ist besorgt über diesen Wandel und wird ihn wo nötig auch bekämpfen.

Mit der EMS Chemie konnte Syna keine Einigung über eine Lohnerhöhung erzielen. Wir vereinbarten jedoch eine einmalige Bonuszahlung sowie eine generelle Lohnerhöhung für die über 140 Lernenden. Der bis zum 30. April 2015 gültige GAV für die Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD) wurde stillschweigend von allen Parteien um ein weiteres Jahr verlängert. (GS)

3.3 Elektrizitäts- und Energiewirtschaft

Obwohl die tiefen europäischen Preise bei den Schweizer Produzenten teilweise für Druck ge-

sorgt haben, war es kein schlechtes Jahr für die Branche. Finanzielle Einbussen mussten mehrheitlich die grossen Firmen, die mehrheitlich in der Atomenergie tätig sind, hinnehmen. Ihre Anteilscheine, die weniger Gewinn abwarfen, haben vor allem bei den kleineren Unternehmen das insgesamt positive Resultat etwas getrübt.

Mit dem Austritt der Groupe E aus der Pensionskasse Energie und der Umwandlung vom Leistungs- zum Beitragsprimat (dieser Prozess wurde von Syna begleitet) hat nun auch die letzte grosse Firma die Kooperative verlassen. Die Herausforderungen der Branche bei der beruflichen Vorsorge sind jedoch nach wie vor gross. (DF)

3.4 Grafische Industrie

Der GAV lief am 31. Dezember 2015 aus. Nach mehreren Verhandlungsrunden gelang es Syna, gemeinsam mit Syndicom einen neuen GAV mit Viscom abzuschliessen. Er läuft bis zum 31. Dezember 2018. Die Verhandlungen fanden in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld statt, in dem die Branche schon seit mehreren Jahren steckt. Der schwache Euro hat ihre Schwierigkeiten zusätzlich verstärkt. Trotz dieser anspruchsvollen Ausgangslage konnten die Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen schützen. So wurde



Der schwache Euro setzte auch die Preise in der Energiebranche unter Druck.

Bild: Fotolia



Die Verhandlungsdelegation hat es geschafft, den vertragslosen Zustand in der grafischen Industrie zu verhindern.
Bild: Fotolia

verhindert, dass der Nachtzuschlag gesenkt wird. Ebenso bleiben die Mindestlöhne für gelernte und ungelernte Mitarbeitende im neuen GAV unangetastet. Die wöchentliche Arbeitszeit bleibt weiterhin bei 40 Stunden. Die bei Verhandlungsbeginn von Viscom angedrohte Anhöhlung hat nicht stattgefunden. Viscom wollte beispielsweise die Löhne im Fall von Krankheit senken und einen Krisenartikel einführen, der es den Betrieben ermöglicht hätte, den GAV für die Dauer von 24 Monaten ausser Kraft zu setzen. Stattdessen wird die AVE beim Seco demnächst beantragt. Das Terrain ist präpariert für die erste AVE in der Geschichte der grafischen Industrie.

Wie bereits der Akzidenzdruck, wird ab 2016 auch der Zeitungsdruck die Möglichkeit haben, die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden zu erhöhen. Jedoch nur, wenn sowohl GL als auch Arbeitnehmendenvertretung oder die Betroffenen selbst ihre Zustimmung geben. Essens- und sons-

tige Entschädigungen bleiben Lohnbestandteil der Mitarbeitenden, die diese bereits beziehen. Sie werden aber nicht mehr Bestandteil des neuen GAV sein. Für die Schichtarbeitenden wird die Pause als Arbeitszeit berechnet.

Um dieses Resultat zu erzielen, verzichteten die Gewerkschaften auf ihre Forderung nach einem frühzeitigen Altersrücktritt. Dennoch sind Syna und Syndicom mit dem Erreichten zufrieden. Es galt, um jeden Preis einen vertragslosen Zustand zu vermeiden, denn das hätte sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber schwerwiegende Konsequenzen nach sich gezogen. (TM)

3.5 MEM-Industrie

Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses durch die SNB am 15. Januar 2015 hat alle überrascht. Während sich Einkaufstouristen über den Kaufkraftzuwachs freuten, fürchteten viele Betriebe in der MEM-Industrie um ihre Exporte, da der Euroraum mit Abstand der wichtigste Absatzmarkt der Schweiz ist (rund 60 Prozent der Exporte). Über Nacht wurden diese um fast 15 Prozent verteuert, was auf die Wettbewerbsfähigkeit und Margen drückte. Die befürchtete Rezession und der vielfach prophezeite Verlust von 30 000 Stellen allein in der Industrie blieben zwar aus, ebenso wie ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosenzahlen (saisonbereinigt 3,5 Prozent im Januar und 3,7 Prozent im Dezember 2015). Gleichwohl sind in der Schweiz bis heute mehr als 13 500 Stellen verloren gegangen, davon nach Schätzung von Syna rund 6000 bis 7000 in der Industrie.

Der Krisenartikel 57

Viele Unternehmen haben zur Abfederung des Währungsdrucks verschiedene Massnahmen eingeführt. Am häufigsten war die Anrufung des sogenannten Krisenartikels 57 des MEM-GAV, womit die Arbeitszeit von 40 bis auf maximal 45 Wochenstunden erhöht werden kann. Diese Mehrarbeit wird den Arbeitnehmenden nicht vergütet und soll so das Unternehmen wettbewerbsfähiger machen. Rund 80 Betriebe haben die Arbeitszeit dergestalt erhöht. Gemäss Swissmem hätten rund ein Drittel der Unternehmen Verluste geschrieben, wobei aber nur rund

zehn Prozent existenziell betroffen waren. Wiederum fast zehn Prozent spürten den starken Franken nur schwach oder gar nicht. Gerade diese Zahlen zeigen, dass eben nicht alle Industrieunternehmen gleichermassen betroffen waren. Teilweise konnten sie die Erstarkung des Franken mit günstigeren Importen und den anhaltend niedrigen Energiepreisen wettmachen. Viele Firmen konnten nach wie vor Gewinne erzielen, einfach etwas weniger fette.

Diese stark unterschiedliche Betroffenheit stellte Syna vor grosse Herausforderungen, denn die Leistung von Gratis-Mehrarbeit durch den Art. 57 darf einzig und allein zur Überwindung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten dienen, was bei nachgewiesenem oder in den folgenden sechs Monaten drohendem Verlust vorliegt. Das Problem: Wann genau ist eine Massnahme tatsächlich gerechtfertigt und dient nicht allein der Sicherung der Profitabilität, sondern dem Erhalt der Arbeitsplätze? Syna hat dabei von Beginn an klar festgehalten: Die einseitige Verlagerung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmenden ist illegal. Wir haben deshalb bei Arbeitszeiterhöhungen immer eine gerechte Gegenleistung für sie verlangt, sei dies eine Rückvergütung der Mehrarbeit bei Scheitern der Massnahme oder künftig besserem Geschäftsgang oder einen weitreichenden Kündigungsschutz. Syna verlangte auch immer volle Transparenz und Einblick in die aktuellsten Betriebskennzahlen, um abschätzen zu können, ob die Arbeitszeiterhöhung tatsächlich dem Erhalt der Arbeitsplätze dient und dazu geeignet ist oder nur der Gewinnstützung nach dem Motto «lasse keine Krise ungenutzt» dient. Um die in die Verhandlungen über die Arbeitszeiterhöhungen involvierten Arbeitnehmervertretungen (ANV) zu unterstützen, haben wir im März einen detaillierten Flyer an alle ANV der MEM-Industrie geschickt.

Stellenabbau und Restrukturierungen

Viele Firmen reagierten auf ihre sinkenden Margen mit Restrukturierungen und Verlagerungen von Betriebsteilen ins Ausland und bauten in der Schweiz Stellen ab. Dies darf im Geltungsbereich des MEM-GAV nur unter Beizug der Sozialpartner erfolgen. So haben wir unter anderem an den sogenannten Sozialpartnerinforma-

tionen der BOA AG, Quant Switzerland GmbH, Betrams Heatec AG, Sia Abrasives Industries AG, Maschinenfabrik Rieter AG, Vectronix AG, Nokia Solutions and Networks AG, Calorifer AG, IMI CCI, CCS Schweiz AG, Sulzer Management AG (Betriebsteil Präzisionswerkstatt), Alstom Schienenfahrzeuge AG (Sektor Transport), Landis+Gyr AG und Weidplas teilgenommen. Darüber hinaus begleiteten wir einige ANV im nachfolgenden Konsultationsverfahren.

Syna musste vor allem Symptombekämpfung durch Verhandlungen über Arbeitszeiterhöhungen oder Begleitung von Konsultationsverfahren betreiben. Um die Industrie in der Schweiz nachhaltig schützen und Arbeitsplätze sowie gute Arbeitsbedingungen erhalten zu können, haben wir eine Industrie-Strategie gefordert und waren stark bestrebt, eine Unité de Doctrine bei den Sozialpartnern zu erreichen. Es braucht ein Bekenntnis zur vollen Transparenz bei der Arbeitszeiterhöhung sowie zum Ziel, dass Art. 57 nur zum Erhalt von Arbeitsplätzen dienen darf. Dank unserem Engagement haben die Sozialpartner Syna, KV Schweiz, Angestellte Schweiz, SKO und Swissmem nach einem Treffen ihrer Präsidenten und Geschäftsführer diese Punkte mit einer gemeinsamen Medienmitteilung bekräftigt.

Sozialpartnerschaft

Die seit 2014 aufgrund einer Klage von Unia gegen Angestellte Schweiz blockierte Sozialpartnerschaft konnte vor allem dank Syna etwas gelockert werden. Im Oktober, nachdem alle Sozialpartner bis auf Unia vertieft revidiert wurden, konnten die lebensnotwendigen Zahlungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds endlich – gegen den Willen von Unia – ausgelöst werden. Das stellte sicher, dass die Sozialpartner ihre Aufgaben gegenüber ihren Mitgliedern auch 2016 wahrnehmen können. Zugleich wurde damit das Bestreben von Unia, Angestellte Schweiz finanziell auszuhungern, vorerst vereitelt. (MR)

3.6 Mode- und Textilindustrie

Die Mindestlöhne beim Modegewerbeverband wurden nicht erhöht. Die Löhne im Schneidergewerbe werden für die Dauer der nächsten zwei Jahre minimal angehoben. Einmal mehr konnte

in der Lohnfrage keine Einigung mit der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie (Swisstextiles) erzielt werden. Dafür wird der Rahmenvertrag für die Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie 2016 überarbeitet und neu verhandelt. Der von 1990 stammende GAV der Schuhmacher- und Orthopädieschuhmacher soll 2016 ebenfalls erneuert werden. Der Kollektivarbeitsvertrag zwischen Schoeller Textil und Syna wurde um ein weiteres Jahr verlängert. (GS)

3.7 Papierindustrie

Der GAV wurde von den Arbeitgebern per 13. Dezember 2015 einseitig gekündigt. Unter dem Vorwand, dass die von der Eurokrise arg gebeutelten Papierhersteller flexibler reagieren können müssen, haben die Arbeitgeber im Schnellverfahren einen neuen GAV nach ihrem Willen und nur mit der arbeitgeberfreundlichen Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV) verhandelt. Die Arbeitgeber haben jetzt bei Bedarf die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden ohne Zugeständnisse länger arbeiten zu lassen oder ihnen den Lohn zu kürzen. Ein grosser Rückschritt für die Branche und ein neuer GAV, den Syna so nie und nimmer mitunterschrieben hätte. (GS)



Für die erfolgsgewohnte Uhrenbranche war es ein durchzogenes Jahr.
Bild: Fotolia

3.8 Uhrenindustrie und Mikrotechnik

Aufgrund des starken Frankens, eines geschwächten Exports und eines verlangsamten Wachstums ging der Umsatz erstmals seit 2009 zurück. Doch sprechen wir hier immer noch von einem für die Branche erträglichen Rückgang. Deshalb kritisiert Syna die Haltung der Arbeitgeber aufs Schärfste, dass sie sich weigerten, die Mindestlöhne in den Regionen anzuheben. Der Kanton Neuenburg bildete die einzige Ausnahme. Doch das ist auf einen Schiedsgerichtsentcheid von vor zwei Jahren zurückzuführen. Syna wird ihre Anstrengungen weiterhin verstärken, um auf regionaler und nationaler Ebene als gewichtiger Sozialpartner wahrgenommen zu werden. (DF)

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

4 Personalverleih

Der neue GAV Personalverleih wurde in schwierigen Verhandlungsrunden, die sich noch tief ins Jahr 2015 erstreckten, ausgearbeitet. Das Verhandlungsergebnis ist für die Gewerkschaften akzeptabel. Insbesondere konnte bei den Mindestlöhnen ein Fortschritt erzielt werden. Syna hat sich auch vehement gegen den Tiefstlohn von 3000 Franken für das Tessin gewehrt. Mittels einer gesonderten Protokollvereinbarung wurde festgehalten, dass auch die Löhne im Tessin während der Vertragsdauer von 2016 bis 2109 jährlich verhandelt werden. Der neue GAV tritt am 1. April 2016 in Kraft.

Verstärkt und noch mehr professionalisiert wurde der Vollzug. Hier wurden noch einmal markante Fortschritte gemacht, und wir haben festgestellt, dass die Verstösse rückläufig sind. (HM)

V Gewerkschaftspolitik

1 Delegierten- versammlung 2015

Die 21. DV vom 27. Juni 2015 fand im Stadttheater Olten statt. Dabei wurden gemäss den statutarischen Geschäften der Tätigkeitsbericht sowie die Jahresrechnung abgenommen. Wir haben ausserdem ausführlich aufgezeigt, wie sich die Fusion der Risikoversicherung mit Syna finanziell ausgewirkt hat.

Drei Anträge behandelte die DV: Den Antrag, wonach zwei von der Migrationskommission bestimmte Vertreter im Vorstand Einsitz nehmen sollen, diskutierten die Delegierten ausgiebig. Schlussendlich nahmen sie den Gegenantrag des Vorstandes an und aktualisierten damit die Kriterien für die Wahl der Basismitglieder in den Statuten. Von den zwölf Basisvertretern und -vertreterinnen im Vorstand müssen mindestens vier aus den lateinischen Landesteilen stammen. Des Weiteren sollen auch die Geschlechter und

die aktiven Kommissionen, welche Mitglieder im Erwerbsalter vertreten, angemessen im Vorstand vertreten sein.

Die beiden Anträge der Region Bern betrafen die Risikoversicherung. Die Vorstösse wurden zurückgezogen beziehungsweise abgelehnt. Der Vorstand hat zugesichert, dass der Mitgliederwerbung, auch durch Investitionen, hohe Priorität zugemessen wird. Durch die Präsentation und Abnahme der Jahresrechnung hat die DV zudem Einsicht, wie die Gelder verwendet werden.

Die DV verabschiedete Sabine Hunger von der Fachstelle Gesellschaftspolitik und Basismitglied Santo Cardizzone aus dem Vorstand. Da Maité Toppino im Frühling 2015 verstorben war, mussten zudem zwei neue Basisvertreter gewählt werden: Sabine Aschwanden, Region Waadtland, und Humberto Gabriel da Silva Gomes, Region Luzern sowie Mitglied der Migrationskommission.

Mit zwei Resolutionen bestärkte Syna ihr am Kongress 2014 beschlossenes Engagement, Arbeit



Abstimmung an der DV.

Bild: Lars Walter

und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen, und machte klar, dass die Herausforderungen der Euroschwäche nicht auf dem Buckel der Arbeitnehmenden gelöst werden dürfen.

Arno Kerst, Präsident

2 Umsetzung der Kongressthemen

Der Syna-Kongress 2014 hat mit seiner Forderung, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen, ein Thema aufgegriffen, das leider auch 2015 topaktuell blieb. Diverse Untersuchungen zeigen auf, dass die Arbeitsbelastung nicht nur hoch ist, sondern weiter steigt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist noch zu oft sehr schwierig. Zuletzt veröffentlichte unser Dachverband Travail.Suisse an ihrem Kongress im September 2015 die Untersuchung «Barometer Gute Arbeit» und bestätigte, dass der Stress bei der Arbeit nicht nachlässt. Doch Politik und Wirtschaft nehmen die diversen Untersuchungen nicht ernst, stattdessen drohen zusätzliche Verschlechterungen. In den von der Euroschwäche betroffenen Branchen wird vermehrt länger gearbeitet – bei gleichem Lohn. Leider können die Arbeitsplätze allzu oft trotzdem nicht gerettet werden. Arbeit auf Abruf sowie Temporärarbeit boomen ungebremsst. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vor allem in Marketingbroschüren – statt in handfesten GAV-Bestimmungen – proklamiert.

Arbeitszeiterfassung

Das zentrale Merkmal des Arbeitsvertrages ist die Abmachung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Lohn im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit ausbezahlt. Ohne Arbeitszeiterfassung (AZE) drohen die heutzutage überall geforderte Mehrarbeit oder zerstückelte Arbeitsinsätze zu Gratisarbeit zu führen. Zudem ist sie die einzige objektive Basis, um die Arbeitsbelastung zu überprüfen. Die Höchstarbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeitregelungen des Arbeitsgesetzes dienen dem Gesundheitsschutz. Gerade diese Hauptkriterien für gesunde und faire Arbeitsbedingungen gerieten 2015 noch mehr

unter Druck. Deshalb wehrte sich Syna vehement für die Beibehaltung der AZE.

Nach jahrelangem Druck durch Banken und Versicherungen bot FDP-Bundesrat Johann Schneider-Ammann Hand für die Aufweichung der AZE. Unter Missachtung der Sozialpartnerschaft (Syna und Travail.Suisse wurden in der entscheidenden Phase aussen vorgelassen) wurde eine Verordnungsänderung im Arbeitsgesetz beschlossen, welche den Verzicht auf die AZE bei sehr gut Verdienenden möglich macht. Diese Kerbe droht nun, wie schon von Syna befürchtet und nun vor der Einführung der neuen Verordnung klar, zu einem eigentlichen Dammbruch zu führen. Hängige politische Vorstösse zu diesem Thema wurden nicht, wie in Aussicht gestellt, zurückgezogen. Vielmehr gab es im rechtsbürgerlichen Parlament Vorstösse, die abwechselnd die branchenweite Abschaffung der AZE fordern oder gleich das Arbeitsgesetz mit längeren Höchstarbeitszeiten, kürzeren Ruhezeiten und mehr Sonntagsarbeit vom Arbeitnehmerschutz-Gesetz zum Wirtschaftsförderungs-Gesetz missgestalten wollen. Zudem wird die AZE durch diverse Arbeitgeberverbände über die Medien systematisch verunglimpft und schlechtgeredet. Dieses Thema wird uns noch einige Jahre beschäftigen und all unsere Kräfte fordern. Denn es geht um nichts anderes als menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Ältere Arbeitnehmende

Am Kongress haben wir das Thema Druck und Stress bei der Arbeit auch aus Sicht der älteren Arbeitnehmenden behandelt. Ein wichtiges Thema sind dabei die Vorpensionierungslösungen in den Branchen. 2015 hat Syna wesentlich mitgeholfen, das Rentenalter 60 im Bauhauptgewerbe zu sichern. Erst unsere Forderung nach Paketverhandlungen (Rentenalter, LMV und Lohn) und unser unermüdlich engagierter und lösungsorientierter Einsatz deblockierten die Verhandlungen im Bau und führten im letzten Moment, kurz vor Jahresende, zu einer Lösung. Auch für das Maler- und Gipsergewerbe verhandelte Syna ein Vorruhestandsmodell. 2016 wird sich zeigen, ob die Arbeitgeber diesem wirklich zustimmen werden. Besonders erfreut sind wir, dass es uns erstmals gelungen ist, in einem GAV des Gesund-



An der Kinderwagen-Rallye in Bern verlangten wir einen Vaterschaftsurlaub.

Bild: Travail.Suisse

heitswesens (Waadt) eine Vorpensionierungslösung einzuführen.

Im Laufe des Jahres zeigte sich, dass Synas Forderung nach einem Neuorientierungsurlaub und verstärkter lebenslanger Weiterbildung Auftrieb erhalten könnte. Politische Diskussionen über Inländervorrang und ältere Arbeitnehmende, die beschleunigte Automatisierung in diversen Branchen und die damit verbundene mediale Aufmerksamkeit, der unveränderte Fachkräftemangel in diversen Branchen und das steigende Bewusstsein für die schwierige Lage von Arbeitslosen über 50 sorgen dafür, dass unsere Forderungen nach kontinuierlicher Weiterbildung, regelmässigen beruflichen Standortbestimmungen und die Nutzung des Know-hows älterer Arbeitnehmender auch für Arbeitgeberkreise vermehrt interessant werden.

Vaterschaftsurlaub

Seit Jahren setzt sich Syna für einen Vaterschaftsurlaub ein. Der Weg über GAV-Lösungen bringt nicht die gewünschten Fortschritte. Auch die politischen Vorstösse im Parlament, unterstützt von Travail.Suisse, sind vor und insbeson-

dere nach den Wahlen auf Grund gelaufen. Im krassen Gegensatz dazu befürworten über 80 Prozent der Bevölkerung, so eine repräsentative Umfrage von Travail.Suisse, einen Vaterschaftsurlaub. Nach intensiven internen Diskussionen beschloss der Syna-Vorstand Ende November, dass wir mit unserem Dachverband und weiteren Organisationen (wie Pro Familia, Alliance F oder Männer.ch) eine Volksinitiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub lancieren möchten. Die definitiven Entscheide und der Sammelstart fallen ins erste Halbjahr 2016.

Sechs-Punkte-Plan für 2016

Anlässlich der Pressekonferenz mit einer Bilanz zum enttäuschenden Lohnherbst 2015 präsentierte Syna im letzten Dezember einen Sechs-Punkte-Plan für 2016. Schwergewichtig sind darin Forderungen aufgeführt, die mithelfen sollen, einen Schritt weiter zu kommen, um Arbeit und Familienengagement bzw. Freizeit in ein Gleichgewicht zu bringen:

- Hände weg vom Arbeitsgesetz! Die Arbeits- und Ruhezeitregelungen sowie die AZE müssen unverändert erhalten bleiben. Gratisarbeit und

Demontage des Gesundheitsschutzes kommen nicht in Frage.

- In einer globalisierten Wirtschaft sind die Anforderungen an die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden gross. Umso wichtiger, dass diese Herausforderungen mit gesunden Arbeitnehmenden angepackt werden. Wir fordern fortschrittliche Arbeitsbedingungen für ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit.

- Syna bietet Hand zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Darum werden wir die Volksinitiative für 20 Tage Vaterchaftsurlaub mitlancieren.

- Bekenntnis zum Werkplatz Schweiz sowie Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Wer die Motivation der Arbeitnehmenden und geregelte Wirtschaftsverhältnisse mit unseren europäischen Nachbarn erhalten will, muss für starke flankierende Massnahmen und sichere Arbeitsplätze in der Schweiz eintreten.

- Lohngleichheit jetzt! Sowohl der freiwillige als auch der sozialpartnerschaftliche Weg gegen Lohndiskriminierung sind gescheitert. Das Gleichstellungsgesetz muss deshalb regelmässige Kontrollen der Löhne und griffige Sanktionen bei Lohnungleichheit vorsehen.

- Stärkung der konstruktiven Sozialpartnerschaft. Viele Lohn- und Arbeitsbedingungen lassen sich am besten in GAV regeln. Syna ist bereit dazu. Auf der Gegenseite braucht es jedoch, mehr als bisher, verhandlungswillige und kompromissbereite Arbeitgeber(verbände).

Arno Kerst, Präsident

3 Arbeitszeiterfassung

Bis auf wenige Ausnahmen (u. a. höhere leitende Angestellte wie GL-Mitglieder und Selbstständig-erwerbende) mussten bis Ende 2015 alle Arbeitnehmenden in der Schweiz die Arbeitszeit systematisch erfassen. Dies sehen das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen so vor. Der Druck der Arbeitgeber auf die AZE hat 2015 massiv zugenommen. Am liebsten würden sie sie gleich vollständig abschaffen. Da aber ohne Zeiterfassung auch die Einhaltung der Höchst- und Ruhezeiten nicht mehr geprüft werden könnte,

wäre der Gesundheitsschutz des Arbeitsgesetzes gänzlich ausgehebelt. Überstunden und Überzeiten könnten nicht mehr ausgewiesen und entschädigt werden. Dies würde zu noch mehr unbezahlter Arbeit führen (bereits heute werden in der Schweiz jährlich gratis Überstunden im Umfang von mehr als einer Milliarde Franken geleistet!). Der totale Wegfall der AZE wäre also nichts anderes als eine versteckte Lohnsenkung. Dagegen wehrt sich Syna seit jeher vehement. Gleichwohl hat der Bundesrat Verhandlungen zwischen Travail.Suisse (vertreten durch Mathias Regotz, Syna), SGB, Gewerbe- sowie Arbeitgeberverband und moderiert durch das Seco ins Leben gerufen, um die AZE im Sinne der Arbeitgeber zu erleichtern. Allein dank Syna konnte dabei das Schlimmste verhindert werden. Die Verordnungsänderung, die am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, basiert nun auf einem ausgehandelten Kompromiss: Der neu eingeführte Verzicht auf die AZE kann nur in einem ordentlichen GAV vereinbart werden, was unserer Forderung entsprach. Damit besteht ein Instrument zur Überprüfung und Verhinderung von Missbräuchen. Aber was ändert sich nun genau? Art. 73a Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung: Neu wird es möglich sein, dass der Arbeitgeber für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden auf die AZE verzichten kann. Dafür müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Unter anderem muss zunächst der Verzicht zwischen den Sozialpartnern und dem Arbeitgeber in einem GAV vereinbart werden. Die betroffenen Arbeitnehmenden müssen schriftlich zustimmen und eine grosse Arbeitszeitautonomie sowie ein bestimmtes Einkommen (mehr als 120 000 Franken pro Jahr) haben. Art. 73b Vereinfachte Arbeitszeiterfassung: Auch für andere Arbeitnehmende gibt es Änderungen, sofern sie über eine gewisse Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeiten verfügen. Trifft dies zu, kann der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung und, wo eine solche nicht existiert, auch mit den Arbeitnehmenden direkt eine Vereinbarung abschliessen. Ein GAV ist hier nicht notwendig. Für alle anderen bleibt alles beim Alten: Es besteht die Pflicht, die Arbeitszeit lückenlos zu erfassen.

**Mathias Regotz,
Vizepräsident und Leiter Sektor Industrie**

4 Lohnpolitik

Trotz herausforderungsreichen Rahmenbedingungen schlug sich die Schweizer Wirtschaft gut und wuchs. Die Prognosen gingen von fast 1 Prozent Wachstum im 2015 und 1,5 Prozent im 2016 aus. Da der schwache Euro insbesondere Teile der Exportindustrie und des grenznahen Detailhandels belastete und sich auch im Tourismus bemerkbar machte, startete Syna mit moderaten Vorstellungen in den Lohnherbst: 100 Franken mehr Lohn, abgestuft nach Branchensituation. Ein Verzicht auf Lohnerhöhungen war für Syna vorstellbar, wenn damit Arbeitsplätze nachhaltig gerettet werden könnten.

Von einzelnen positiven Ausnahmen abgesehen, fiel der Lohnherbst 2015 sehr mager aus. Lohnergebnisse zwischen 0 und 0,5 Prozent, bescheidene Einmalzahlungen und individuelle Lohnverteilungen prägten das Bild. Die Arbeitgeber sabotierten damit die Motivation und den Einsatz der Arbeitnehmenden. Mit den gleichzeitigen Angriffen auf die Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes und der Androhung von Arbeitsplatzabbau schmälerten sie die Produktivität der Arbeitnehmenden und schädeten damit der Wirtschaft.

Minusteuerung vorgeschoben

Die Minusteuerung von 1 Prozent rechtfertigte die enttäuschenden Lohnresultate nur ungenügend und führte längst nicht überall zu mehr Kaufkraft. Denn die laufend massiv steigenden Krankenkassenprämien sind im Warenkorb nicht enthalten. Kommt dann ein Wohnungsumzug mit steigender Miete hinzu, wird aus der theoretischen Kaufkraftsteigerung eine satte Mehrbelastung des Haushaltsbudgets. Diese können die höchst bescheidenen Lohnresultate 2016 nicht auffangen.

Dienstleistungssektor

Im Detailhandel und der Agrarwirtschaft fielen die Nullrunde bei Coop und die sehr zurückhaltenden Erhöhungen bei Migros (0 bis 0,5 Prozent) und Fenaco (0,5 Prozent) auf. Diese Erhöhungen wurden nur individuell verteilt. Letzteres geschah auch mit den Löhnen im Gesundheits-

wesen. Sparen, um die Gewinne zu optimieren, war den zum Teil privaten Trägerschaften der Gesundheitseinrichtungen offenbar wichtiger als eine faire Lohnverteilung und nachhaltig attraktive Lohnbedingungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und zur Motivation des hart arbeitenden Personals.

Wie wichtig gesamtarbeitsvertraglich geregelte Mindestlöhne sind, zeigen Steigerungen der Mindestlöhne in der Coiffeurbranche (per 1.9.2015 um 100 Franken auf 3800 Franken) und im Reinigungswesen in der Westschweiz (plus 1,3 bis 2,1 Prozent).

Gewerbe

Selbst der SBV schätzte die Baukonjunktur als zufriedenstellend ein und blickte verhalten optimistisch in die Zukunft. Völlig entgegengesetzt war die Einschätzung der Situation für diejenigen, die diese positive Ausgangslage mit ihrer Arbeitskraft geschaffen hatten. Im Gewerbe stagnierten die Löhne auf breiter Front. Bereits zum zweiten Mal hintereinander mussten die Angestellten im Bauhaupt-, Schreiner-, Carrosseriegewerbe, in der Gebäudetechnik und Möbelindustrie eine Nullrunde hinnehmen. Die restlichen Ergebnisse im Gewerbe waren ebenfalls Nullrunden oder äusserst bescheiden. Dass es auch anders ginge, machte das Baunebengewerbe in der Westschweiz vor: Die Löhne wurden um 1 Prozent generell und 0,3 Prozent individuell erhöht.

Industrie

Viele Firmen beschlossen Nullrunden, äusserst bescheidene Lohnerhöhungen oder Einmalzahlungen. Dies schmerzte umso mehr, als dass vie-



Die Lohnverhandlungen endeten viel zu oft mit Nullrunden oder zu mageren Lohnerhöhungen. Bild: Fotolia

le Arbeitnehmende mit grossem Einsatz und Gratisarbeit massiv mithalfen, die Herausforderungen der Euroschwäche zu meistern. Statt diesen Einsatz zu belohnen, wurde zum Teil leichtfertig und nicht durchdacht mit der Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland gedroht und auch umgesetzt. Arbeitsplatzgarantien, wie sie Syna bei Nullrunden forderte oder der MEM-GAV im Artikel 57 bei verlängerten Arbeitszeiten vorsieht, werden lange nicht überall gewährt.

Positiv fielen die Lohnabschlüsse bei DSM (plus 1,7 Prozent) und Syngenta (plus 1 Prozent) auf. Firmen der Energiebranche erhöhten um 0,5 Prozent.

Wäre der Lohnherbst ein Rebensaft gewesen, dann wäre er nicht als Wein, sondern als Salatessig durchgegangen.

Arno Kerst, Präsident

5 Lohngleichheit

Nachdem 2011 zum letzten Mal eine grosse Kundgebung zum Tag der Frau stattgefunden hatte, war es 2015 wieder so weit. Über 40 Organisationen hatten dazu aufgerufen, auf Berns Strassen für die Lohngleichheit zu demonstrieren. Die Vorbereitungen hatten bereits im Herbst 2014 begonnen. Syna war durch Sabine Hunger im Organisationskomitee vertreten. Lohngleichheit für Frau und Mann ist eine Forderung, die auch am Kongress 2014 bekräftigt wurde. Doch Lohnungleichheit ist auch bei Teilzeitarbeit weit verbreitet. So lag es für die Syna-Verantwortlichen auf der Hand, dieser Forderung Nachdruck zu verleihen. Mit dem Motto «Teilzeitarbeit ist Mehrwert» wiesen wir darauf hin, dass nur mit gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit die Grundvoraussetzung für faire Teilzeitarbeit geschaffen werden kann.

Syna Schweiz auf den Beinen

Ab 10 Uhr wurden auf der Schützenmatte Ballone aufgeblasen, Caps und Gilets bereitgestellt und letzte Informationen ausgetauscht. Erwartet wurden 8000 Teilnehmende, die Dringlichkeit des Anliegens und das prächtige Frühlingswetter sorgten dann dafür, dass schliesslich 12 500



Chiara Simoneschi-Cortesi (links) und Malika Zouaoui.

Bild: Yanna Obert

Frauen, Männer und Kinder jeden Alters den Weg nach Bern fanden. Wie sagte ein Kollege eines anderen Verbandes so treffend: «Da habt ihr aber einen eindrücklichen weissen Block zusammengekriegt.» Und so war es auch. Hunderte von Menschen fanden sich beim Syna-Treffpunkt ein. Fahnen wurden verteilt, Tafeln mit treffenden Sprüchen und frechen Illustrationen begutachtet, Syna-Mitglieder und Sympathisanten hatten sich zahlreich eingefunden, um gemeinsam für die Lohngleichheit zu demonstrieren. Eine Forderung, die eigentlich seit über 30 Jahren gesetzlich verankert ist. In der Bundesverfassung unter Art. 8 Abs. 3 zu finden: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Während die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern noch immer unverständliche 678 Franken pro Monat beträgt, mag der Arbeitgeberverband dennoch nicht von Diskriminierung sprechen. Der Lohnunterschied sei nicht erklärbar und Polemik, also von Diskriminierung zu sprechen, dazu fehl am Platz. So deren Haltung.

Zusammenhalt über alle Generationen

Als der Zug sich in Bewegung setzte, war die Stimmung auf dem Höhepunkt. Strahlende Gesichter überall. Der Grund: Die Menschen an der Demo waren gekommen, um sich für ihre Rechte einzusetzen, dafür gingen sie auf die Strasse, das

wollten sie mitteilen, dafür einstehen. Diese Verbundenheit über Generationen, auch von Frauen und Männern, verbreitete ganz einfach gute Laune.

Durch die Länge des Zuges standen die ersten Rednerinnen auf dem Bundeshausplatz bereits auf der Bühne, bevor die hintersten im Zug auf dem Platz eintrafen. Doch Malika Zouaoui, ein junges Syna-Mitglied, trat just mit Chiara Simoneschi-Cortesi ans Rednerpult, als die letzten des Zuges eintrafen. In ihrer gemeinsamen Rede forderten die gestandene Politikerin und Transfair-Präsidentin zusammen mit der noch ganz am Anfang ihrer Karriere stehenden jungen Frau Lohngleichheit und Chancengleichheit für Frauen, Mütter und Männer. Betrübt zeigten sich beide darüber, dass zwar die Lohngleichheit gesetzlich verankert wurde, bevor Malika geboren war, sie beide aber dennoch heute hier stehen mussten, um der Forderung nach Lohngleichheit Nachdruck zu verleihen. Auch wenn die Demonstrierenden den Anlass genossen haben und die Mehrheit dazu bereit ist, so lange für die Umsetzung der Lohngleichheit auf die Strasse zu gehen, bis sie Realität ist, löst die Vorstellung, dass weitere 65 Jahre demonstriert werden muss – sollte die Umsetzung im gleichen gemächlichen Tempo weitergehen –, totales Unverständnis darüber

aus, dass gesetzliche Verordnungen so leichtfertig und ohne Konsequenzen von Arbeitgebern mit Füßen getreten werden.

Colette Kalt, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

6 Gesellschaftspolitik

Im Frühling hat Syna entschieden, die Stellenbesetzung für die Fachstelle Gesellschaftspolitik von den bisherigen 80 Stellenprozent auf 160 Stellenprozent aufzustocken. Zudem wurden zusätzlich 20 Stellenprozent aus dem Dienstleistungssektor für die Fachstelle Gleichstellung zur Verfügung gestellt. Dieser Entscheid entspricht der strategischen Ausrichtung von Syna, sich vermehrt aktiv in relevanten, gesellschaftspolitischen Bereichen einzubringen.

Mit der personellen Aufstockung gingen auch Neubesetzungen der Stellen einher. Für die Fachstelle Jugend ist neu Vera Huotelin zuständig, für die Fachstelle Migration Selina Tribbia. Beide Mitarbeiterinnen sind zu 80 Prozent angestellt und voller Elan in den heissen Gewerkschaftserbst gestartet. Die Fachstelle Gleichstellung wird von Lise-Emanuelle Nobs betreut. (ST)



Demonstrieren für Lohngleichheit.

Bild: Yanna Obert



Die Teilnehmenden des Jugendrats. Bild: Jeunesse.Suisse

Fachstelle Jugend

Ebenfalls im Frühling stand ein wichtiges Ereignis an: die nationale Demonstration für Lohngleichheit am 7. März in Bern. Anlässlich der Demo wehrte sich Syna zusammen mit Jeunesse.Suisse, Travail.Suisse, Transfair und zahlreichen weiteren Organisationen gegen diese unfairen Lohnunterschiede. Auch junge Syna-Mitglieder waren am Anlass präsent. Malika Zouaoui (Young Syna und Jeunesse.Suisse) durfte zusammen mit Chiara Simoneschi-Cortesi (Transfair und Travail.Suisse) eine Rede auf dem Bundesplatz halten. Die beiden Frauen forderten darin Kontrollmechanismen und Sanktionen bei Lohnungleichheit.

2015 wurden ein Bewerbungs- sowie ein Kurs zu Steuern und Sozialversicherungen eigens als Jugendkurse angeboten. Am 10. und 11. Oktober fand der Jugendrat von Jeunesse.Suisse in Morschach (SZ) statt. Daran nahmen Syna-Mitglieder aber auch junge Frauen und Männer von anderen Verbänden teil. Diese diskutierten intensiv über die Themen Berufseinstieg, Praktika, junge Migrantinnen und Migranten sowie Diskriminierung im Berufsleben. Im Vorstand sowie in der Jugendkommission von Jeunesse.Suisse werden diese Themen 2016 weiterverfolgt.

Jugendarbeit bei Syna bedeutet Aufbauarbeit. Diese wird 2016 weiter angepackt. (VH)

Fachstelle Migration

Auch im vergangenen Jahr fand eine gut besuchte Konferenz im Februar statt. In diesem Jahr wurde sie mit einem Referat von Matthias Kuert Killer bereichert, der beim Dachverband Travail.Suisse die sozialpolitischen Themen be-

arbeitet. An den Sitzungen der Migrationskommission im Januar, Mai und September konkretisierten die Teilnehmenden die Resolution vom Kongress im Oktober 2014. Und natürlich nahm das Kennenlernen der neuen Verantwortlichen ebenfalls seine Zeit in Anspruch. Eine konstruktive und transparente Zusammenarbeit ist vom gegenseitigen Vertrauen abhängig, das am Anfang einer Arbeitsbeziehung erst einmal hergestellt werden muss.

Im Herbst definierten wir die Bildungsangebote in italienischer Sprache in unserem Bildungsinstitut ARC und schrieben sie im neuen Programm 2016 aus. Neben unentgeltlichen Sprachkursen werden persönlichkeitsbildende Kurse in Kommunikationstheorie organisiert, ein Kurs zur Prävention von Burn-out und Mobbing veranstaltet sowie einer zur professionellen Mitgliederwerbung angeboten. (ST)

Fachstelle Gleichstellung

Das Jahr war geprägt vom Thema Lohngleichheit. Mitglieder von Gewerkschaften und Frauenverbänden hatten sich am 7. März in Bern eingefunden, um für die Lohngleichheit zu demonstrieren. 12 500 Menschen waren es, die sich auf dem Bundesplatz versammelten.

Syna unterstützt die von Travail.Suisse betriebene Website www.mamagenda.ch finanziell. Entwickelt wurde sie 2011, gab es sie erst nur in Französisch und Deutsch, ist sie seit September 2015 auch in Italienisch abrufbar. Zweck der Website ist es, Frauen während der Schwangerschaft auf ihre Rechte am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen. Gleichzeitig sollen auch die Arbeitgeber sensibilisiert werden, welches ihre Pflichten gegenüber künftigen Müttern sind.

«Meine Arbeit – Meine Zeit» hat Gültigkeit für Mütter, aber auch für Väter. Ende des Jahres hat der Syna-Vorstand sich dafür ausgesprochen, eine Initiative zu lancieren, die einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub fordert. Die Fachstelle ist erfreut über diese Absicht, bringt es uns doch weiter voran auf dem Weg zu einer gerechteren Arbeitswelt. (LN)

Beiträge von Vera Huotelin (VH),
Lise-Emanuelle Nobs (LN)
und Selina Tribbia (ST)

7 Rentnerbewegung

Nicht nur gute Vorsätze, sondern Taten: So startete der Vorstand der Syna-Rentnerbewegung seine erste Sitzung. Er beschloss, seine DV 2015 zusammen mit Young Syna als Generationentag zu gestalten, mit dem Thema «Gespräche zwischen Jung und Alt». Am 13. Juni trafen sich rund 50 Pensionierte und 15 Jugendliche unter 25 Jahren in der «Schützi» in Olten. Moderatorin Colette Kalt verstand es ausgezeichnet, Jung und Alt zum Reden zu bringen und allzu ausführlich Erzählende zu bremsen. Erfreulich war, wie sich die Jungen spontan zu Wort meldeten und mit erstaunlicher Reife ihre Meinung kundtaten. Wie offen sie waren für Gespräche mit älteren Menschen. Sie sind aktive Stimmbürger, verstehen aber auch jene Kolleginnen und Kollegen, welche nicht Stunden ins Studium der oft komplizierten Abstimmungsunterlagen investieren wollen. Wäre da vielleicht von der Syna eine Lücke zu füllen? Die aktive Jugend baut mit an der Zukunft unserer Gesellschaft. Von der älteren Generation folgten Begebenheiten aus ihrer Jugendzeit. Die Jungen hatten es damals etwas einfacher. Ihre Berufswege wurden vielfach von den Eltern vorgegeben. Sie hatten eine relativ grosse Sicherheit auf ihrem Berufsweg. Heute sei alles offen. Studium oder Berufslehre, aber ohne Garantie, das Gelernte je einmal ausführen zu können.

Generationen kommen zusammen

Die Mittagsverpflegung im Freien unter schattigen Bäumen war etwas Neues für eine Rentner-DV. Bei köstlichen Grilladen, Salaten und kühlen Getränken liefen die Diskussionen weiter. Ein fantastisches Dessert rundete das Ganze bei lockerer Atmosphäre ab. Der Nachmittag verlangte nochmals volle Aufmerksamkeit: Das Referat von Petra Huth von Swisscleantec war äusserst interessant. Sie gab uns Denkanstösse zum Thema «Wachstum um jeden Preis». Es müsste viel mehr auf Qualität statt auf Quantität geachtet werden. Es sei wichtig, das weiterhin Grünflächen zur Erholung und für die Landwirtschaft zur Verfügung stehen. Es müsse vermehrt darauf geachtet werden, dass uns saubere Luft und kla-

res Wasser erhalten bleiben. Kommende Generationen seien uns dankbar, wenn sie eine saubere und lebenswerte Schweiz übernehmen könnten. Darum Wachstum wo nötig, aber nicht um jeden Preis, nur um des Gewinnes willen und zur Bereicherung einiger weniger.

Der Syna-Generationentag war ein äusserst gelungener Anlass. Sicher waren die Anwesenden kein repräsentativer Durchschnitt unserer Bevölkerung. Es waren Personen, Alte wie Junge, welche sich engagieren. Ihnen ist Gewerkschaftsarbeit wichtig, und das gibt Hoffnung für die Zukunft. Dieser Anlass hat sich sicher gelohnt.

Ausblick

Die Vorstandssitzung im Herbst diene der Rückschau auf die DV. Die allgemeine Ansicht war, so eine interessante Tagung mit Young Syna müsse wiederholt werden. Für das Jahr 2016 sind Themen wie die Rasa-Initiative (Raus aus der Sackgasse) mit Professor Dr. Geiser, HSG St. Gallen, die Immigrationswelle oder Ihomelab Hochschule Luzern vorgesehen. Ob eines dieser Themen zusammen mit Young Syna durchgeführt werden kann, ist noch abzuklären. In der Zwischenzeit haben alle Syna-Regionen den Auftrag erhalten, Syna-Rentner-Gruppen zu bilden und mit diesen Anlässe zu organisieren.

Der Syna-Geschäftsleitung, dem Vorstand der Syna-Rentnerbewegung, den Mitarbeitenden des Zentralsekretariates und der Regionalsekretariate sowie allen Aktiven in den Regionen danke ich herzlich für ihre Mitarbeit.

Emil Hauser, Präsident Rentnerbewegung



Die Syna-Rentner luden die Young-Syna-Mitglieder an ihrer DV zum Dialog ein.

Bild: Gabriela Sperto

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 Lebitsch

Druck:

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1. Auflage Mai 2016

