



Tätigkeitsbericht 2016

Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung vom 24. Juni 2017

Impressum

Herausgeberin:

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

Redaktion:

Dieter Egli, Olivia Coray

Übersetzung:

Dieter Egli, Olivia Coray,
Germaine Monica Rusch (Frz. → Dt.)
Pascale Giger (Dt. → Frz.)

Layout:

Sandra Lebitsch

Druck:

LZ Print, Luzerner Zeitung AG

1. Auflage Mai 2017

Inhalt

I	Vorwort des Präsidenten	2
II	Facts & Figures	3
1	Personal	3
2	Organigramm	4
III	Regionen	5
	Deutscheschweiz	5
1	Alpen	5
	Graubünden/Sarganserland, Ob- und Nidwalden, Oberwallis, Uri, Zug/Innerschwyz	5
2	Mittelland	9
	Bern, Deutschfreiburg, Luzern, Olten/Solothurn	9
3	Nordwest	12
	Aargau, Nordwestschweiz	12
4	Ost	13
	Oberer Zürichsee, Ostschweiz, Zürich/Schaffhausen	13
	Westschweiz	16
5	Romandie	16
	Freiburg/Neuenburg, Genf, Jura, Waadt	16
IV	Sektoren und Branchen	19
1	Dienstleistung	19
2	Gewerbe	22
3	Industrie	25
V	Gewerkschaftspolitik	29
1	Delegiertenversammlung	29
2	Umsetzung der Kongressthemen	30
3	Lohnpolitik	31
4	Gesellschaftspolitik	32
5	Vaterschaftsurlaub	34
6	Altersvorsorge	36
7	Inländervorrang	37

I Vorwort des Präsidenten

Mit diesem Tätigkeitsbericht legen wir der Delegiertenversammlung Rechenschaft über die Aktivitäten von Syna im Berichtsjahr 2016 ab. Nach den Kennziffern und dem Organigramm berichten vor allem die Regionen und Branchen über ihren gewerkschaftlichen Einsatz im vergangenen Jahr. Das abschliessende Kapitel zeigt thematisch auf, bei welchen Themen Syna sich besonders eingesetzt hat und welche Themen im Rahmen der Kommissionen und Fachstellen behandelt wurden.

Jetzt, da ich dieses Vorwort schreibe, liegt das Berichtsjahr schon in der Vergangenheit. Überlagert wird mein Blick zurück von den Eindrücken der heutigen Unterschriftensammlung für unsere Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie». An diesem nationalen Sammeltag Anfang April sammelten wir in 14 Städten über 4000 Unterschriften. So kamen in wenigen Stunden dank dem Einsatz von Syna und Travail.Suisse, seinen Mitgliederverbänden und weiteren Organisationen insgesamt mehr als 8000 Unterschriften zusammen. 8000 Menschen an einem Tag, die unsere Forderungen nicht nur hören, sondern aktiv unser Anliegen unterstützen – und ebenso wichtig: die heute ganz direkt auf der Strasse oder online mit uns in Kontakt gekommen sind!

Syna vertritt mit über 200 Mitarbeitenden die Interessen ihrer 60 000 Mitglieder. All diese Menschen zusammen stehen für Syna. Es sind unsere Mitglieder und unsere Mitarbeitenden, die Syna mit ihren Worten und ihrem Handeln ein Gesicht geben. Wir zusammen sind Syna, wir zusammen bringen Syna vorwärts. Heute, an einem gemeinsamen Sammeltag und auch 2016 bei unzähligen Gelegenheiten. Dafür danke ich euch von Herzen.

Dieser Tätigkeitsbericht gibt nur einen unvollständigen Überblick über all die Aktivitäten, die 2016 für und mit Syna stattfanden. Mit unserem Engagement setzen wir uns für eine menschenwürdige Arbeitswelt ein. Wir wehren uns gegen Ungerechtigkeit, Profitmaximierung und Eng-



Arno Kerst

Bild: Pascal Kemper

stirnigkeit. Wir arbeiten zusammen für mehr Solidarität und Gemeinwohl in unserer Gesellschaft, und wir übernehmen gemeinsam Verantwortung für die nachhaltigere Entwicklung unseres Lebens auf dieser Welt.

Bei dieser gemeinsamen Arbeit müssen wir uns auch immer wieder von Mitstreiterinnen und lieben Kollegen verabschieden, weil sich ihr Lebenskreis geschlossen hat. Ihnen und ihren Hinterbliebenen sei an dieser Stille auch in Dankbarkeit gedacht.

Auf dass das Lesen dieses Rechenschaftsberichts in uns allen positive Erinnerungen hervorruft und vor allem Mut und Lust auf neue gemeinsame Taten zugunsten der Arbeitnehmenden macht. Denn sie sind nötiger denn je!

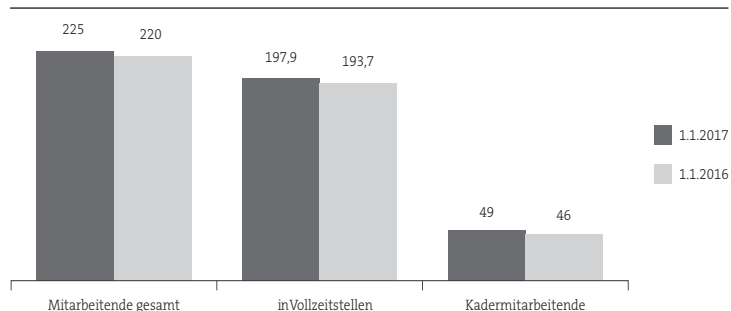
Arno Kerst, Präsident

II Facts & Figures

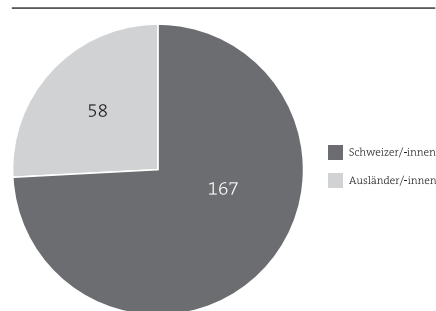
1 Personal

Syna beschäftigt 225 Personen in 18 Regionalsekretariaten in der ganzen Schweiz und im Zentralsekretariat in Olten. 83 von ihnen arbeiten Teilzeit. Unsere Mitarbeitenden stammen aus insgesamt 13 verschiedenen Nationen.

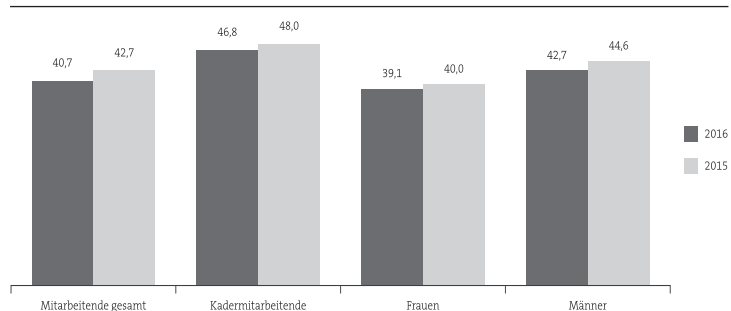
Personalbestand (Anzahl)



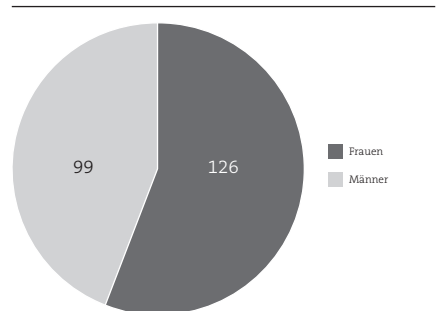
Nationalität (Anzahl)



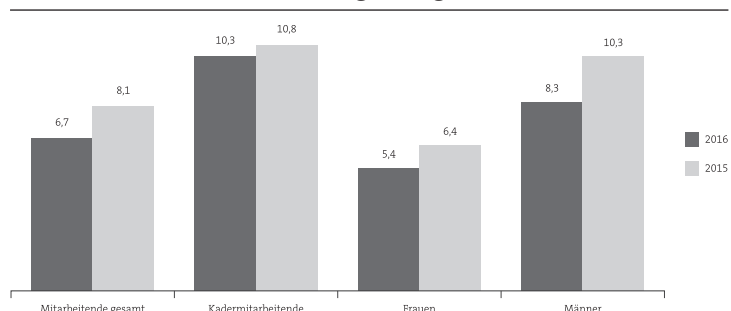
Durchschnittsalter (in Jahren)



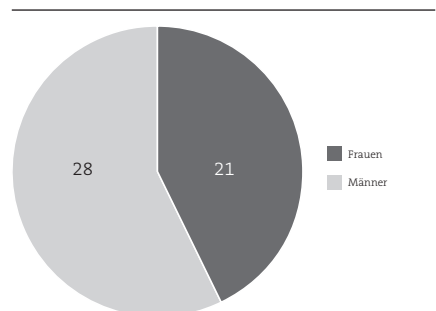
Geschlecht gesamt (Anzahl)



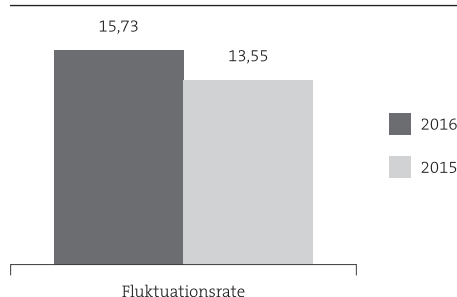
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



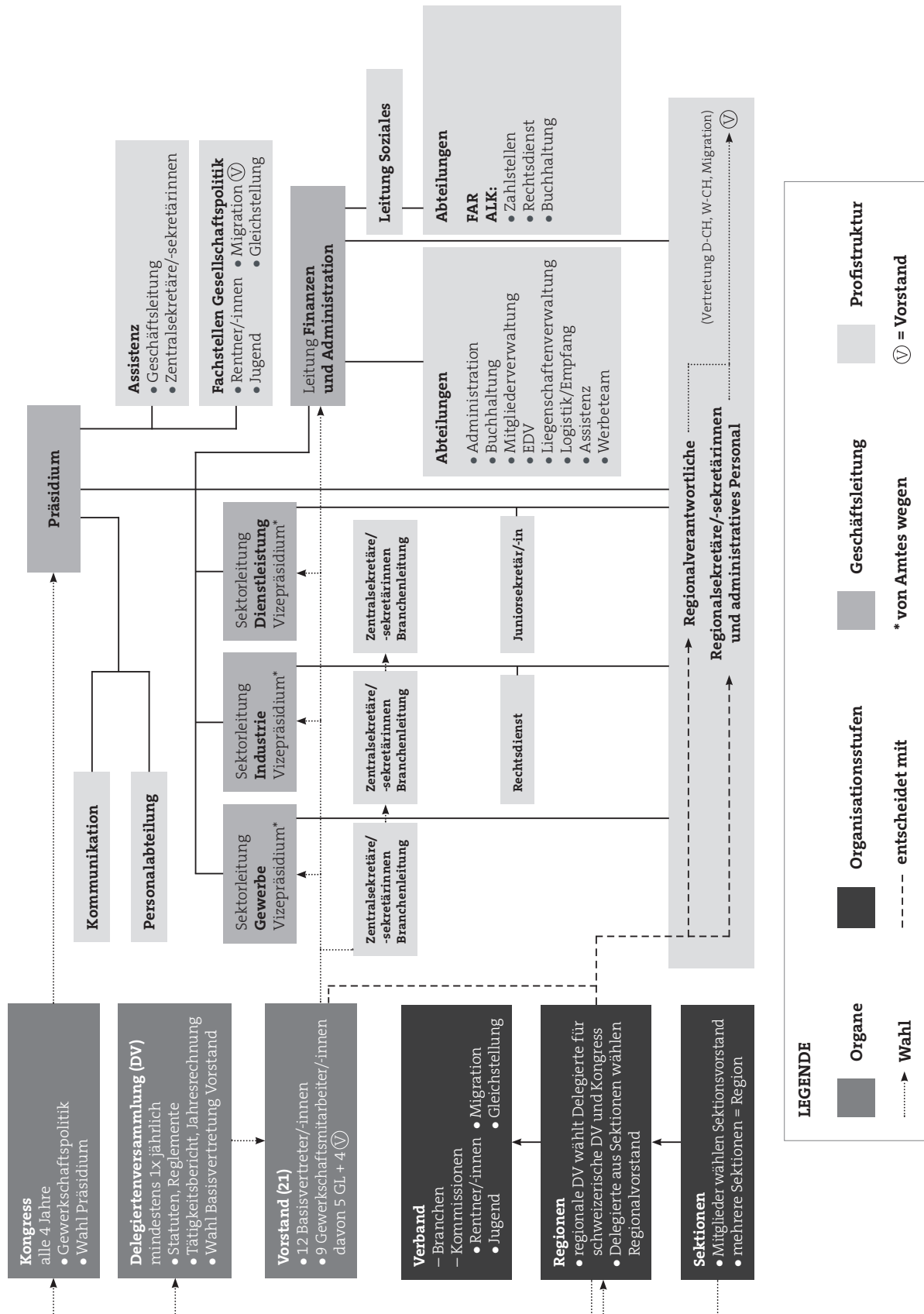
Geschlecht Kader (Anzahl)



Fluktuationsrate (DBA-Formel, in Prozent)



2 Organigramm



III Regionen

Deutschschweiz

1 Alpen

1.1 Graubünden/Sarganserland

Aus dem Regionalsekretariat

Im Dezember 2015 konnten wir unsere neue Regionalsekretärin Susanna Sabbadini herzlich willkommen heissen und damit als komplettes Gewerkschaftsteam ins Jahr 2016 starten. Mit ihrer aufgestellten Art hat sich Susanna schnell in unser Team eingelebt. Ende des Jahres wechselte dann die Geschäftsführung der Paritätischen Berufskommission (PBK) in Ilanz: Gregor Deflorin hat seine neue Stelle als Zentralsekretär für den Sektor Gewerbe in Olten angetreten. Seine kompetente Nachfolge trat bereits im Juli Gion Perito an. Gleichzeitig wechselten die Geschäftsstellen derjenigen PBKs zu Syna, die er bis jetzt bei Unia betreut hat. Herzlich willkommen, Gion!

Mehr Mitglieder, etwas mehr Lohn

Wir konnten eine hervorragende Mitgliederentwicklung verzeichnen. Dank dem Einsatz aller stieg der Mitgliederbestand um 2,6 Prozent! Im vergangenen Jahr haben wir für unsere Mitglieder rund 180 000 Franken in Rechtsfällen – im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht – sowie verlorengegangene Pensionskassengelder einge-

fordert. Für die erfolgreiche Zusammenarbeit verdient das Team ein Dankeschön.

Die Lohnverhandlungen bei Ems-Chemie waren einigermassen zufriedenstellend. Abgeschlossen haben wir sie mit 1 Prozent Erhöhung individuell, wirksam für über 90 Prozent der Belegschaft. Auch beim Outlet in Landquart hatten wir Erfolg: Im April 2017 stiegen die Mindestlöhne zwischen 0,6 und 0,8 Prozent.

Ebenfalls erfolgreich waren wir auf der Strasse: Rund 1400 Unterschriften für die Vaterschaftsurlaub-Initiative haben wir gesammelt. Wir sind auf Zielkurs und sind uns sicher, dass wir unser Ziel von 2000 Unterschriften in Zusammenarbeit mit unseren Sektionsvorständen erreichen können.

Im Kontakt mit Mitgliedern

Zum vierten Mal organisierte das Regionalsekretariat in Zusammenarbeit mit der Sektion Domat/Ems und Umgebung einen Regionalausflug. Dieser führte die rund 70 Teilnehmenden im August in die 75-Jahr-Jubiläumsausstellung der Ems-Chemie. Auf über 1400 m² zeigen rund 140 Fotografien und mehr als 300 historische Dokumente, Requisiten und Produktbeispiele die Firmengeschichte.

Ende Oktober haben sich die Sektionen Chur Bau, Calanda/Rätikon, Dreibünden und Print wegen fehlender Interessenten für den Sektionsvor-



Regionalausflug in die 75-Jahr-Jubiläumsausstellung der Ems-Chemie.

Bild: Syna

stand zur neuen Sektion Chur und Umgebung zusammengeschlossen. Rund 50 Personen haben an der Gründungsversammlung teilgenommen. Mit diesem Zusammenschluss können wir die Effizienz einer Sektion verstärken.

**Markus Roner, Regionalverantwortlicher,
und Irene Theus, administrative Mitarbeiterin**

1.2 Ob- und Nidwalden

Aus dem Regionalsekretariat

Das Team Stans konnte mit Isabelle Walker, die uns im 50-Prozent-Pensum verstärkt, die anstehenden Arbeiten besser verteilen und koordinieren. Diese Massnahme hat sich insbesondere bei der Bewirtschaftung unserer Mitgliederverwaltung gelohnt. Als Nachfolger von Carlos Canosa hat sich Mario Rocha Sampaio umfassend in die anspruchsvolle Aufgabe als Betreuer der Immigrati eingearbeitet.

Den Mitgliederbestand haben wir dank grossem Effort von allen um 1 Prozent gesteigert. Das Kontingent von 1350 Unterschriften für die Vaterschaftsurlaub-Initiative haben wir dank der Mithilfe von Basismitgliedern erreicht.

In Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst und den Zentralsekretärinnen und -sekretären haben wir für unsere Mitglieder insgesamt 44 000 Franken erkämpft. Auffällig ist, dass wir die meisten Beträge auf dem Rechtsweg einfordern mussten. Leider wird auch bei offensichtlichen Verfehlungen mehrheitlich der Rechtsweg gewählt, statt nach einer gütlichen Lösung zu suchen.

Die Dienstleistungen des Regionalsekretariats Stans nutzten die Menschen rege. Dank dem gestiegenen Bekanntheitsgrad sind wir zu einer wichtigen Anlaufstelle geworden. Das Wachstum der vergangenen Jahre macht sich bemerkbar.

Gewerkschaftsarbeit

Arbeit in paritätischen Kommissionen, Unterschriftensammlungen für einen Vaterschaftsurlaub, Lohnverhandlungen, Begleitung der Mitglieder an den Schlichtungsverhandlungen, Mitgliederwerbung, Rechtsberatungen, Formalitäten mit den Arbeitslosenstellen, RAV und Konkursämtern gehörten unter anderem zu unserer Arbeit im vergangenen Jahr. Der mit einer Mi-



Betreuen die Region Ob- und Nidwalden (von links): Urs Gander, Isabelle Walker und Mario Rocha Sampaio.

Bild: Syna

nusteuering verbundene trübe Lohnherbst trug nicht zur positiven Stimmung bei der Arbeitnehmerschaft bei. Dass die Maler und Gipser ab 2018 in den Vorruhestand können, ist das Ergebnis von jahrelangen und zähen Verhandlungen.

In Zukunft müssen wir uns mit der Überalterung der Gesellschaft auseinandersetzen. Das Personal in der Pflege und der Betreuung braucht unbedingt zeitgemässe und attraktive Arbeitsmodelle. Wir bleiben dran.

Unsere Mitglieder

Der neu gewählte Regionalpräsident Thomas Wallimann hat sich mit seiner offenen und kollegialen Art schnell in die Aufgabe eingearbeitet. Er setzte mit seinen Kenntnissen und seiner Erfahrung bereits einige Akzente. Auf den Regionalvorstand und seine Mithilfe an den Anlässen war stets Verlass. So haben wir unseren Mitgliedern einiges geboten: Das Seminar zur zweiten Säule stiess auf reges Interesse und wird wiederholt. Unsere Senioren besuchten das Festungsmuseum Fürigen. Der Regionalausflug führte uns ins Greyerzerland mit einer Besichtigung der Schaukäserei und dem Besuch des malerischen Städtchens Bulle. Unsere Immigrati-Kollegen organisierten in gewohnter Manier ihre GV und veranstalteten im Herbst eine «Spaghettata», an der wir über die aktuellen Themen aus der Arbeitswelt informierten.

Der beliebte Regiopass wird rege genutzt, und Reservationen über die Website haben sich bewährt. An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an alle – halten wir auch 2017 zusammen!

Urs Gander, Regionalsekretär

1.3 Oberwallis

Schwierigere Wirtschaftslage

Auch in unserer Region häufen sich die Anzeichen, dass sich die wirtschaftliche Situation verändert hat. Zurzeit reden wir vermehrt von Entlassungen und Arbeitslosigkeit, Arbeitsplätze werden abgebaut, Familien verlieren ihr Erwerbseinkommen. Und gleichzeitig will man auch bei den Sozialausgaben sparen.

Erfolgreiche Vertragsverhandlungen

Nachdem die Verhandlungen vom Spital Wallis im Sommer wegen Uneinigkeit bei verschiedenen Artikeln unterbrochen worden waren, konnten sie im Herbst in einem konstruktiven Klima weitergeführt werden. Nach mehreren Runden einigten sich die Sozialpartner schliesslich. Von uns verlangte Anpassungen wurden vorgenommen. Neben der Neuregelung der Pausenentschädigung wurde auch die Erfassung der Arbeitszeit neu festgelegt. Eine Einigung gab es nach langen Verhandlungen auch bei der Arbeitszeit sowie der Entschädigung für Nacht- und Wochenendeinsätze. Somit konnte der GAV für die rund 5000 Mitarbeitenden der Walliser Spitäler bis 2018 erneuert werden. Jedoch müssen wir als Sozialpartner festhalten, dass von den Arbeitnehmenden immer öfter grössere Flexibilität bei der Jahresarbeitszeit verlangt wird – obwohl sie schon heute sieben Tage pro Woche und 24 Stunden pro Tag einsatzbereit sind. Für uns steht fest, dass wir auch in künftigen Verhandlungen keine Verschlechterungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende akzeptieren werden.

Auch der GAV der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis wurde, nachdem er seitens der Arbeitgeber gekündigt worden war, nach intensiven Verhandlungen erneuert. Nur mit einem gültigen GAV können Lohndumping und Missbrauch wirksam bekämpft werden.

Kampf gegen Schwarzarbeit

Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften des Kantons Wallis haben ihre Kräfte gebündelt, um verstärkt gegen unlauteren Wettbewerb und Lohndumping vorzugehen. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben deshalb die Association pour le renforcement des contrôles sur les chan-

tiers de construction (ARCC) gegründet, die eine Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem Kanton unterzeichnet hat. Sie hat zum Ziel, die Mittel im Kampf gegen unlauteren Wettbewerb und Lohndumping zu verstärken, und vereint alle paritätischen Kommissionen des Baugewerbes. Seit Anfang 2017 einsatzfähig, arbeitet sie eng mit der kantonalen Beschäftigungsinspektion (KBI) zusammen. So wird die Vollzeit-Koordinatorin der ARCC in den Räumlichkeiten der KBI arbeiten und vom Zugang zu deren Datenbank profitieren. Zusätzlich kontrollieren sechs neue Inspektoren die Arbeitszeiten vor allem am Wochenende. Natürlich werden auch vermehrt entsandte Arbeitnehmende und ausländische Firmen kontrolliert. Wegen unlauteren Wettbewerbs und Lohndumpings entstehen finanzielle Verluste, die mit 1,2 Milliarden Franken pro Jahr veranschlagt werden. Seitens der paritätischen Kommission hofft man, so die Kosten reduzieren zu können.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher

1.4 Uri

Eine neue Lernende mit viel Elan, zwei erfolgreiche Lohnverhandlungen sowie eine erneut gut besuchte 1.-Mai-Feier prägten unser Jahr.

Aus dem Regionalsekretariat

Ein Regionalsekretariat ist ein Ort, an dem täglich Personen ein und aus gehen. Eine von ihnen ist am 2. August gekommen und wird für die nächsten drei Jahre an der Herrengasse 12 in Altdorf bleiben: unsere neue Lernende Catia Mendes. Die gebürtige Portugiesin macht eine Lehre als Kauffrau Profil B und hat frischen Wind in unser bereits lebhaftes Team gebracht. Catia hat die Nachfolge von Maja Bogdanovic angetreten, die ihre Berufslehre mit der zweitbesten Note aller Abschlussprüfungen in Uri beendet hat. Wir freuen uns über die neue Kollegin und wünschen ihr weiterhin viel Freude und Zufriedenheit.

Gewerkschaftsarbeit

Branchenübergreifend betrachtet verliefen die Lohnverhandlungen national in den meisten Fällen nicht wie erhofft oder sogar ergebnislos. Der Kanton Uri ist eine Ausnahme. So führten die



Unsere neue Lernende Catia Mendes passt wunderbar ins Team.

Bild: Hans Gnös

Verhandlungen der Paritätischen Berufskommission der Urner Sektion des Auto Gewerbe Verbandes Schweiz zu einer Einigung, die den Angestellten, die dem GAV unterstellt sind, mehr Lohn bringt. Aber auch die Gespräche zwischen Syna und einem Ausschuss des Verwaltungsrates sowie der Personalkommission der Auto AG Uri endeten mit einer Anpassung der Löhne zugunsten der Angestellten. Die ausgehandelten Lösungen zeigen, dass die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten funktionieren kann, wenn sich beide Seiten bewegen und nicht stur auf ihren Positionen verharren.

Unsere Mitglieder

Den Höhepunkt des Vereinsjahres bildete die GV am 4. März im Uristiersaal der Dätwyler AG in Altdorf. Rund 160 Gewerkschaftsmitglieder nahmen teil, liessen sich kulinarisch verwöhnen und beklatschten langjährige Mitglieder, die für 40 Jahre Treue zur Syna und mehr geehrt wurden.

Ebenfalls gut besucht war die 1.-Mai-Feier, die Travail.Suisse, der Gewerkschaftsbund Uri und die SP/Juso Uri zum zweiten Mal gemeinsam or-

ganisiert hatten. Auch wenn der Anlass auf einen Sonntag fiel, fanden rund 80 Personen den Weg ins Zeughaus in Altdorf, wo sie im Rahmen eines Apéros den Reden von Regierungsrat Markus Züst und Gemeindepräsident Urs Kälin zuhörten und in Gespräche vertieft einen gemütlichen Tag verbrachten.

Thomas Huwyler, Regionalverantwortlicher

1.5 Zug/Innerschwyz

Rechtshilfeunterstützung für Mitglieder

Das Team Zug/Innerschwyz war mit vielen Rechtsstreitigkeiten zwischen Syna-Mitgliedern und deren Arbeitgebern konfrontiert. Viele lösten wir in bilateralen Gesprächen. Aber leider gibt es immer wieder Fälle, mit denen wir vor Gericht müssen. So haben wir für unsere Mitglieder über 50 000 Franken erkämpft. Zu diesem Betrag kommen auch die Rechtsfälle, welche Syna gegen die Sozialversicherungen (KTG-Versicherungen, IV und Suva) zugunsten der Mitglieder erkämpfen konnte. Diese Rechtsstreite haben im Jahr 2016 stark zugenommen.

Flankierende Massnahmen

Bei den verschiedenen Baustellenkontrollen deckten wir weniger Verfehlungen auf. Als Geschäftsstelle des Schreinerergewerbes im Kanton Schwyz stellen wir fest, dass sich die ausländischen Entsendebetriebe in den meisten Fällen sehr gut mit unseren Gesetzen und GAV auskennen. Die Kontrollen stetig zu verbessern, bleibt jedoch wichtig, um den Arbeitsplatz Schweiz zu erhalten und zu sichern. Mit Abstand am meisten Entsandte kommen aus Deutschland und Österreich.

Regiopass: neue Angebote

Der Regionalvorstand hat sich Gedanken gemacht, welche Angebote die Region ihren Mitgliedern neben der Unterstützung rund um das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bieten könnte. Bis jetzt konnten unsere Mitglieder gratis in den Tierpark Goldau. Nun haben wir den Regiopass um zwei Angebote erweitert. Neu können unsere Mitglieder mit einer Begleitperson auf dem ganzen Vierwaldstättersee gratis ihre Seele einen Tag lang baumeln lassen oder die Rigibahnen

Goldau-Vitznau-Weggis benutzen. Diese Karten können im Regionalsekretariat vorab reserviert und abgeholt werden. Die zwei Angebote wurden 2016 schon sehr zahlreich von unseren Mitgliedern genutzt und bleiben deshalb bestehen.

Freddy Gisler, Regionalsekretär

2 Mittelland

2.1 Bern

Aus dem Regionalsekretariat

Nach einer Vakanz im Team wurde Claudio Blancato als Verstärkung nach Bern geschickt. Mit seiner Unterstützung von April bis Mitte August erledigten wir die wichtigsten anfallenden Arbeiten speditiv.

Der Regionalverantwortliche Oberwallis, Johann Tscherrig, übernahm ab Anfang Juni auch die Verantwortung für die Region Bern. Gleichzeitig verstärkte die neue Regionalsekretärin Marina Raimann das Team Bern. Sie arbeitet zu 50 Prozent im Sekretariat und zu 50 Prozent im Aussendienst. Mit dieser neuen Arbeitsteilung konnten wir in Bern bereits einige positive Zeichen setzen.

Im Detailhandel, vor allem bei Lidl, hat Marina unsere Mitgliederzahl verdoppelt. Zusammen



Baustellen wie diese in Brünnen bei Bern/Bümpliz besuchen wir regelmässig, um mit den Arbeitnehmenden zu sprechen.

Bild: Walter Wüthrich

mit der Werberin Ardita Kastrati besucht sie jeden Mittwoch Baustellen in der Region Bern. Bei Standaktionen in Bern, Bümpliz und Langenthal haben wir nicht nur die erwarteten Unterschriften für die Vaterschaftsurlaub-Initiative gesammelt, sondern auch unsere Gewerkschaft regional bekannter gemacht.

Aktiv für ältere Mitarbeitende

Im Regionalsekretariat melden sich immer wieder ältere Mitglieder, die gekündigt wurden. Oft haben sie viele Jahre oder sogar fast ihr ganzes Leben für den gleichen Betrieb gearbeitet. Sie können nicht verstehen, warum ihnen gekündigt wurde, und wissen vielfach nicht, wie es weitergehen soll. Mit unserer Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen oder mit anderen kleineren Hilfen können wir dazu beitragen, dass sie die Zukunft etwas weniger trist sehen.

Anlässe für Mitglieder und Gäste

Ausser der regionalen DV sowie der Präsidenten- und Kassierkonferenz veranstaltet die Region auch eine Veteranentagung und eine Regionaltagung. An beiden Anlässen orientierten wir über aktuelle gewerkschaftliche Themen. Diesmal waren die Hauptthemen die Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub und die anstehende Revision der AHV. Mit unserer Anwesenheit an allen Anlässen des Regionalverbandes und der Sektionen können wir unsere treuesten Mitglieder vor Ort betreuen und ihre Fragen und Anliegen vielfach gleich beantworten.

Walter Wüthrich, Regionalsekretär

2.2 Deutschfreiburg

Wechsel im Regionalsekretariat

Ich wurde Anfang Oktober zur Zentralsekretärin im Sektor Industrie gewählt. Nach einer Übergangsphase habe ich das Regionalsekretariat Tafers im Februar 2017 endgültig verlassen. Bis dahin arbeitete ich zu 40 Prozent als Zentralsekretärin in Olten und zu 60 Prozent als Regionalverantwortliche in Tafers. So konnte ich meine Nachfolgerin Fabienne Aliko einführen. Sie hat als Regionalsekretärin angefangen und wird zu gegebener Zeit die Leitung der Region übernehmen.

Die Syna-Familie erweiterte sich zudem um ein neues Mitglied: Die administrative Mitarbeiterin Doris Stauffacher hat ihr zweites Kind bekommen.

DV mit illustren Gästen

Im April begrüßten wir an der alle drei Jahre stattfindenden DV interessante Gäste. Travail. Suisse-Präsident Adrian Wüthrich stellte sich persönlich vor und informierte uns über die Projekte, die er als Präsident in Angriff nehmen will. Ausserdem stellte er uns die Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub vor. Syna-Präsident Arno Kerst ging auf das Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» ein: Er stellte bereits lancierte Projekte und weitere geplante Schritte vor. Als Hauptrednerin war Bernadette Maeder-Brühlhart, Präsidentin des Christlich-sozialen Kartels (CSK), eingeladen. Sie referierte über Armut in der Schweiz. Für alle Anwesenden war es ernüchternd, sehen zu müssen, wie viel Armut es in der Schweiz effektiv gibt und wie privilegiert die meisten von uns sind.

An der DV wurde auch der Regionalvorstand neu gewählt. Sandra Abächerli und Herbert Krattinger hatten ihren Austritt gegeben. Für sie wurden Hildegard Hiltbrunner und Daniel Kilchör neu gewählt. Den Antrag aus dem Regionalsekretariat, ein 5-Jahres-Geschenk einzuführen, nahmen die Delegierten einstimmig an.

Ziele erreicht

Nachdem die Mitgliederzahlen seit vielen Jahren rückläufig waren, konnten wir Ende 2016 einen Zuwachs von 1 Prozent verzeichnen. Am Open-Air-Kino in Plaffeien und Murten machten wir Werbung für Syna. Das Feedback von bestehenden Mitgliedern, interessierten Neumitgliedern und sogar Arbeitgebern sowie Arbeitgeberverbänden war durchwegs positiv.

Finanziell hat unsere Region, die seit 2003 selbstständig ist, immer schwarze Zahlen geschrieben, so auch 2016.

Auch bei der Unterschriftensammlung für die Vaterschaftsurlaub-Initiative hat die Region ihre Zielvorgaben eingehalten. Ende Jahr fehlten noch rund 300 Unterschriften, um die volle Anzahl Unterschriften zu erreichen.

Kathrin Ackermann, Regionalverantwortliche

2.3 Luzern

Wechsel im Regionalsekretariat

Gesund, fit und voller Elan startete das Team Luzern das Jahr. Es standen einige herausfordernde Situationen und personelle Veränderungen an. Im Januar begrüßten wir unsere neue Kollegin Britta Strasser. Sie kümmert sich um die administrativen Angelegenheiten. Unser Juniorsekretär Mario Rocha Sampaio wechselte von seinem befristeten Arbeitsverhältnis in eine Festanstellung als Regionalsekretär. Zusätzlich verstärkten wir unser Team mit dem neuen Juniorsekretär Agron Gjurai. Unsere langjährige Kollegin Annalisa Manganiello ging im Oktober wohlverdient in Frühpension. Daniela Di Nolfi trat die frei gewordene Stelle bei der Arbeitslosenkasse bereits Mitte Oktober an, sodass eine reibungslose Übergabe stattfinden konnte.

Einsatz bei Schindler lohnte sich

Auch die Gewerkschaftsarbeit nahm uns stark in Anspruch. Unsere Sprechstunden waren das ganze Jahr über sehr gut besucht. Das zeigt, dass wir gebraucht werden und viele Leute unsere Unterstützung wünschen.

Die Firma Schindler und ihre Mitarbeitenden, die durch eine geplante Umstrukturierung von Kündigungen betroffen waren, konnten mit unserer tatkräftigen Unterstützung rechnen. Die vielen Stunden, die ich zusammen mit dem zuständigen Zentralsekretär Guido Schluep in Ebikon verbrachte, haben sich gelohnt: Wir konnten zusammen mit einem anderen Sozialpartner und der Arbeitnehmervertretung von Schindler Stellen retten und einen guten Sozialplan aushandeln. Als Dankeschön für die konstruktive Zusammenarbeit durften wir im Dezember eine Werbeaktion in Ebikon organisieren. Wir verteilten rund 300 Chlaussäckli und Infoflyer und führten einige interessante Gespräche.

Anlass für neue Mitglieder

Erneut veranstalteten wir zwei Neumitgliederanlässe im Frühling und im Herbst. Leider waren sie nicht sehr gut besucht. Dennoch hat es sich gelohnt; neben guten Gesprächen lernten die anwesenden Neumitglieder die zuständigen Regionalsekretäre und Sektionspräsidentinnen ken-

nen. Wir werden den Anlass deshalb auch im kommenden Jahr wieder durchführen.

Für die Vaterschaftsurlaub-Initiative sammeln wir rund 3800 Unterschriften. Dafür investierten wir ab der Lancierung der Initiative rund drei bis vier Stunden pro Woche. Die Rückmeldungen auf der Strasse waren mehrheitlich positiv. Vor allem Arbeitnehmende fanden die Initiative sehr wichtig und forderten teilweise noch mehr als unsere angepeilten 20 Vaterschaftstage.

Jasmine Progin, Regionalverantwortliche

2.4 Olten/Solothurn

Arbeitswelt aktiv mitgestalten

Es war ein intensives und turbulentes Jahr. Der Globalisierungsprozess hat den Kapitalismus entfesselt. Massloses Gewinnstreben und Eigennutz führen zu Wirtschafts- und Sozialkrisen in der Welt. Syna will dieser Entwicklung nicht tatenlos zusehen. Wir setzen uns für eine Gesellschaft ein, die Solidarität lebt, Hilfe zur Selbsthilfe leistet, das Gemeinwohl als höchsten Massstab nimmt, nachhaltig wirtschaftet und allen eine befriedigende Arbeit ermöglicht.

Wir wollen die Veränderungen in der Arbeitswelt mitgestalten. Unsere Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub ist ein konkretes Beispiel dafür. Bis Ende Jahr hat das Team Olten/Solothurn rund 950 Unterschriften gesammelt. Wir sind auf Zielkurs und sind uns sicher, dass wir unser Ziel von 1950 Unterschriften in Zusammenarbeit mit unseren Sektionsvorstän-

den erreichen können. Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement.

Nicht ausruhen bei der Mitgliederwerbung

Auch unsere Region leidet seit geraumer Zeit unter einem Mitgliederschwund. Mit vereinten Kräften und grossem Einsatz wollten wir diesen Negativtrend stoppen. Es ist uns zum ersten Mal seit Jahren gelungen, den Mitgliederbestand zu halten. Dieses erfreuliche Resultat erreichten wir, weil sich alle Mitarbeitenden des Ernstes der Lage bewusst waren und sich engagiert dafür einsetzten, einerseits neue Mitglieder zu gewinnen und andererseits die bestehenden Mitglieder zu halten. Obwohl wir gesamthaft gesehen minim im Minus sind, konnten wir über 230 neue Mitglieder aufnehmen, was fast 14 Prozent unseres Mitgliederbestandes entspricht.

Diese Mitgliederentwicklung ist der Beweis dafür, dass wir alle gute Arbeit leisten. Mitgliederwerbung muss, neben der professionellen Gewerkschaftsarbeit, auch in Zukunft der Schwerpunkt des Jahres sein. Nur mit mehr Mitgliedern können wir auch zukünftig eine erfolgreiche Gewerkschaftsbewegung bleiben. Allein mit einem blossen Halten des Bestandes ist es aber nicht getan: Syna benötigt ein Mitgliederwachstum! Für ein Nachlassen in unseren Bemühungen gibt es also keinen Anlass. Wir werden auch im laufenden Jahr wieder gefordert sein, wahrscheinlich stärker als bis anhin. Doch ich bin zuversichtlich, dass wir es schaffen werden, gemeinsam und mit vereinten Kräften.

Zwei Wechsel im Regionalsekretariat

2016 haben wir uns auch personell verändert. Die Kollegin Caterina Canella geniesst ihren Mutterschaftsurlaub und wird anschliessend in die Mitgliederverwaltung der Zentrale wechseln. Wir danken ihr für die sehr gute Arbeit, die sie für unsere Region geleistet hat, und wünschen ihr viel Erfolg in ihrer neuen Tätigkeit. Neu in unserem Team ist unser «Küken» Denise Paradelo. Wir heissen sie herzlich willkommen und wünschen ihr weiterhin viel Erfolg.

Ich danke allen Mitgliedern für das uns entgegengebrachte Vertrauen, für die Treue und das Engagement. Dank gebührt auch all meinen Kolleginnen und Kollegen sowie dem Werbeteam



Für die Väter: Unterschriften sammeln für die Vaterschaftsurlaub-Initiative.

Bild: Syna

für ihren engagierten Einsatz. Ein weiterer Dank geht an die Kolleginnen und Kollegen vom Regionalvorstand und von den Sektionsvorständen für die wertvolle und gute Zusammenarbeit.

Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher

3 Nordwest

3.1 Aargau

Stellenabbau

Kaum hatte General Electric (GE) Teile von Alstom übernommen, fürchteten die Mitarbeitenden im Aargau um ihre Stellen. An einer Solidaritätskundgebung Ende Januar in Baden forderten Arbeitnehmende und Gewerkschaften, dass endlich Schluss sein müsse mit unnötigem Stellenabbau. Syna forderte zudem den Einsatz einer Arbeitsgruppe, um eine nachhaltige Industriestrategie zu entwickeln. Mit ihrer Ankündigung, insgesamt 1300 von rund 5500 Stellen in der Schweiz abzubauen, lässt GE den ohnehin stark gebeutelten Industriestandort Schweiz rücksichtslos bluten.

Bluten hiess es auch Anfang Februar, als wir zu Sozialpartnergesprächen bei Bucher in Niederweningen eingeladen wurden. Die Firma unterbreitete uns, dass die komplette Produktion von Bucher Municipal ins Ausland verlagert wird. Die Kompaktkehrfahrzeuge werden zukünftig in Lettland, die Grosskehrfahrzeuge in Grossbritannien hergestellt. Die Endmontage der Kehrfahrzeuge in der Schweiz wird aufgegeben. Etliche Betriebsversammlungen und Sitzungen hatten zum Ziel, Kündigungen zu vermeiden sowie Arbeitsplätze in Niederweningen und nicht zuletzt die Würde der Beschäftigten zu erhalten. Leider stiessen wir auf taube Ohren, und der Verwaltungsrat hielt an der geplanten Ausgliederung und am Stellenabbau fest.

Im September kündigte Enics in Turgi ebenfalls einen Stellenabbau an. Die Auftragslage ist nach wie vor rückläufig und die Kostensituation unbefriedigend. Daran konnten auch laufende Aktivitäten zur Kostensenkung sowie die Massenentlassung 2014 nichts ändern. Jahrelang hat die Enics Schweiz AG Gewinne an die Enics Group



Aarau: Demonstrieren gegen Sparmassnahmen.

Bild: Thomas Amsler

abgeführt, und es wurden weiterhin Aufträge an andere Produktionsstätten im Ausland abgegeben. Auch bei dieser Firma zahlen die Arbeitnehmenden die Zeche dafür.

Aktivitäten in der Region

Die Konferenz Aargauischer Staatspersonalverbände hatte für den 8. November zur Kundgebung in Aarau aufgerufen. Diese Demo richtete sich gegen die kantonalen Sparmassnahmen, die der Regierungsrat für 2017 bis 2020 vorgesehen hat. Er will in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung, öffentliche Sicherheit und bei den Staatsangestellten sparen. Unter dem Motto «Das ist krank» – so der Text auf unseren Flyern – folgten über 8000 Protestierende dem Aufruf und zeigten erfolgreich ihren Unmut gegenüber der Regierung.

Flyer haben wir auch bei der DSM in Sisseln verteilt. Die Wahlen für die Arbeiterkommission für die Amtszeit 2017 bis 2020 standen an. Unser Ziel war die Wiederwahl der bisherigen Syna-Mitglieder sowie die Wahl eines neuen Kandidaten. Bis auf die Neuwahl haben wir es erreicht.

Ein bewegtes Jahr liegt hinter uns, aber das Team Brugg hat alle Herausforderungen gemeistert. Dafür bedanke ich mich herzlich.

Thomas Amsler, Regionalverantwortlicher

3.2 Nordwestschweiz

Alles neu im Regionalsekretariat

In unserem Sekretariat hat sich einiges getan. Das sieht man schon von aussen, konnten wir doch im Frühling unsere Räumlichkeiten am Byfangweg renovieren und zum Teil neu möblieren. Das Resultat entschädigt für die Unannehmlichkeiten, die die Arbeiten bei laufendem Betrieb für unsere Mitglieder brachten.

Dank unserer vermehrten Präsenz auf den Baustellen und der Aktion «Mitglieder werben Mitglieder» haben wir die negative Mitgliederentwicklung gebremst. Trotzdem ist 2017 ein zusätzliches Engagement notwendig.

Gewerkschaftsarbeit

Anfang Jahr traten zwei unabhängige GAV für sechs Spitäler in Basel-Stadt und Baselland in Kraft, an denen Syna als Sozialpartnerin beteiligt ist. Die Vertragswerke durchlaufen nach wie vor den Praxistest. Im Sommer begannen die aufwendigen Lohnverhandlungen, in denen wir bei fünf Spitälern Lohnerhöhungen zwischen 0,4 und 0,9 Prozent erwirkten. Einzig im Kantonsspital Baselland entschied sich der Verwaltungsrat für eine unmotivierte Nullrunde, gegen die wir weiter vorgehen.

Für die Rechte von zwei Spitex-Mitarbeiterinnen mussten wir in diesem Jahr bis vor die Schlichtungsstelle des Zivilgerichts gehen. Um die Arbeitsbedingungen in dieser Branche besser zu reglementieren, regen wir die Ausarbeitung eines regionalen GAV an. In einem ersten Schritt

haben wir dazu auf unserer Website eine Umfrage für Angestellte dieser Branche lanciert.

Der regionale Berufsverband der Sicherheitsfirmen hat sich zu einem nationalen Verband erweitert. In der Folge musste auch der regionale GAV geändert werden. Dank einer konstruktiven Zusammenarbeit beider Parteien entstand in relativ kurzer Zeit ein GAV, mit dem wir hoffen, der Branche ein besseres Image zu verleihen.

Schwierige Verhandlungen im Bau

Nachdem die Allgemeinverbindlichkeit des neuen LMV im Bauhauptgewerbe endlich erreicht war, begannen im Sommer die Verhandlungen für den regionalen GAV. Leider stellten sich die Vertreter der Baumeister stur und wollten den Arbeitnehmern bei der Versetzungszulage nicht entgegenkommen. Im Moment ist die Zukunft dieses GAV daher ungewiss.

Trotz guter Konjunktur verliefen alle regionalen Lohnverhandlungen in der Baubranche sehr zäh. Immerhin erreichten wir im Basler Ausbau-gewerbe eine generelle Lohnerhöhung von 0,5 Prozent ab April 2017.

Das Seco hat allen paritätischen Kommissionen strengere Regeln auferlegt. Das hatte Mehrarbeit zur Folge, beispielsweise um Leistungsvereinbarungen auszuarbeiten und die Kontrollpraxis zu verschärfen. Die Einhaltung der GAV-Bestimmungen kann so jedoch besser kontrolliert und umgesetzt werden.

Beatrix Meier, Regionalverantwortliche



21. September: unser Stand an der Schiffflände am nationalen Sammeltag für die Vaterschaftsurlaub-Initiative.
Bild: Syna

4 Ost

4.1 Oberer Zürichsee

Schliessung Implenia Siebnen

Im Frühling überraschte eine Hiobsbotschaft unsere Region: Die grösste Baufirma der Schweiz mit einem Jahresumsatz von rund 3 Milliarden Franken kündigte an, ihren Tiefbaustandort in Siebnen zu schliessen – 150 Arbeitsplätze standen auf dem Spiel. Anlass für die Schliessung war laut Implenia eine strategische Analyse: «Die Baustellen der Region Siebnen können auch von den umliegenden Standorten Zürich, Chur oder St. Gallen



Mitglieder der Region Oberer Zürichsee im Demonstrationszug für die AHVplus-Initiative.

Bild: Trix Kuchen

aus bedient werden!» Zumindest sicherte Imple-
nia den meisten Bauarbeitern einen Arbeitsplatz
in den umliegenden Standorten zu, was für die
Angestellten aber bedeutet, künftig einen länge-
ren Arbeitsweg in Kauf nehmen zu müssen. Ein
Drittel der Belegschaft, rund 50 Mitarbeitende, ist
bei uns organisiert. Nach dem ersten Schreck war
ihre Verunsicherung gross, und wir nahmen uns
ihrer Fragen, Sorgen und Ängste an. Mit Imple-
nia handelten wir einen vertraglichen Sozialplan aus.
Neben weiteren Leistungen enthält er eine Mehr-
wegentschädigung, die vollumfängliche Über-
nahme von allfälligen Umzugskosten und eine
zusätzliche Ferienwoche im ersten Jahr.

Stopp dem Rentenabbau – für eine starke AHV

Mit einer Delegation von 17 Mitgliedern setzten
wir am 10. September in Bern mit der nationalen
Demo ein Zeichen für eine sichere und soziale
Altersvorsorge – für die AHVplus-Initiative. Mit
dem Syna-Banner zogen wir vereint mit weiteren
20 000 Demonstrierenden durch die Innenstadt
von Bern. Der friedliche Demonstrationszug war
geprägt von Einigkeit und Solidarität. Mit der
Aussicht auf die Abstimmung zur Altersreform
2020, die einen massiven Abbau der Pensionskas-
senleistungen vorsieht, hätte die Erhöhung der
AHV-Renten um 10 Prozent eine angemessene
Kompensation bedeuten können. Leider hat eine
Mehrheit die Vorlage an der Urne verworfen.

Neue Leitung im Regionalsekretariat

Das Jahr schlossen wir erneut mit einem Mit-
gliederwachstum ab. Der Schwerpunkt unserer
Mitgliederwerbung liegt im Baugewerbe, das in
unserer Region weiterhin floriert und mit Auf-
trägen ausgelastet ist.

Ende Juni verliess Melina Mallát Syna, und ich
habe Anfang August ihre Nachfolge als Regional-
verantwortliche angetreten. Mit dem gut einge-
spielten Team macht mir die Arbeit viel Freude.
Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen
herzlich für das tägliche Engagement und die
wertvolle Zusammenarbeit.

Trix Kuchen, Regionalverantwortliche

4.2 Ostschweiz

Aus den Regionalsekretariaten

Ab Mai stand das Jahr ganz im Zeichen des Va-
terschaftsurlaubs. Von da an reisten wir durch die
Ostschweiz, hatten manch eine Standaktion, zo-
gen immer mal wieder durch eine Stadt, standen
vor manch einer Badi – immer mit den Unter-
schriftsbögen in der Hand. Wir fragten Nachbarn,
Freunde und Bekannte. Jeder aus dem Team
machte mit, manch ein Mitglied hat uns unter-
stützt. Ende Oktober hatten wir das Ziel von 3600
Unterschriften erreicht. Doch nicht nur dieses Ziel
erreichten wir: Die geplante Mitgliederzahl konn-

ten wir sogar überbieten. Gute Pflege und Unterstützung der bestehenden Mitglieder sowie die Werbung von neuen Mitgliedern standen wieder ganz im Fokus der Region Ostschweiz, was sich dementsprechend in den Zahlen niederschlug.

Personalwesen im Bistum St. Gallen

Nach langer Zeit wurde das Dekret für kirchliche Berufe im Bistum St. Gallen unterzeichnet. Die Sektion kirchliche Berufe war daran massgeblich beteiligt. Bis dato gab es für Lohn, Arbeitszeit, Kündigungsfristen etc. noch keine einheitliche Regelung. Die Angestellten waren immer wieder vom Goodwill der einzelnen Kirchgemeinden und Einrichtungen abhängig. Das wollten die Mitglieder der Sektion kirchliche Berufe schon lange geändert haben und setzten sich daher vehement für ein Reglement ein. So erreichten sie, dass vor mehr als fünf Jahren die Verhandlungen begannen. Das Schwierige daran war, dass es sich bei diesem Anstellungssystem um ein duales System handelt. Man verhandelt sozusagen mit zwei Arbeitgebern; dem Administrationsrat der Kirche und dem Bischof. Bischof Markus Büchel und Martin Gehrer, Präsident des Administrationsrats des Bistums St. Gallen, stellten sich dann auch einer Podiumsdiskussion während der DV. Sehr kritische Fragen zum Stand der Verhandlungen, zu Arbeitsbedingungen oder Mobbing in kirchlichen Einrichtungen mussten sie in dieser Runde beantworten. Am 1. Januar 2017 trat das Dekret in Kraft. Die Sozialpartner wollen sich regelmässig treffen, um weiter am Dekret zu arbeiten und auf den Vollzug zu achten.

Paritätische Berufskommission

Nicht nur auf diesen Vollzug achten wir in unserer Region. Auch im Bauhauptgewerbe, bei den Malern und Gipsern und bei den Schreibern sind wir für den Vollzug des GAV zuständig. Um Wildwuchs zu vermeiden, werden durch Informationen von Mitgliedern oder proaktiv zirka 200 Firmen jährlich für eine Kontrolle ausgesucht. Diese kontrollieren wir akribisch genau und mit grossem Aufwand, um die Einhaltung des GAV zu gewährleisten.

Team Ostschweiz

4.3 Zürich/Schaffhausen

Gegen Lohndumping und für Vaterschaftsurlaub

Anfang Jahr stand eine für Arbeitnehmende wichtige Vorlage zur Abstimmung, die wir unterstützten. Die Lohndumping-Initiative wollte bessere Möglichkeiten zur Bekämpfung von Dumpinglöhnen schaffen. Offensichtlich unterschätzten viele Stimmbürgerinnen und Stimmbürger das Problem oder empfanden die Initiative als zu radikal, denn sie wurde leider abgelehnt. Von den Gegnern der Initiative wird das Problem weiterhin kleingeredet und damit nicht gelöst. Lohndumping ist auf Zürcher Baustellen aber eine traurige Tatsache. Wir bleiben dran!

Die Unterschriftensammlung für den Vaterschaftsurlaub führten wir mit vielen tollen Standaktionen in Zürich und Schaffhausen durch. Die Bevölkerung nahm das Anliegen sehr wohlwollend auf, viele Unterschriften kamen zusammen. Nicht nur kleine Kinder hatten grosse Freude an den farbigen Luftballons, die wir an unseren Ständen verteilten.

Es tut sich etwas in der Region

Am 20. Mai fand das Gründungstreffen der Rentnergruppe im Hotel Walhalla in Zürich statt. Die Beteiligung war erfreulich, und es wurden viele Ideen für Vorträge und Ausflüge besprochen. Die Teilnehmenden wollen die Aktivitäten weiterführen – wir freuen uns drauf.

Die Neuorganisation unserer Region nahmen wir mit dem Projekt «Vision» in Angriff. An mehreren Sitzungen erarbeiteten wir die neue Organisationsstruktur. Bis zur Realisierung sind noch einige Punkte zu klären, doch der Anfang ist gemacht.

Aus dem Regionalsekretariat

Die Auslastung mit Rechtsfällen war ungebrochen hoch. Statt ein Arbeitsproblem mit einem Gespräch zu lösen, ziehen viele Arbeitgeber leider den Rechtsweg vor.

Aus Sicht der Mitgliederwerbung haben wir zum zweiten Mal in Folge ein sehr erfolgreiches Jahr hinter uns. Alle Ziele wurden erreicht. Mit grosser Freude dürfen wir mitteilen, dass sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen ent-

scheiden, Mitglied bei Syna Zürich/Schaffhausen zu werden.

Allen, die uns 2016 unterstützt haben, möchte ich ganz herzlich danken. Am gleichen Strick ziehen bringt uns weiter!

Peter Schmidt, Regionalverantwortlicher

Westschweiz

5 Romandie

5.1 Freiburg/Neuenburg

Frohen Ruhestand!

1981–2016: 35 Jahre im Dienst der Arbeitnehmenden eines Grossteils der Romandie, zuerst für die christlichen Gewerkschaften, dann für Syna. Unser Freund und Kollege Giorgio Bragoni hat sich Ende 2016 von der Gewerkschaft verabschiedet, um sich seinem zweiten Lebensabschnitt zu widmen, dem wohlverdienten Ruhestand unter der spanischen Sonne. Giorgio hat uns mit seiner langjährigen Erfahrung in den Garagen von Freiburg und Neuenburg, in der Uhrenindustrie, im Gesundheitswesen und in jüngster Zeit auch im Sozialwesen von Neuenburg unterstützt. Er war aber auch sehr aktiv in der Mitgliederwerbung und verhalf so der ganzen Region Freiburg/Neuenburg zu schwarzen Zahlen. Seine gute Laune, seine Scherze und seine ehrliche, aufrichtige Art werden noch lange in unserer Erinnerung bleiben. Bis bald, Giorgio, und vor allem: Geniess deine Freizeit!

GAV mit Gruyère Energie SA

Im März 2016 hat das Personal der Gruyère Energie SA (Gesa) Syna beauftragt, mit dem Arbeitgeber einen GAV für den Zeitraum von 2017 bis 2020 zu verhandeln. Die Direktion, die Personalabteilung, die Personalkommission und die Gewerkschaft haben hart gearbeitet, um die Termine einzuhalten, was in einem guten Klima der Sozialpartnerschaft und in Beachtung der demokratischen Grundsätze gelang: Konsultation des Personals, Forderungen, Verhandlungen ...

In einer weiteren Versammlung vom 7. Dezember hat das Personal den neuen GAV mit einer



Giorgio Bragoni hat seinen Ruhestand wohl verdient!

Bild: Syna

grossen Mehrheit genehmigt. Er wurde am 21. Dezember unterzeichnet und ist per 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Insgesamt sind wir sehr zufrieden mit der Qualität dieses GAV, den Arbeitsbedingungen sowie dem angebotenen Schutz für das Personal der Gesa. Für Syna ist jedoch die Unterzeichnung dieses GAV nicht das Ende, sondern der Beginn einer erfolgreichen Sozialpartnerschaft. In der Tat warten in den kommenden zwei Jahren bereits weitere «Baustellen» auf die Sozialpartner, wie zum Beispiel die Einführung von neuen Richtlinien betreffend Zeitplan und Arbeitszeit oder auch die Ausarbeitung eines neuen Reglements für die Personalkommission.

**Véronique Rebetez, Regionalverantwortliche,
und Xavier Hemmer, Regionalsekretär**

5.2 Genf

Delegiertenversammlung

Unsere DV, die alle vier Jahre abgehalten wird, erlaubt einer Region, ihre Prioritäten für die kommenden vier Jahre zu setzen und Bilanz über die Zeit seit der letzten DV zu ziehen. Sie gab uns die Gelegenheit, uns konstruktiv auszutauschen. Drei Schwerpunkte wurden festgelegt:

- die Rentenreform der Altersvorsorge 2020,
- die Unternehmenssteuerreform (USR III), sowohl auf nationaler wie auf kantonaler Ebene,
- die Folgen der Abstimmung über die Initiative zur Masseneinwanderung,

natürlich ging auch unsere Vaterschaftsurlaub-Initiative nicht vergessen. Mathias Kuert von Travail.Suisse präsentierte die Altersreform 2020, und unser Präsident Arno Kerst erwies uns die Ehre und nahm am traditionellen Essen mit beinahe 500 Mitgliedern teil.

Personelles

Während des ganzen Jahres war der Posten des Gewerkschaftssekretärs um 40 Prozent drastisch reduziert. Ende Jahr arbeitete das Sekretariat nur sehr eingeschränkt, denn eine Mitarbeiterin befand sich im Schwangerschaftsurlaub und die zweite war krankgeschrieben. Die Mitgliederwerbung litt empfindlich darunter, so dass wir das Jahr mit einem Verlust an Mitgliedern abschliessen mussten. Die verbleibenden Kollegen haben sich mit ganzem Herzblut dafür eingesetzt, den Personalmangel auszugleichen, und waren froh, während der traditionellen vierzehntägigen Schliessung des Sekretariats über Weihnachten ihre Batterien wieder aufladen zu können.

Verhandlungen und Politik

Wir haben ein tripartites Abkommen (Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierung) für eine Regelung der Praktika abgeschlossen. Das war ein grosser Sieg! Hingegen konnten wir keine Vereinbarung zwischen den Genfer Sozialpartnern über die Begrenzung der Temporärarbeit erreichen, die eine richtige Plage in den meisten Sektoren darstellt.

Die Verlängerung des Westschweizer Übereinkommens im Baunebengewerbe hat uns Ende Jahr ebenfalls stark beschäftigt. Es waren Demonstrationen notwendig, um die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu holen. Schliesslich konnte in extremis ein Abkommen gefunden werden, um die aktuelle Vereinbarung zu verlängern. Sodann fanden bei Syna die ersten Gespräche für die Erneuerung der Verträge im Jahr 2017 für die Westschweizer Reinigung sowie die Genfer Parks und Gärten statt. In beiden Fällen wurde der Arbeitgeberschaft ein umfassendes Verhandlungspaket unterbreitet.

Zwischen den Partnern des Bauhauptgewerbes konnte zur Aufrechterhaltung von Anhang 18 eine Vereinbarung unterzeichnet werden. Am

28. Mai wurde eine grosse Demo gegen den Sozialabbau und das Auseinanderbringen der Arbeitnehmenden organisiert: Stopp dem Lohn-dumping und der Stellenstreichung, Stopp den Rentensenkungen! Es war ein sehr schöner kämpferischer Tag, an dem der ganze Überdruß zum Ausdruck kam. Bei schönstem Wetter und milden Temperaturen zog sich der Austausch bis spät in die Nacht hinein.

Joël Mugny, Regionalverantwortlicher

5.3 Jura

Gewerkschaftsarbeit

Mehrere GAV-Verlängerungen haben das Jahr geprägt. Der neue GAV des Hôpital du Jura zum Beispiel trat am 1. Januar in Kraft. Er sieht insbesondere eine Erhöhung des Minimallohns auf 4000 Franken vor.

Ein weiterer GAV, nämlich jener mit der Association jurassienne des maisons de l'enfance et de l'adulte (AJMEA), wurde während des ganzen Jahres verhandelt und schliesslich vor Weihnachten unterzeichnet. Die ausgesprochen zähen Diskussionen führten leider nicht zu grossen Fortschritten für die betroffenen Arbeitnehmenden.

Im Bereich der Krippen haben sich die Kindererzieherinnen und -erzieher das Jahr über mobilisiert. Sie fordern die Anerkennung der Beschwerlichkeiten ihres Berufsstandes sowie bessere Arbeitsbedingungen. Die für diesen Zweck lancierte Petition hatte grossen Erfolg, da praktisch alle Arbeitnehmenden dieser Branche den



Die Kindererzieherinnen und -erzieher lancierten im Juli eine Petition.

Bild: Syna

Text unterschrieben, welcher der jurassischen Regierung eingereicht wurde. Mit dieser ist ein baldiges Treffen geplant.

Politisches Engagement

Syna Jura hat sich gegen die Verselbstständigung des Strassenverkehrsamts des Kantons Jura eingesetzt, was ein erster Schritt hin zur Privatisierung dieses öffentlichen Dienstes wäre. Die Jurassierinnen und Jurassier sind dem Aufruf der Gewerkschaften gefolgt, indem sie dieses Projekt der Regierung massiv ablehnten. Dies dürfte die Bestrebungen zur Privatisierung des öffentlichen Dienstes für einige Zeit bremsen.

Starker Franken

In der Industrie hat der starke Franken – verbunden mit einer schwierigen konjunkturellen Periode – die Situation vieler Unternehmen empfindlich verschlechtert. Es kam bestenfalls zu Kurzarbeit, aber auch zu Entlassungen. Das Jahr 2017 verspricht bereits, kompliziert zu werden, was die Arbeitsplätze in einer speziell exportorientierten Region anbelangt.

Loïc Dobler, Regionalverantwortlicher

5.4 Waadt

Politisches Engagement

Die wirtschaftliche Lage in der Schweiz und im Kanton hat eher stagniert. Die Umstrukturierungen und Verlagerungen sowie die Automatisierung bestimmter Aufgaben gefährden Arbeitsplätze. Diese Situation übt starken Druck auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden aller Sektoren aus. In diesem Zusammenhang konnten wir die Lancierung eines Referendums über das neue Gesetz zu den Ladenöffnungszeiten mit knapper Not verhindern. Wir stellen ausserdem fest, dass Initiativen zugunsten der Arbeitnehmenden und ihrer Familien nur selten eine Mehrheit für sich gewinnen können. Wir geben aber nicht auf und setzen den Kampf fort, wie die Initiative für den Vaterschaftsurlaub zeigt.

Aktivitäten in den Sektoren

Wir haben viel in das Gesundheitswesen investiert, das von unserer Zentrale als prioritär be-

trachtet wird. Zu Recht: Der GAV zum Beispiel, der im Kanton Waadt für das gesamte halböffentliche Gesundheitswesen gültig ist, vertritt mehr als 19 500 Personen (Tendenz steigend), davon 82,8 Prozent Frauen und 17,2 Prozent Männer. Wir sind aktiv in der paritätischen Kommission sowie in der Subkommission Vollzug. Wir haben alle Institutionen des Kantons während eines Zeitraums von fünf Jahren kontrolliert; der zweite Kontrollzyklus hat im Januar 2016 begonnen.

Der starke Franken und die neuen Einkaufsgewohnheiten treffen mit voller Wucht den Verkaufssektor, man denke beispielsweise an den Konkurs von Switcher. Im Laufe des Jahres besuchten wir regelmässig die Filialen von Coop und Lidl und stellten fest, dass die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor schwierig bleiben, obwohl der GAV im Allgemeinen eingehalten wird.

Wie im vergangenen Jahr ist der Industriesektor am meisten betroffen. Ich denke auch an die Uhren- und Werkzeugmaschinenindustrie, welche im Bereich Export sehr empfindlich reagieren. Bei Vetropack in St-Prex wurde ein Ofen beschädigt, sodass die Produktion während der Monate April und Mai gestoppt werden musste. Weiterweise ich darauf hin, dass es der Verband der Waadtländer Garagen begrüßen würde, wenn Syna den GAV unterzeichnet.

Aus dem Regionalsekretariat

Das Regionalsekretariat beantwortete zahlreiche Anfragen seiner Mitglieder, insbesondere im Zusammenhang mit der Vergütung der Berufsbeiträge. Zur Information: Die Sekretärin hat mehr als 350 000 Franken an Beiträgen ausbezahlt. In Anspruch genommen wurden die Dienste des Sekretariats auch in Fragen betreffend Arbeitsrecht und Sozialversicherungen. Wir haben zahlreiche Klagen bei den Gerichten und Sozialversicherungen eingereicht, und immer mehr Anfragen erreichen uns.

Was unser Team betrifft, so ist Fernando Ferreira in den Ruhestand getreten. Er wurde durch Paul Gutierrez ersetzt. Wir wünschen Paul viel Erfolg in seiner neuen Aufgabe und ermutigen ihn, die Herausforderung mit all seiner jugendlichen Energie anzunehmen.

Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher

IV Sektoren und Branchen

1 Dienstleistung

1.1 Einleitung

Syna hat ihre Position im Dienstleistungssektor weiter ausgebaut. Im Detailhandel, im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe und in der Reinigungsbranche geschah dies in verschiedenen GAV. Zudem ist vor allem im Detailhandel unsere Mitgliederzahl weiter gestiegen. Die Arbeitnehmenden in diesem Sektor stehen vor vielen Herausforderungen, bei denen wir sie vertreten und unterstützen. So können wir einige Erfolge verbuchen: den Abschluss eines neuen GAV für die Tankstellenshops, die Aufdeckung von Verletzungen des Arbeitsgesetzes im Gesundheitswesen, Mitglieder, denen wir zu ihrem Recht verholfen haben, oder die Verbesserung der Kontrollen der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe.

1.2 Detailhandel

Tankstellenshops

Die Verhandlungen des nationalen GAV für die Tankstellenshops in der Schweiz kamen zu einem

erfolgreichen Abschluss, die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist beantragt. Als erster nationaler Vertrag im Detailhandel ist dieser GAV ein Meilenstein. Er enthält wichtige Regelungen zur Arbeitszeit. Dies ist insofern von zentraler Bedeutung, weil die Tankstellenshops über extrem liberalisierte Öffnungszeiten verfügen. Die Mindestlöhne sind auf einem guten Niveau, was gerade in Grenzgebieten wie dem Tessin massive Verbesserungen bringen wird. Syna hofft, dass die AVE möglichst bald erteilt wird.

Valora

Syna ist nicht mehr Teil der Sozialpartnerschaft mit Valora. Gemachte Versprechungen zu den Mindestlöhnen hält Valora nicht ein. Nach wie vor gilt der GAV nicht für die vielen Agentur-Verkaufsstellen. Und seine Kontrolle ist wegen des fehlenden Rückhalts bei den Angestellten nicht mehr gewährleistet. Bei der Revision des GAV Mitte Jahr schlug Syna konkrete Verbesserungen der Anstellungsbedingungen für die Angestellten der Verkaufsstellen von «K Kiosk», «Press & Books», «Naville» und «Avec» vor. Valora ging auf die Vorschläge nicht ein und führt den bisheri-



Als grosse Enttäuschung erwies sich 2016 Valora, als sie die Sozialpartnerschaft mit Syna nicht weiterführen wollte.

Bild: Colette Kalt

gen GAV mit einem branchenfremden Sozialpartner weiter. Vor diesem Hintergrund ist inakzeptabel, dass die nicht mehr tragfähigen Mindestlöhne einmal mehr stagnieren. Wir sind weiterhin Ansprechpartner für die Mitarbeitenden und setzen uns für deren Rechte ein.

Coop

Syna führte eine Umfrage bei den Mitarbeitenden durch. Sie dient als Grundlage für die 2017 geplanten Verhandlungen mit Coop über die Erneuerung des GAV.

Lidl Schweiz

Im Geschäftsjahr 2016 erhöhte Lidl Schweiz im Rahmen des GAV mit Syna die Löhne um durchschnittlich 1 Prozent – wobei eine grosse Mehrheit der Mitarbeitenden von einer Lohnerhöhung profitierte. Zudem wurden sämtliche Mindestlöhne um 100 Franken erhöht. So bekommen Mitarbeitende ohne anrechenbare Berufserfahrung monatlich mindestens 4100 Franken. Damit liegt Lidl Schweiz deutlich über allen Lohnerhöhungen im Detailhandel.

1.3 Gesundheitswesen

Im Fokus stand die Festlegung der Syna-Branchenstrategie im Gesundheitswesen, die, ausgehend von der Gesundheitspolitik und anstehenden Problemen, einen klaren gewerkschaftlichen Auftrag für die Angestellten aufzeigt. Daneben verabschiedete die nationale Branchenkonferenz konkrete Massnahmen für eine positive Mitgliederentwicklung. Die Gewerkschaftsarbeit konzentrierte sich neben dem Vollzug der bestehenden GAV auf die Arbeitsverhältnisse in der Langzeitpflege und bei privaten Spitex-Organisationen. Es gelang uns mehrfach, systematische Verletzungen des Arbeitsgesetzes aufzudecken und unseren Mitgliedern zu ihrem Recht zu verhelfen. In der Westschweiz mussten einige Abwehrkämpfe ausgefochten werden. So beispielsweise in Neuenburg (GAV Santé 21), wo dank der starken Präsenz von Syna quasi in letzter Minute ein vertragsloser Zustand abgewendet werden konnte. Wir haben die Geschäftsleitung des interkantonalen Spitals der Broye (Freiburg und Waadt) angefragt, um einen ähnlichen GAV aus-



In der Syna-Branchenstrategie für das Gesundheitswesen liegt der Fokus auf den Arbeitnehmenden. Bild: UKZ

zuhandeln wie derjenige des interkantonalen Spitals Riviera-Chablais (Wallis und Waadt). Dieser wurde 2015 unterzeichnet und beinhaltet unter anderem eine Frühpensionierung für das Personal. Die Aktivitäten des GAV «San Vaudoise», dem die häusliche Pflege, die sozialmedizinischen Einrichtungen und sämtliche Waadtländer Spitäler unterstellt sind, waren in diesem Jahr enorm. Denn bei den Einrichtungen wurden sehr viele Kontrollen durchgeführt, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

1.4 Gastgewerbe

Der zweitgrösste GAV der Schweiz mit rund 200 000 Angestellten, die in rund 27 000 Betrieben arbeiten, hat nach mehrjährigen Verhandlungen termingerecht auf Januar 2017 die AVE erneut erteilt bekommen. Syna hat, wie alle Sozialpartner des L-GAV Gastro, Mitte Jahr das Verhandlungsergebnis ratifiziert. Der neue L-GAV ist ein ausgewogenes Verhandlungsergebnis, die bisherigen wichtigen Errungenschaften wurden erfolgreich verteidigt. Ebenso wurden die Mindestlöhne weiter angehoben, der Vaterschaftsurlaub auf fünf Tage ausgeweitet und die über den L-GAV finanzierte Weiterbildung durch verschiedene Massnahmen gestärkt. Besonders freut uns der verbesserte Vollzug. Neu sind unan-

gemeldete Kontrollen möglich. Die regelmässigen Kontrollen werden in der ganzen Schweiz spezifischer nach risikobasierten Merkmalen durchgeführt, und in Gebieten mit besonderer Gefährdung zur Umgehung des L-GAV wurde die Kontrolltätigkeit deutlich ausgebaut. Den Arbeitnehmenden wird damit stärker zu ihrem Recht verholfen – nicht nur durch die Syna-Regionalsekretärinnen und -sekretäre, sondern auch über die offizielle Kontrollstelle des L-GAV. Neu engagiert sich Syna aktiv für die Weiterbildung ihrer Mitglieder im Gastgewerbe und bietet gratis berufsbezogene Deutschkurse an.

1.5 Reinigungsbranche

Der GAV für die Reinigungsbranche der deutschen Schweiz wurde umfassend neu verhandelt. Die Syna-Delegation setzte sich erfolgreich für unsere starke Mitgliederbasis und die 60 000



Erfreulich ist die Verbesserung des GAV der Reinigungsbranche: Weiterbildungen sind nun lohnwirksam.

Bild: FO Publishing GmbH

dem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden ein. Weiterbildungsangebote – vollständig über Vollzugskosten finanziert und für die Arbeitnehmenden kostenlos – werden neu lohnwirksam sein. Angeboten werden neben fachlichen Kursen auch Deutschkurse. Syna hat sich zudem stark dafür ein- und schliesslich durchgesetzt, dass weiterhin eine Lohnentwicklung über die Erfahrungsjahre erfolgt. Die Verhandlungsergebnisse sind noch durch unsere Mitglieder und Funktionäre zu ratifizieren.

Die lohnwirksame Weiterbildung hat im GAV für die Reinigungsbranche der Westschweiz bereits Bestand. Allerdings wird dieser per Ende 2017 auslaufen, weshalb die Verhandlungen zur Vertragserneuerung aufgenommen wurden.

1.6 Weitere Branchen

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

Die AVE des GAV bringt grosse Vorteile für die Angestellten der Branche, zumal nun Lohnbuchkontrollen möglich sind. Syna fordert dennoch eine dringende Verbesserung: Auch das ungelernete Personal muss dem GAV unterstellt werden und von garantierten Mindestlöhnen sowie den guten Bestimmungen profitieren können. Der GAV muss für alle Mitarbeitenden der Branche gleichermassen gelten!

Coiffeurbranche

Der GAV wurde neu ausgehandelt. Von Beginn an war klar, dass im neuen Vertrag auch ein Mindestlohn für die sogenannten Ungelernten enthalten sein muss. Die in den letzten Jahren markant angestiegene Dumpingproblematik rührt daher, dass Arbeitnehmende ohne anerkanntes Diplom zu Tiefstlöhnen angestellt werden können. Syna stellte einen detaillierten Forderungskatalog auf und setzte sich vehement für die Weiterentwicklung der Mindestlöhne für die Mitarbeitenden mit Berufsausbildung ein. Die Verhandlungen verliefen zäh und diffizil, denn die Arbeitgeberdelegation bekannte sich zwar zu einem neuen GAV, machte aber keine materiellen Angebote und wollte lediglich den Status quo erhalten. Wir gaben uns damit nicht zufrieden und setzten uns in einigen wichtigen Punkten durch. Wir werden die erzielten Verhandlungs-

resultate publizieren, nachdem sie unsere Branchenkonferenz ratifiziert hat.

Fenaco

Der GAV ist stabil, dennoch gibt es wichtige Punkte zu verbessern: Die Mitarbeitenden haben eine deutlich höhere Wochenarbeitszeit als branchenüblich, und die Mindestlöhne für das gelernte Personal sind nicht sozialpartnerschaftlich abgemacht. Mit einer Lohnsummenerhöhung um 0,7 Prozent mit individueller Verteilung verlief die Lohnrunde auch dieses Jahr durchschnittlich.

**Beiträge von Irene Darwich,
Carlo Mathieu und Claudia Stöckli**

2 Gewerbe

2.1 Einleitung

Das Jahr prägten vor allem viele sehr schwierige und harte GAV- sowie Lohnverhandlungen. Die Sozialpartnerschaft wurde oft auf den Prüfstein gelegt. Wir gerieten immer wieder unter Druck und mussten uns vehement gegen Arbeitszeiterhöhungen, unbezahlte Überstunden und ständige Erreichbarkeit wehren. Das Entgegenkommen der Arbeitgeber bei Forderungen nach Lohnerhöhungen oder mehr Freizeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stiess meist auf taube Ohren. In einigen wenigen Branchen konnten wir die GAV trotzdem in diese Richtung weiterentwickeln – mit Signalwirkung für andere Branchen. Zunehmend grösser wird auch der Druck auf die flankierenden Massnahmen, insbesondere bei den paritätischen Kommissionen. Die grössere Einflussnahme des Staatssekretariats für Wirtschaft – und damit verbunden die Professionalisierung der Kommissionen – sowie die neuen Richtlinien für die Rechnungslegung bringen einen enormen Mehraufwand. Wir können den Ansprüchen jedoch gerecht werden und sind diesbezüglich auf sehr gutem Weg.

2.2 Bauhauptgewerbe

Dank der Einigung mit dem Schweizerischen Baumeisterverband konnten der LMV für weitere

drei Jahre bis 2018 verlängert und die FAR-Finanzierung gesichert werden. Dafür gab es keine Anpassungen bei den Löhnen und Mindestlöhnen. Eine zusätzlich vereinbarte Erhöhung der Mittagsentschädigung um einen Franken ist seit Januar 2017 in Kraft. Um den anstehenden demografischen Herausforderungen entgegenzutreten, wurden die FAR-Beitragssätze erhöht. So soll der Deckungsgrad der Stiftung FAR wieder über 120 Prozent steigen, damit auch in Zukunft viele Bauleute in den Genuss eines würdevollen frühzeitigen Altersrücktritts kommen.

Ende August starteten die in der Einigung vereinbarten Verhandlungen für diverse offene Punkte im aktuellen LMV. Begleitend dazu liefen Verhandlungen zur Sanierung des Parifonds durch eine dringend benötigte Beitragserhöhung und Leistungskürzungen. Trotz schwieriger Ausgangslage zeichnete sich bis Ende Jahr eine Lösung der dringendsten Verhandlungspunkte ab. So sollte bis Anfang 2017 eine weitere Zusatzvereinbarung zum LMV unterzeichnet werden, damit die übrigen Punkte der LMV-Verhandlungsagenda in einem konstruktiven Klima abgearbeitet werden können. Auch in der Frage der Fachstelle Risikoanalyse, die ein Sozialpartner im Alleingang ins Leben gerufen hat, zeichnete sich gegen Ende Jahr eine Annäherung ab. Alle Sozialpartner sind sich einig, dass es ein greifbares Instrument gegen Lohndumping auf unseren Baustellen braucht. Das paritätisch getragene Grossprojekt (Allianz Bau) hat die Tür für den Initianten der Fachstelle Risikoanalyse geöffnet.



In den Verhandlungen im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe war Fingerspitzengefühl gefragt. Bild: Colette Kalt

Es bleibt zu hoffen, dass die Synergien beider Projekte ein modernes und innovatives Instrument gegen Lohndumping hervorbringen.

2.3 Ausbaugewerbe

Westschweiz

In der Sitzung vom 6. Dezember haben sich die Sozialpartner geeinigt, die Verhandlungen über den GAV SOR (Ausbaugewerbe Westschweiz) und den GAV FAR (flexibler Altersrücktritt) fortzusetzen. Nach dem Verhandlungsunterbruch im September konnte der Dialog zwischen den Delegationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften Ende Jahr wieder aufgenommen werden, um die sozialen Errungenschaften der beiden GAV zu sichern. In der Sitzung der engeren Kommission vom 6. Dezember vereinbarten die Sozialpartner folgende Punkte:

- Rücknahme der Kündigung des GAV SOR per 31. Dezember 2016 durch die Arbeitgeber
- Verlängerung der AVE der GAV SOR und FAR bis 31. Dezember 2018
- Erhöhung der Verpflegungsentschädigung um zweimal 50 Rappen (1 Franken total), das sind 17.50 Franken ab Januar 2017 und 18 Franken ab Januar 2018
- Erhöhung der Mindestlöhne in allen Westschweizer Kantonen um 35 Rappen pro Stunde für Teamchefs der Klassen CE, 30 Rappen für Mitarbeitende der Klasse A und 25 Rappen für Arbeitnehmende der Klassen B und C.

Durch diese Vereinbarung konnten Arbeitgeber und Gewerkschaften ihre Differenzen überwinden. So können sie den rund 25 000 Arbeitnehmenden auch 2017 gute Arbeitsbedingungen garantieren, den Fortbestand des Arbeitsfriedens gewährleisten und wirksam gegen den unlauteren Wettbewerb in einer Branche vorgehen, die über 5000 Unternehmen vereint. Im Februar 2017 nahmen die Sozialpartner ihre Arbeit wieder auf, um die künftigen Texte für die GAV SOR und FAR zu verfassen und zu redigieren, welche die aktuellen Texte ersetzen sollen.

2.4 Maler- und Gipsergewerbe

Nach jahrelangem hartem Ringen erwirkten wir im Rahmen der Verhandlungen für den



Für die Plattenleger entsteht ein nationaler GAV.

Bild: Fotolia

neuen GAV 2016–2019 endlich die Einführung eines Vorruhestandmodells (VRM). Das VRM stand arbeitgeberseitig mehrfach auf Messers Schneide, immer wieder drohte die Absage. Der grosse Einsatz aller Sozialpartner mit Kleinstarbeit in diversen Arbeitsgruppen brachte jedoch den gewünschten Erfolg. Am 1. Januar 2017 starteten wir mit dem VRM, ab dem 1. Januar 2018 können bereits die ersten Maler/Gipser davon profitieren. Es sieht vor, dass Angestellte unter Einhaltung gewisser Kriterien ab 63 in den frühzeitigen Ruhestand gehen oder ihr Arbeitspensum nach bestimmten Vorgaben und in Absprache mit dem Arbeitgeber flexibler gestalten können. Der Durchbruch und die Akzeptanz dieses VRM helfen auch anderen Branchen, die an solchen Modellen arbeiten.

2.5 Hafner- und Plattenlegergewerbe

Jahrelang hatten die beiden Plattenlegerverbände Feusuisse und Schweizerischer Plattenlegerverband unterschiedliche GAV. Syna war nur bei Feusuisse Vertragspartnerin. Durch intensive Gespräche ist es uns gelungen, dass sich die zwei Verbände zusammenschliessen und einen neuen gemeinsamen GAV erarbeiten. Die Vorbereitungen wurden aufgenommen. Ende 2017 sollte ein für beide Verbände gültiger GAV vorliegen, selbstverständlich mit Syna als Vertragspartnerin.

2.6 Schreinergerwerbe und Holzbau

In beiden Branchen debattierten, feilschten und kämpften wir um GAV und Löhne. Manchmal bleiben zur Annahme günstiger Verhandlungsangebote nur Sekundenbruchteile, gute Deals warten ungern lange und müssen rasch in ihrer Gesamtheit erkannt werden. Intuition und Erfahrungswissen, Fingerspitzengefühl und der Blick aufs Wesentliche sind beim Verhandeln deshalb sehr wichtig. Lockert Syna gewisse Artikel im GAV, so bedeutet dies nicht, dass wir liberal eingestellt sind und den Arbeitgebern grosszügige Geschenke machen. Vielmehr erwarten wir gleichwertige Gegenleistungen.

Es gibt aber auch Situationen, in denen wir mehr als nur einen einfachen Tausch fordern müssen: wenn die Arbeitsbedingungen unfair sind, Arbeitszeitkontrollen wegfallen oder Mehrarbeit zur Überwindung von Wirtschaftskrisen gefordert wird. Schleichende Arbeitszeitverlängerung und versteckte Gratisarbeit sind zwangsläufig die Folgen – und es kommt Goldgräberstimmung auf dem Buckel der Buezer auf! In solchen Verhandlungssituationen geht es oft nicht mehr um einen simplen und übersichtlichen Tausch. Es geht um die Entscheidung zwischen einer Destabilisierung und dem Erhalt sozialer Errungenschaften oder um den Kampf für neue soziale Errungenschaften. Dann sind klare Positionen, Überzeugungsarbeit mit harten Fakten und Zielstrebigkeit gefordert, aber auch Kompromissbereitschaft und Kooperation. Unabdingbar ist der Rückhalt in den eigenen Reihen und Gremien. So setzen wir uns dafür ein, dass Arbeitnehmende nach dem Arbeitsleben auch noch etwas von ihrem Ruhestand haben. Sie im Beruf zugrunde zu richten, entspricht schliesslich nicht unserer zivilisierten Kultur. Der Weg zu einem Vorruhestandsmodell, wie es die Branchen Maler/Gipsler oder Gebäudehülle kennen, ist steinig. Wir bleiben jedoch am Ball!

Erfreuliches aus den beiden Branchen gibt es insofern zu berichten, als wir 2016 bei den Schreibern eine generelle Lohnerhöhung von 20 Franken und eine individuelle Lohnerhöhung von 30 Franken pro Monat aushandeln konnten. Im Holzbau ist bereits beschlossene Sache, dass ab Januar

2018 alle Mindestlöhne um ein Prozent angehoben werden. Dann tritt auch der neue Holzbau-GAV in Kraft, der einen Tag mehr Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eines Kindes beinhaltet.

2.7 Gebäudetechnik

Der GAV ist bis Ende 2017 in Kraft. Für die Lohnanpassungen 2017 haben die Vertragsparteien folgende Vereinbarung getroffen: individuelle Lohnerhöhung von einem halben Prozent auf die gesamte AHV-Lohnsumme der GAV-unterstellten Arbeitnehmenden zum Stichtag 31. Dezember 2016. Mindestlohn-Stufenanpassungen gelten dabei nicht als Lohnerhöhung. Die Mindestlöhne bleiben unverändert.

2.8 Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Der GAV ist bis Ende 2018 gültig. Die Vertragsparteien konnten sich nicht auf eine Lohnerhöhung einigen. Die negative Teuerung sowie der harte Konkurrenzkampf in der Branche lassen



Für die Elektroinstallateure verliefen die Lohnverhandlungen enttäuschend.

Bild: Fotolia

den Arbeitgebern nach eigener Aussage keinen Spielraum für Lohnerhöhungen. Bei positiver Teuerung werden wir die Arbeitgeber an diese Aussage erinnern. Die Mindestlöhne wurden für 2017 in allen Kategorien um 100 Franken angehoben.

2.9 Metallbau

Der GAV ist bis Ende 2018 in Kraft. Zwischen den Vertragsparteien gab es keine Einigung in der Lohnrunde. Wie in allen Branchen werden die Minusteuerung und die Euroschwäche als Hauptgründe gegen eine Lohnerhöhung angeführt. Die Euroschwäche dürfte nach zwei Jahren wohl von den Unternehmungen aufgefangen worden sein, und die Minusteuerung wird sich in nächster Zeit wieder ins Positive wandeln. Wir sind gespannt, ob die Arbeitgeberseite dann zu ihrem Wort steht und die längst nötigen Korrekturen bei den Löhnen vornimmt.

Beiträge von Daniel Arm, Gregor Deflorin,
Hans Maissen und Guido Schluep

3 Industrie

3.1 Einleitung

Das Jahr stand erneut im Zeichen der Auswirkungen der Franken-Überbewertung. Nachdem vor allem die MEM-Industrie durch die Aufhebung des Mindestkurses Anfang 2015 stark in Mitleidenschaft gezogen worden war, gingen bis heute rund 12 000 Stellen verloren. Im Verlauf des Jahres 2016 konnten sich aber die meisten MEM-Unternehmen auf die geänderten Umstände einstellen und sich langsam aber sicher erholen – vor allem dank der Sondereinsätze der Arbeitnehmenden bei Arbeitszeiterhöhungen. Die Exporte zogen kontinuierlich an, die Auftragsgänge nahmen zu, und auch die Beschäftigungszahlen haben sich stabilisiert. Ende August titelte der Arbeitgeberverband Swissmem, dass «die Talsohle durchschritten» sei. Die Branche sehe «vorsichtig optimistisch» in die Zukunft. Nach wie vor stehen jedoch vor allem KMU – nicht nur aus der MEM-Industrie – unter einem

hohen Preis- und Margendruck und kämpfen ums Überleben. Entsprechend war Syna mit vielen Gesuchen um Verlängerung der Arbeitszeiterhöhung konfrontiert.

Auch die Änderung in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz beschäftigte den Industriesektor: Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, mit ihrer Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung abzuschliessen zur sogenannten vereinfachten Arbeitszeiterfassung oder sogar zu einem Verzicht darauf. Bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung muss nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfasst werden, die Dokumentation von Lage und Dauer entfällt. Daneben kann in einem GAV auch vereinbart werden, dass Angestellte mit einem Bruttolohn von mehr als 120 000 Franken die Arbeitszeit überhaupt nicht mehr erfassen müssen. Diese Verordnungsänderung basiert auf einem Kompromiss, bei dessen Aushandlung wir stark involviert waren. Nur so konnte Schlimmeres verhindert werden.

3.2 MEM-Industrie

Alstom und General Electric (GE)

Die grosse Restrukturierung, die seit der Ankündigung der Übernahme des Energiebereichs von Alstom durch GE zu erwarten war, schlug am 13. Januar brutal ein. In der Schweiz sollten mehr als 1300 Stellen abgebaut werden. Vor allem für den Kanton Aargau war dies ein heftiger Schock. Wir reagierten umgehend und organisierten zusammen mit anderen Sozialpartnern eine Grosskundgebung in Baden. Mehr als 1500 Personen nahmen an dieser Aktion vom 23. Januar teil – ein starkes Zeichen! GE-Angestellte, Gewerkschafter und lokale Politiker äusserten mit Nachdruck, wie wichtig der Industriestandort für die ganze Region und die Schweiz sei. Mathias Regotz geisselte in seiner Rede, dass es GE nur ums Geld gehe und es keine zwingende wirtschaftliche Notwendigkeit für einen derartigen Kahlschlag gebe. Hier zeige sich einmal mehr die unschöne Fratze des amerikanisch geprägten Wirtschaftens: Nur der kurzfristige Gewinn für die Aktionäre zählt, das Gemeinwohl und das Schicksal der Angestellten werden mit Füßen getreten. Am gleichen Tag lancierte Syna eine Petition an die GE-Konzernleitung, die bis Mai mehr



Machte sich stark für die Mitarbeitenden von Alstom: Sektorleiter Mathias Regotz an der Solidaritätskundgebung im Januar.

Bild: Colette Kalt

als 1200 Unterschriften erreichte und das Missfallen an den Stellenstreichungen ausdrückte. Wir begleiteten die Alstom-Personalvertretungen in enger Zusammenarbeit durch die schwere Zeit und machten aktiv in der Taskforce mit, in der die Personalvertretung, die MEM-Sozialpartner sowie die Aargauer Kantonsregierung Einsitz nahmen. Gleichzeitig wurde die Konsultation auf lokaler und europäischer Ebene (europäischer Betriebsrat) geführt. Die Verhandlungen mit dem neuen, amerikanisch geprägten Management waren wie erwartet harzig. Das Konsultationsverfahren dauerte etwas länger als angekündigt und endete im Juni. Dank der guten Arbeit von Personalvertretung und Syna reduzierte sich die Anzahl der abgebauten Stellen auf weniger als 900. Zudem wurde der bestehende Sozialplan erweitert und verbessert.

Entlassungen

Der Aufzughersteller Schindler teilte Anfang Jahr mit, dass im Werk in Ebikon rund 120 Stellen abgebaut werden sollten. Ein harter und überraschender Schlag, waren und sind doch die Zahlen des Konzerns ziemlich gut. Gemäss Schindler bewirkte aber die Frankenstärke, dass die Produktion in der Schweiz zu wenig wettbewerbsfähig sei und entsprechende Massnahmen notwendig würden. Wir begleiteten die Personalkommis-

sion von Schindler intensiv in der Konsultationsphase. Es entstanden detaillierte Vorschläge und Ideen, wie der Abbau verhindert werden kann. Dank dem unermüdlichen Einsatz von Syna und der Personalkommission wurden bis Ende Jahr «nur» 68 Stellen abgebaut. Ein starkes Zeichen einer soliden Sozialpartnerschaft – trotz eines nicht förderlichen Verhaltens von Seiten der Unia, die im Verlauf des Konsultationsverfahrens ausgestiegen war.

Auch Sulzer gab Anfang März bekannt, ihr Werk in Oberwinterthur zu schliessen. 90 Mitarbeitende waren betroffen. Bereits seit längerem wurde pro Woche gratis zwei Stunden mehr gearbeitet, da die Firma den Krisenartikel 57 des MEM-GAV anwandte. Die Arbeitnehmenden waren bereit, ihren Beitrag zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu leisten. Leider erfolglos, denn der Standort in Oberwinterthur wurde trotzdem geschlossen, die Entlassungen wurden ausgesprochen. Syna prangerte medial an, dass es nicht angehe, die Arbeitnehmenden zuerst für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze gratis länger arbeiten zu lassen, um sie anschliessend trotzdem auf die Strasse zu stellen. Dass sich Sulzer-Hauptaktionär Viktor Vekselberg gleichzeitig auch noch eine gesalzene Sonderdividende auszahlen liess, war der Gipfel der Frechheit und wurde von uns aufs Schärfste kritisiert.

Arbeitszeiterhöhung verlängert

Neben den Meldungen über Entlassungen war in der MEM-Industrie der sogenannte Krisenartikel 57 des MEM-GAV in aller Munde. Bereits kurz nach Aufhebung des Mindestkurses aktivierten viele Betriebe diesen Artikel. Er erlaubt, nach Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung die Wochenarbeitszeit für maximal 15 Monate auf bis zu 45 Stunden zu erhöhen – gratis. Will ein Betrieb die Erhöhung danach beibehalten, muss er die Mehrheit der MEM-Sozialpartner überzeugen. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung allein reicht nicht mehr. 2016 lief vielerorts die erste Phase des Krisenartikels aus, und die Sozialpartner wurden an den Tisch gebeten. Syna nahm an allen Verhandlungen teil und schaute genau hin: Hat die Erhöhung der Arbeitszeit tatsächlich zum Erhalt der Arbeitsplätze beigetragen? Oder wurden schwindende Gewinnmargen auf Kosten der Arbeitnehmenden aufgefangen? Gerade das Beispiel von Sulzer deckte schonungslos auf, dass Art. 57 MEM-GAV auch allein für die finanziellen Interessen der Aktionäre missbraucht werden kann. Nach wie vor sind die Unternehmen sehr unterschiedlich betroffen. Einige schreiben nach wie vor gute, aber etwas tiefere Gewinne. Andere sind in existenzielle Nöte gerutscht. Dort war und ist Syna bereit, eine Verlängerung der Arbeitszeiterhöhung zu akzeptieren, sofern damit tatsächlich Arbeitsplätze gerettet werden. Darum verlangt Syna grundsätzlich einen absoluten Kündigungsschutz, denn nur so dient die Massnahme dem Erhalt der Stellen und nicht primär der Sicherung der Pfründen der Arbeitgeber.

Verhandlungen für neuen GAV

Der MEM-GAV ist sehr wichtig für die Industrie und die Sozialpartnerschaft in der Schweiz. Er ist ausserdem der grösste GAV des Syna-Sektors Industrie. Der aktuelle GAV läuft am 30. Juni 2018 aus, weshalb die Verhandlungen für die Erneuerung im Herbst 2017 beginnen. Für Syna ist in der Vorbereitungsphase wichtig, die zigtausend Arbeitnehmenden miteinzubeziehen. Deshalb hat Syna zusammen mit ihren Partnern OCST und SCIV eine breit angelegte nationale Umfrage lanciert, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden zu eruieren und ihre Vorschläge zu sammeln,

ob Syna-Mitglieder oder nicht. Darüber hinaus steht diese Umfrage auch nicht unterstellten Betrieben offen, denn wir streben einen GAV an, der für die gesamte Branche gilt. Die Umfrage lief bis Ende Oktober, um den Beteiligten Zeit zu geben, den Forderungskatalog zu erstellen. Basis und Sekretäre arbeiten Hand in Hand als starke und entschlossene gewerkschaftliche Front für den neuen GAV, den wir uns noch gerechter wünschen und mit einem grösseren Geltungsbereich. In der Sitzung von Anfang September diskutierten die Basisvertreterinnen und -vertreter und Sekretärinnen und Sekretäre erste Umfrageergebnisse und nächste Schritte. So gilt es 2017, die Frauen und Männer auszuwählen, die unsere Interessen an den Verhandlungen vertreten. Diese Delegation wird sich kennenlernen und ihre Art der Zusammenarbeit finden müssen. Die ersten strategischen Ansätze wurden bereits diskutiert. Nun fehlt uns noch eine Person, die sich den Verhandlungen stellt.

3.3 Uhrenindustrie

2016 war ein wichtiges Jahr für die Branche. Priorität hatte die Erneuerung des GAV zwischen dem Westschweizer Arbeitgeberverband Convention patronale (CP) und Syna, der seit 2012 in Kraft ist. Der GAV, den die Sozialpartner verabschiedeten, sieht einige wichtige Verbesserungen vor, darunter die Einführung eines regulären Vaterschaftsurlaubs von 10 Tagen ab dem zweiten Kind. Er kann während des ersten Monats nach der Geburt flexibel bezogen werden.



Der GAV für die Westschweizer Uhrenindustrie ist unter Dach und Fach.
Bild: Fotolia



ChemChina will Syngenta übernehmen und sichert zu, dass keine Arbeitsplätze gestrichen werden.

Bild: Courtesy of Syngenta

Zudem wurde der Arbeitgeberbeitrag an die Gesundheitskosten erhöht. Der neue GAV CP/Syna gilt für fünf Jahre. Als Nächstes soll der GAV für die Deutschschweiz erneuert werden.

Ansonsten war es ein schwieriges Jahr für die Branche mit verschiedenen Restrukturierungen. Dort, wo Syna als gleichwertige Sozialpartnerin akzeptiert war, engagierten wir uns für die Arbeitnehmenden der Uhrenindustrie.

3.4 Chemie- und Pharmaindustrie

Vor allem das Angebot von Monsanto, den Basler Agrochemie-Riesen Syngenta zu übernehmen, bereitete uns Kopfzerbrechen. Hätte Monsanto Syngenta tatsächlich geschluckt, wären die Syngenta-Standorte in der Schweiz massiv unter Druck geraten und Hunderte Arbeitsplätze verschwunden. Dies bestätigte die Geschäftsleitung von Syngenta an einem Treffen mit uns im Nachhinein. Der Deal kam glücklicherweise nicht zustande. Dagegen erhielt das Angebot von ChemChina, einem der grössten Chemieunternehmen

der Volksrepublik China, mehr Zuspruch. Die Verantwortlichen von ChemChina hatten bereits mit diversen anderen Auslandsinvestitionen bewiesen, dass sie sowohl den Standort als auch die Identität von übernommenen Unternehmen mehr oder weniger belassen. Sie verfolgen nicht kurzfristige Gewinnsteigerungsinteressen, sondern wollen unter anderem die chinesische Landwirtschaft nicht in die völlige Abhängigkeit von amerikanischen Unternehmen wie Monsanto schlittern lassen. Folglich hat ChemChina zugesichert, dass das aktuelle Management und die Arbeitnehmenden auf allen anderen Stufen bleiben sollen. Die Strategie Syngentas kann also wie bisher weiterverfolgt werden, und es ist garantiert, dass das Know-how im Unternehmen bleibt. Grössere Restrukturierungsmassnahmen sind nicht zu erwarten. Aktuell ist die Übernahme noch bei Kartellbehörden verschiedener EU-Länder und der USA hängig.

**Beiträge von Kathrin Ackermann,
Diego Frieden, Tibor Menyhárt und
Mathias Regotz**

V Gewerkschaftspolitik

1 Delegierten- versammlung

Die 22. Delegiertenversammlung (DV) vom 25. Juni 2016 im Stadttheater Olten war überschattet vom kurz zuvor beschlossenen Austritt Grossbritanniens aus der EU sowie von Fremdenfeindlichkeit und Nationalismus, die in unsicherer Zeit europaweit zunahmen. Innenpolitisch hingegen machten die Ablehnungen der Durchsetzungsinitiative und der Mogelpackung «Pro Service public» Mut. Genauso stimmte es hoffnungsvoll, dass eine Vorlage zur Ausweitung der Ladenöffnungszeiten schon im Parlament definitiv begraben wurde.

Syna hat sich 2015 in den Branchen oder an der Lohngleichheitsdemo in Bern erfolgreich für die Interessen der Mitglieder eingesetzt. Aber auch die Mitglieder selbst leisteten mit ihrem Engagement auf der Strasse, in Betrieben und in diversen Gremien einen riesigen Beitrag zum Erfolg von Syna. Die Delegierten stimmten dem Tätigkeitsbericht genauso zu wie der durch den Finanzchef Beat Schwaller vorgestellten Jahresrechnung. Mit Applaus verabschiedeten wir die langjährige Leiterin der Buchhaltung, Yvonne Piguet, und begrüßten ihre Nachfolgerin Madlaina Caviezel.

Anträge und Wahlen

Dem Antrag der Region Genf, den Sitz von Syna auch statutarisch von Zürich nach Olten zu verlegen – und so die Realität darzustellen –, wurde zugestimmt. Ebenso beschloss die DV, nicht mehr benötigte Übergangsbestimmungen aus der Zeit der Fusion aus den Statuten zu streichen. Der Antrag des Vorstandes für die Anpassung der Inkassoregelungen im Beitragsreglement wurde nach kurzer Diskussion mit wenigen Gegenstimmen angenommen.

Die ordentlichen Wahlen der zwölf Basismitglieder im 21-köpfigen Syna-Vorstand beendeten den geschäftlichen Teil der DV. Sabine Aschwanen, Toni Biderbost, Urs Bühler, Humberto Da Sil-



Beat Schwaller, Leiter Administration Finanzen, verabschiedete die Leiterin Buchhaltung Yvonne Piguet (links) und begrüßte ihre Nachfolgerin Madlaina Caviezel (rechts).

Bild: Syna

va Gomes, Pietro Di Martino, Primo Facci, Max Gisler, Trix Kuchen, René Nicolet, Nik Rüttimann, Manuel Simao da Costa und Andreas Trefz stellten sich zur Wiederwahl. Sie wurden in globo, einstimmig und mit grossem Dank und Applaus wiedergewählt.

Die Welt besser machen

Andreas Jahn, Leiter Kommunikation und Entwicklung bei unserem Hilfswerk Brücke • Le pont, stellte den Delegierten anhand eines konkreten Beispiels die wertvolle Arbeit dieser wichtigen Organisation vor. Zum 60-Jahr-Jubiläum von Brücke • Le pont überreichte ich im Namen des Syna-Vorstandes einen Check im Wert von 6000 Franken.

André Marty und Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich stellten die im Mai 2016 gestarte-

te Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub vor. Syna wird als grösste beteiligte Organisation 45 000 Unterschriften beisteuern. Mit der abschliessenden Resolution «Nein zur Gratisarbeit – Ja zum Vaterschaftsurlaub» zeigte Syna, dass Gewerkschaftsarbeit bedeutet, bewährte Regeln zu verteidigen und notwendige Verbesserungen in der Arbeitswelt zu gestalten.

Arno Kerst, Präsident

2 Umsetzung der Kongressthemen

2014 forderten die Kongressdelegierten, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Mit einem ganzen Strauss von Forderungen wurde Syna beauftragt, die Arbeitszeitregelungen für Junge und Alte sowie Arbeitnehmende mit oder ohne Familie zu verbessern und gute Regelungen zu verteidigen. 2016 setzten wir uns wiederum erfolgreich für die Umsetzung dieser Kongressforderungen ein. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass der von uns festgestellte Druck auf die

Arbeitszeitbedingungen nicht nachlässt. Die Aufzählung zeigt beispielhaft unser Engagement auf:

Arbeitszeit

Arbeitszeiten werden auch durch die Politik bestimmt. So wollte ein Vorstoss die Ladenöffnungszeiten schweizweit bis mindestens 20.00 Uhr bzw. 19.00 Uhr am Samstag vorschreiben. Das intensive Einwirken von Syna, auch durch Travail.Suisse, zeigte Wirkung: Im Sommer begrub der Ständerat die von uns bekämpfte Vorlage.

Mehr Kopfzerbrechen werden uns zwei politische Vorstösse machen, die einen Frontalangriff auf das Arbeitsgesetz und die Arbeitszeiterfassung darstellen. Die Ständeräte Karin Keller-Sutter und Konrad Graber möchten den Arbeitnehmerschutz für leitende Mitarbeitende und Fachspezialisten im Dienstleistungssektor – also beispielsweise auch im Detailhandel, in der Reinigung oder im Gesundheitswesen – ausser Kraft setzen. Die Arbeitszeiterfassung und damit die Kontrolle über die geleistete Arbeit würden so abgeschafft. Diese beabsichtigte Demontage des Arbeitsgesetzes wird Syna und alle anderen Gewerkschaften noch aufs Äusserste fordern,



«Meine Arbeit – Meine Zeit»: Syna bringt die Kongressforderungen immer wieder in Politik und bei Vertragsverhandlungen ein.

Bild: Fotolia

soll damit doch der Kern des Arbeitnehmerschutzes ausgehöhlt werden.

Vaterschaftsurlaub

Wir kämpfen nicht nur unerschrocken gegen Verschlechterungen, sondern wollen auch die Arbeitswelt positiv gestalten. 2015 ignorierte das Parlament den Willen einer beeindruckenden Mehrheit der Bevölkerung und lehnte zum wiederholten Male einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub ab. Darum lancierte Syna unter dem Dach von Travail.Suisse und zusammen mit anderen Verbänden die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie». Die unter grossem medialem Interesse am 24. Mai 2016 gestartete Unterschriftensammlung ermöglicht uns, unseren Einsatz für familienfreundliche Arbeitsbedingungen glaubwürdig aufzuzeigen. Dank regelmässiger Sammelaktionen hatte Syna Ende 2016 einen Vorsprung auf die Marschtabelle, um bis zum Sommer 2017 45 000 der benötigten 120 000 Unterschriften beizusteuern. Dies ist nur möglich, weil sich neben den Syna-Mitarbeitenden auch zahlreiche Mitglieder tatkräftig für das Anliegen einsetzen. Herzlichen Dank!

Arbeit und Alter

Bei GAV-Verhandlungen bringen wir immer wieder Elemente aus den Kongressforderungen auf den Verhandlungstisch. Mehr Ferien, längere Ankündigungsfristen für Arbeitspläne, bessere Mutter- und Vaterschaftsregelungen; dies sind nur einige unserer Forderungen, die wir nicht nur stellen, sondern von denen wir Teile immer wieder in GAV verankern können. Exemplarisch ein wichtiger Erfolg: Für die Maler und Gipser konnte auch dank Syna endlich ein Vorruhestandsmodell abgeschlossen werden, das fünf Jahre vor der Pensionierung eine Arbeitszeitreduktion und zwei Jahre vor dem ordentlichen Pensionsalter einen vorzeitigen Ruhestand vorsieht.

Auf das Reformpaket Altersvorsorge 2020 (siehe Kapitel 6) nahm Syna vor allem über Travail.Suisse aktiven und gestaltenden Einfluss. Dies auch im Wissen darum, dass die Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitnehmende herausforderungsreich ist und der Kongress in Brig eine Beibehaltung der Rentenhöhe gefordert hatte.

Arbeit und Gesundheit

Mit einer scharfen medialen Reaktion verurteilten wir die herablassende Antwort des Arbeitgeberverbandes auf die besorgniserregenden Erkenntnisse des «Barometers Gute Arbeit» von Travail.Suisse. Die durch die repräsentative Studie aufgezeigten Missstände – zunehmender Stress oder abnehmende Autonomie über Gestaltung und Menge der Arbeit – bestätigen, dass die Kongressforderungen nichts an Aktualität verloren haben. Und dass auf Arbeitgeberseite leider immer noch zu oft zu wenig Musikgehör für unsere berechtigten Forderungen vorhanden ist.

Gratisarbeit

Im Zusammenhang mit den Lohnverhandlungen konnte Syna medial wirksam aufzeigen, dass das Weglassen der Arbeitszeiterfassung nicht nur ungesund ist, sondern unweigerlich auch Gratisarbeit zur Folge hat. So heben nur schon wenige Stunden Mehrarbeit die Lohnerhöhungen wieder auf, wenn die Arbeitszeit nicht aufgeschrieben werden kann. Sowohl eine Kompensation als auch eine Auszahlung werden ohne Erfassung der Arbeitszeiten verunmöglicht.

Syna hat am Kongress 2014 mit dem Slogan «Meine Arbeit – Meine Zeit» die Arbeitszeitsituation der Arbeitnehmenden kritisch analysiert und berechnete Forderungen aufgestellt. Es gelingt uns seither, hartnäckig an diesem zentralen gewerkschaftlichen Thema dranzubleiben und uns so den Arbeitnehmenden branchenübergreifend als engagierte und konstruktive Gewerkschaft zu präsentieren.

Arno Kerst, Präsident

3 Lohnpolitik

Kurz vor Weihnachten berichteten Syna und Travail.Suisse vor einer grossen Zahl Medien-schaffender, mit welchen Ergebnissen die Lohnverhandlungen 2016/17 abgeschlossen worden waren. Aufgrund des soliden Wirtschaftswachstums forderte Syna für 2017, dass die Löhne nach Jahren der mageren Lohnentwicklung endlich wieder auf breiter Front generell angehoben werden. Doch es dürften nicht viele Arbeitnehm-

de wirklich zufrieden gewesen sein, als sie im Januar ihre neue Lohnabrechnung bekamen. Ein Grund dafür ist, dass die Verteilung der Lohnanpassungen seit ein paar Jahren immer stärker individuell erfolgt und damit nicht die ganze Belegschaft mehr Lohn erhält. Während die Lohnerhöhungen bis 2009 noch etwa zu 65 Prozent generell erfolgten, sank dieser Anteil seither. Heute werden 60 Prozent der Löhne individuell und nur noch 40 Prozent generell verteilt. Dieser Umstand schmälert beispielsweise die eigentlich guten Abschlüsse im Gesundheitswesen von bis zu einem Prozent. Die meist individuelle Verteilung wird bei vielen Mitarbeitenden schlecht ankommen.

Ganz unterschiedliche Resultate

In diesem Zusammenhang freut es, dass die Lohnerhöhungen im Gewerbe oft generell verteilt werden. So zum Beispiel für die Arbeitnehmenden in den Branchen Maler- und Gipsergewerbe, Gebäudehülle, Schreinergewerbe und Ziegelindustrie. Im Detailhandel breitet sich die Sieben-Tage-Woche laufend aus. Auf den Tag verteilte Einsätze oder kurzfristige Änderungen der Arbeitspläne gehören genauso zur Arbeitsrealität wie immer weniger Mitarbeitende, die immer mehr leisten müssen. Wir setzen uns dafür ein, dass dieses unregelmässige Arbeiten nicht überbordert und dass Sondereinsätze mit guten Löhnen gedankt werden. Doch dieses Jahr holen sich die beiden grossen Player Coop (+0,5 Prozent) und Migros (+0,3 bis 0,7 Prozent) bei den Lohnabschlüssen kein Ruhmesblatt; umso mehr, weil diese moderaten Anpassungen individuell verteilt werden. Besonders ärgerlich ist die Situation bei der Kioskbetreiberin Valora. Syna kritisierte wiederholt, dass zwei Drittel der Angestellten aufgrund des Agenturmodells nicht mehr dem GAV unterstellt sind. Anstatt unsere konstruktiven Lösungsvorschläge aufzugreifen, verweigerte Valora die weitere Vertragspartnerschaft. Dadurch wird ein Grossteil der Kioskverkäuferinnen leer ausgehen – egal, welchen Lohnabschluss Valora noch kommunizieren wird.

Insgesamt sind die Effektivlohnabschlüsse mit einem halben bis einem ganzen Prozent halbwegs zufriedenstellend. Zwei deutliche Aber gibt es jedoch: Es gibt auch dieses Jahr wieder einige Null-

runden – nicht nur in der Maschinenindustrie, sondern auch in der Uhrenindustrie. Die Mitarbeitenden des Carrosseriegewerbes und der Möbelindustrie gehen sogar zum dritten Mal in Folge leer aus. Und der gesetzeswidrige Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nicht nur ungesund, sondern verwandelt jede Mehrarbeit in Gratisarbeit!

Arno Kerst, Präsident

4 Gesellschaftspolitik

Migration

Für die Migrationsarbeit war der Jahresbeginn von der zeitintensiven Mobilisierung gegen die Durchsetzungsinitiative geprägt. In mehreren Regionen wurden Flyer verteilt. Das Endergebnis von knapp 59 Prozent Nein-Stimmen zeigte, dass das Stimmvolk die direkte Einmischung einer Partei in die Gesetzgebung ablehnte. Schliesslich traten die Ausführungsbestimmungen zur Aus-



Für kulturelle Vielfalt: Mitglieder der Migrationskommission informierten mit Flyern über ihre Anliegen.

Bild: Syna

schaffungsinitiative, wonach ausländische Straftäter bei schweren Delikten ihr Aufenthaltsrecht verlieren, ab Oktober 2016 in Kraft.

Vor allem in den Herbstmonaten entwickelte sich das Ringen im Parlament um die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative zu einem medialen Theater. Die Neuigkeiten überschlugen sich täglich und erhitzten die Gemüter links und rechts. Die Debatten fanden ihren Niederschlag im «Inländervorrang light» (siehe Kapitel 7). Syna nahm sich dem Thema in Medienmitteilungen und beim zweiten Syna-Dialog unter dem Titel «Gemeinsam die Zukunft gestalten – Immigration: wer, weshalb, wie viel?» an. Etwas weniger wahrgenommen wurden hingegen die Diskussionen über die Integrationskriterien im Ausländergesetz. Sie wurden nun einseitig verschärft. Die Forderung, dass Arbeitgeber zumindest mit Informationen für eine gute Integration ihrer Mitarbeitenden zu sorgen hätten, fand im Parlament kein Gehör.

In den Städten Luzern, Zürich und Brugg führten wir im Herbst Flyeraktionen durch, um den Passanten die Migrationsarbeit und die Positionen von Syna näherzubringen. Sie liefen unter dem Motto «Wir sind auch Schweiz!». Verbunden waren die Aktionen mit der Unterschriftensammlung für den Vaterschaftsurlaub, was zu erfreulichen Ergebnissen führte. Ende Jahr initiierte Syna gemeinsam mit Travail.Suisse ein Videoprojekt, um die Abstimmungskampagne für die erleichterte Einbürgerung der dritten Generation von jungen Ausländerinnen und Ausländern zu unterstützen.

Die Migrationskommission hat in intensiven Arbeitsstunden und mit Begleitung der Fachstelle Migration ihr Reglement überarbeitet. Entstanden ist damit auch ein Ausschuss, der inhaltliche und organisatorische Tätigkeiten der Kommission vorantreibt.

Selina Tribbia,
Leiterin Fachstelle Migration

Rentnerbewegung

An den zwei ordentlichen Sitzungen informierte Kurt Regotz die Rentnerkommission ausführlich über die Arbeit von Syna. Leider verliess er unseren Vorstand und trat in den wohlverdienen

ten Ruhestand. Ich danke ihm ganz herzlich für die sehr gute Zusammenarbeit. Neu ist Selina Tribbia, Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik, unsere Verbindungsperson zu Syna.

Über die Arbeit von Travail.Suisse informierte uns Paul Rutz, der als Vertreter der kantonalen Verbände im Vorstand mitwirkt. Paul ist auch im Vorstand der Schweizerischen Rentnervereinigung. Er erzählte von seiner Arbeit und den verschiedenen Veranstaltungen der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz sowie des Schweizerischen Seniorenrats, die er besuchte. Paul ist ein stark engagierter Kollege, und ich danke ihm ganz herzlich für seinen Einsatz. Neben all diesen Tätigkeiten organisierten wir zusammen mit der Migrationskommission auch den zweiten Syna-Dialog. An dieser interessanten Tagung im Juli zur Arbeitsmigration konnten wir Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig besser kennenlernen.

Ich danke allen Kommissionsmitgliedern für ihre bereichernden Beiträge und den Syna-Mitarbeitenden für die gute organisatorische Zusammenarbeit.

Emil Hauser, Präsident
Syna-Rentnerkommission

Jugend und Gleichstellung

Die Jungen sind die Zukunft von Syna, ihre Mitgliedschaft und ihr Engagement sind von grosser Bedeutung. Einfach ist die Gewinnung und vor allem die Anbindung von jungen Mitgliedern nicht – aufgrund der steigenden Individualisierung oder von mangelndem Interesse und Wissen über die Gewerkschaft. Der Anteil von Mitgliedern unter 25 Jahren ist auf bescheidene 15 Prozent gesunken. Austritte sind vor allem bei den Jungmitgliedern zu beobachten, weil ihre Beiträge nach dem Lehrabschluss steigen. Deshalb gewährt Syna ihnen beim Übertritt in die neue Beitragsklasse einen Rabatt von 50 Prozent über ein bis zwei Jahre.

Der persönliche Kontakt mit den Lernenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie jungen Arbeitnehmenden findet in den Regionalsekretariaten statt. Um die Sichtbarkeit unserer Dienstleistungen für Lernende und junge Berufseinsteigende zu erhöhen, aktualisierte Syna die

Infobroschüre «Alles, was Recht ist: Infos für Lehre und Berufseinstieg». Wir setzen sie in Berufsschulen bei der Mitgliedergewinnung ein und geben sie in den Regionalsekretariaten ab. Das Nachschlagwerk hilft Lernenden, sich im Berufsalltag besser zurechtzufinden und gibt Tipps für die Bewerbung oder zum Einfordern eines gerechteren Lohns. Weiter bot Syna wie jedes Jahr zusammen mit dem Bildungsinstitut ARC jugendspezifische Weiterbildungskurse an. Auf politischer Ebene waren wir mit Jeunesse.Suisse, der Jugendkommission von Travail.Suisse, präsent, um die Forderungen der Jungen in nationalen Debatten und Gremien einzubringen.

Frauen sind immer besser ausgebildet und aktiver im Schweizer Arbeitsmarkt. Nichtsdestotrotz sind sie in der Arbeitswelt oft schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen. Im Kampf gegen diese Diskriminierung fordern wir eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes darf nicht länger aufgeschoben werden – zu lange warten wir schon darauf. Ab sofort müssen die Lohnungleichheit stärker kontrolliert und Missstände sanktioniert werden. Als gutes Beispiel hat Syna 2016 zum zweiten Mal die Lohnungleichheit bei ihren Angestellten überprüft. Mit nur 2,6 Prozent ungeklärter Lohnungleichheit nimmt sie ihre Vorbildfunktion wahr.

Frauen sind auch bei den Syna-Mitgliedern mit 20 Prozent stark untervertreten. Die Herausforderung liegt darin, Frauen zu mobilisieren und längerfristig an die Gewerkschaft zu binden. Um dies zu erreichen und um die Anliegen von Frauen und Jugendlichen stärker in unsere Arbeit einzubinden, führten wir eine Veranstaltung durch. Die Teilnehmenden informierten sich über die Arbeit der Fachstelle, wurden auf gewerkschaftliche Themen sensibilisiert und arbeiteten gemeinsam weitere Schritte aus.

Wir arbeiten weiterhin daran, die Meinungen und Bedürfnisse der jungen Mitglieder und der Frauen aufzunehmen, um sie in Zukunft noch besser in ihren spezifischen Problemlagen zu unterstützen und ihre Interessen nach aussen zu vertreten.

**Sabri Schumacher, Leiterin
Fachstelle Jugend und Gleichstellung**

5 Vaterschaftsurlaub

Nach intensiven Vorbesprechungen Ende 2015 und Anfang 2016 beschloss der Syna-Vorstand im März 2016, zusammen mit Travail.Suisse, Pro Familia, Männer.ch und AllianceF die Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zu lancieren. Damit fordert Syna 20 Tage Vaterschaftsurlaub, die flexibel und bis ein Jahr nach der Geburt bezogen werden können. Die Finanzierung soll analog zum Mutterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) laufen. Nach dem Beschluss des Vorstands begannen die konkreten Vorbereitungen. Der Initiativtext wurde ausformuliert, ein passendes Logo gefunden und die Koordination der Unterschriftensammlung geplant.

Unterschriftensammlung angelaufen

Am 24. Mai wurde die Initiative in Bern offiziell lanciert und den Medien vorgestellt. Die Ausführungen von Arno Kerst und Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, stiessen auf breites Interesse. Entsprechend gross war auch das Medien-echo. Verschiedene Schweizer Zeitungen berichteten, und auch «10 vor 10» griff das Thema in einem ausführlichen Beitrag auf. Damit war die Unterschriftensammlung eröffnet. Verschiedene Syna-Regionen führten erste Aktionen durch. Schweizweit standen Mitarbeitende und Mitglieder auf den Strassen und sammelten zusammen Unterschriften für 20 Tage Vaterschaftsurlaub. Das Feedback, das die Sammlerinnen und Sammler erhielten, ist zum grössten Teil sehr positiv; das Anliegen kommt bei grossen Teilen der Bevölkerung gut an.

Gesammelt wurde hauptsächlich an Standaktionen, bei denen Syna sich auch der Öffentlichkeit präsentierte, oder in mobilen Gruppen. Zusätzlich fanden einige kreative Sammelaktionen statt. So sammelten einige Mitarbeitende beispielsweise an den Open Airs Gampel und Gurten, vor dem Kinderzoo in Rapperswil oder an der Demonstration für eine starke AHV in Bern Unterschriften. Weitere Highlights waren der nationale Sammeltag im September und die Aktion «Kinder machen Lärm für 20 Tage Vaterschaftsurlaub».



Kinder machen Lärm: Auch die Kleinsten zeigten, dass sie sich Mami und Papi wünschen.

Bild: Katja Blust

Im Rahmen der Onlinekampagne ist es auch möglich, die Initiative im Internet zu unterschreiben. Die Erfolge, die so erzielt werden konnten, sind schweizweit einmalig. Innerhalb von 24 Stunden nach der Lancierung wurde der Unterschriftenbogen bereits 10 000-mal heruntergeladen.

Bis Ende Jahr sammelten die Initianten sowie ihre Helferinnen und Helfer rund 70 000 Unterschriften. Davon steuerte Syna 33 186 Unterschriften bei. Arno Kerst war begeistert: «Das ist eine hervorragende Leistung! Flächendeckend konnte Syna mobilisieren und gute Resultate erzielen. Viele Regionen übertrafen ihre Ziele sogar.» Ziel war es, die Unterschriftensammlung im Frühling 2017 abzuschliessen, damit die Initiative im Juli 2017 bei der Bundeskanzlei eingereicht werden kann.

Nationaler Sammeltag

Verteilt über die gesamte Schweiz sammelten die Kolleginnen und Kollegen von Syna im September in 15 verschiedenen Städten Unterschriften. Koordiniert vom Zentralsekretariat, standen alle Regional- und Zentralsekretärinnen und -sekretäre, Zahlstellenleiterinnen und -leiter der Arbeitslosenkasse und verschiedene Personen

aus der Zentrale im Einsatz. An einigen Standorten organisierten sie Aktionen, an anderen sammelten mobile Gruppen Unterschriften. Insgesamt waren über 80 Personen unterwegs und sammelten insgesamt 4245 Unterschriften. Neben diesem beachtlichen Erfolg konnten sich die Sammlerinnen und Sammler über einen schönen Tag und viele positive Rückmeldungen von Passanten freuen. Die Angesprochenen schätzten besonders, dass die Initiative allen zukünftigen Vätern einen Vaterschaftsurlaub ermöglichen will. Es sollen alle ein Anrecht auf 20 Tage Papi-Zeit haben – unabhängig vom Arbeitgeber, unabhängig von der Branche, unabhängig von der eigenen finanziellen Situation.

Kinder machen Lärm

Ende Oktober organisierte die Region Luzern einen speziellen Aktionstag. Das «Vögeligärtli» in der Nähe des Luzerner Bahnhofs war für einen Tag der Tummelplatz für junge Familien sowie Sympathisantinnen und Sympathisanten der Vaterschaftsurlaub-Initiative. Syna organisierte einen Familiennachmittag, bei dem für alle etwas dabei war. Egal, ob mit Papi in der Hüpfburg oder mit Mami an der Sirup-Bar: Für alle war ge-

sorgt. Eine Band untermalte den Event musikalisch. Die Stimmung auf dem mit Ballonen und Fahnen geschmückten Platz war fröhlich und ausgelassen. Die Gäste genossen das vielfältige Angebot und freuten sich, einen Nachmittag mit der Familie im Zeichen des Vaterschaftsurlaubs zu verbringen.

Rund 100 Personen setzten zusammen ein lautstarkes Zeichen dafür, dass frischgebackene Väter die Möglichkeit bekommen, ihre Pflichten wahrzunehmen.

Mit der Aktion konnte Syna ihr Anliegen und sich selbst in der Öffentlichkeit präsentieren und eine ansehnliche Zahl von Unterschriften sammeln.

**André Marty, Mitarbeiter
Initiative Vaterschaftsurlaub**

6 Altersvorsorge

Am 10. September zogen 20 000 Demonstrantinnen und Demonstranten für eine soziale Altersvorsorge durch die Strassen von Bern. Syna nahm mit einer eindrücklichen Gruppe an der

nationalen Demo teil. Grosse Syna-Ballone wurden an Schnüren in die Höhe gelassen und forderten «Meine Arbeit – Meine Rente». So zeigten wir auf, wie eng sichere Arbeitsplätze und faire Löhne mit einer guten Rente im Alter verknüpft sind. An der Schlusskundgebung warb ich nicht nur für die Volksinitiative AHVplus, sondern warnte den Nationalrat auch davor, die Altersvorsorge 2020 nach dem Motto «länger arbeiten, mehr einbezahlen und weniger Rente» an die Wand zu fahren. Trotz dieser eindrucksvollen Demonstration unterstützte zwei Wochen später nur eine Mehrheit im Tessin und in der Westschweiz die AHVplus-Initiative. Dies reichte nicht, und so wurde die Volksinitiative, die eine Erhöhung der Renten um 10 Prozent vorsah, an der Urne abgelehnt.

Gegen Rentenabbau, für eine starke AHV

Im gleichen Jahr kamen die Volksinitiative AHVplus an die Urne und die parlamentarischen Beratungen zur Altersvorsorge 2020 in die heisse Phase. Für Syna war klar: Wir wollen eine sichere Altersvorsorge und keinen Rentenabbau. Bei verschiedenen Gelegenheiten und Anlässen haben wir diese Aussage bestärkt.



Wir setzen uns dafür ein, dass die Arbeitnehmenden in Würde alt werden können.

Bild: Fotolia

Am Syna-Kongress 2014 in Brig stellte Bundesrat und Sozialminister Alain Berset unseren Delegierten das Projekt der Altersvorsorge vor. Dabei zeigte sich Syna offen für die notwendige Reform; unter der Bedingung, dass es nicht zu einem Rentenabbau kommt. Zudem verlangten wir damals nach der Lohngleichheit von Frau und Mann, bevor eine Rentenaltererhöhung bei den Frauen in Frage kommt. Eine Besserstellung der Teilzeitarbeit und der älteren Arbeitnehmenden sowie flexible Pensionierungen ergänzten unsere Forderungen. Travail.Suisse begleitete die parlamentarischen Beratungen dieser Mega-Reform intensiv und brachte dabei die Position von Syna ein. Dies führte dazu, dass der Ständerat eine Lösung entwickelte, die insbesondere auch eine Stärkung der AHV vorsieht. Dagegen entwickelte der bürgerlich dominierte Nationalrat eine stramme Abbauvorlage, welche unter anderem eine automatische Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre vorsah. Es ist auch unserer deutlichen Gegenwehr zu verdanken, dass per Ende Jahr noch immer eine Reform der Altersvorsorge ohne Leistungsabbau im politischen Prozess zur Diskussion stand.

Arno Kerst, Präsident

7 Inländervorrang

«Inländervorrang light» – diese neue Wortkreation bürgerte sich im Verlauf der parlamentarischen Debatten immer stärker ein. Der Hintergrund der hitzigen Diskussionen war die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, die das Schweizer Stimmvolk im Februar 2014 ganz knapp angenommen hatte. Sie sieht vor, die Zuwanderung in die Schweiz wieder eigenständig zu steuern, mittels Kontingenten und Höchstzahlen. Mit den bilateralen Verträgen I gilt die Personenfreizügigkeit für Arbeitnehmende aus den EU-Ländern – natürlich in beide Richtungen: Schweizerinnen und Schweizer profitieren ebenfalls von vereinfachten Niederlassungsbedingungen in Europa. Jährlich reisen mehr Personen ins Ausland als zurückkehren.

Das Problem der Initiative ist, dass gemäss den Verträgen mit der EU keine Kontingente einge-

führt werden können. Bei einem Vertragsbruch würden auch die anderen wichtigen Verträge ungültig. Beispielsweise profitieren exportorientierte Unternehmen ungemein vom Abbau technischer Handelshemmnisse und von Zollerleichterungen. Abkommen zum Luftverkehr eröffnen neue Absatzmärkte, und mit den Regeln zum Landverkehr erhält die Schweiz die EU-Anerkennung zur Umlagerung auf die Schiene. Eine gute Zuwanderung kurbelt zudem den Binnenkonsum und die Bautätigkeit an, was über Konjunkturschwächen hinweghilft. Ab 2004 setzte ein Arbeitsplatzwachstum ein, das bisher nur durch die Zuwanderung von gut qualifizierten Arbeitskräften abgedeckt werden konnte.

Bilaterale Verträge bewahren

Es gibt also vielfältige Gründe, an den Bilateralen I und der Personenfreizügigkeit festzuhalten. Deshalb war die Gesetzgebungsarbeit von intensiven und gehässigen Diskussionen begleitet, die schlussendlich zum «Inländervorrang light» führten. Er beinhaltet, dass vor der Zuwanderung das Inländerpotenzial besser genutzt werden muss: Unternehmen melden ihre offenen Stellen der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV). Diese weist geeignete Kandidaten zu, welche die Unternehmen zu einem Gespräch einladen müssen. Wer sich nicht an diesen Ablauf hält, kann sanktioniert werden.

Für Syna ist dieser Lösungsvorschlag erfreulich, da er die Unternehmen stärker verpflichtet, mit dem hiesigen Arbeitskräftepotenzial auszukommen. Bildungsmassnahmen können die Anstellungschancen zusätzlich erhöhen, vermehrte Teilzeitstellen und der Ausbau von Krippenplätzen können die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessern.

Der zweite Syna-Dialog, zu dem alle Syna-Mitglieder eingeladen waren, befasste sich mit diesem Thema. Ein Referent war Thomas Geiser, Arbeitsrechtsexperte und Mitinitiant der «Rasa-Initiative». Fachleute aus Wissenschaft, Integrationsarbeit und Arbeitgebervertretung diskutierten über mögliche Lösungen, um die zukünftige (Arbeits-)Migrationspolitik zu gestalten.

**Selina Tribbia, Leiterin
Fachstelle Gesellschaftspolitik**

