

2025 Geschäftsbericht

Bericht der Geschäftsleitung;
genehmigt vom Vorstand an die Delegiertenversammlung 2026



Impressum

Herausgeberin:
Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Römerstrasse 7 / PF 1668, 4601 Olten
044 279 71 71
info@syna.ch, syna.ch
Redaktion, Übersetzung,
Layout: Kommunikation Syna
1. Auflage April 2026

Vorwort

Liebe Syna-Mitglieder

Das Jahr 2025 hat uns als Gemeinschaft auf die Probe gestellt und zugleich gezeigt, wie stark wir sind, wenn wir zusammenhalten. Der Arbeitskampf im Baugewerbe hat einmal mehr verdeutlicht, dass faire Arbeitsbedingungen keineswegs selbstverständlich sind. Die Verhandlungen waren hart und langwierig, die Arbeitgebenden zeigten wenig Bereitschaft, den Arbeitnehmenden die notwendigen Verbesserungen zu gewähren. Doch trotz aller Widerstände haben wir nicht nachgelassen, was sich als entscheidender Faktor herausgestellt hat.

Auch in anderen Branchen stehen uns noch schwierige Auseinandersetzungen bevor. Aber eines ist klar: Syna wird weiterhin mit Entschlossenheit, Mut und Solidarität für die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder kämpfen. Unser Ziel bleibt es, gerechte Löhne, sichere Arbeitsplätze und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle zu erreichen. Nur wenn wir gemeinsam handeln, können wir wirkliche Veränderungen bewirken und die sozialen Errungenschaften weiter ausbauen.

Ein weiteres wichtiges Ereignis in diesem Jahr war das Jubiläum von 40 Jahren BVG-Vorsorge. Dieser Meilenstein in der sozialen Gerechtigkeit zeigt, wie weit wir gemeinsam gekommen sind, und ist ein Erfolg, auf den wir alle stolz sein können. Es gilt nun, diese Errungenschaft nicht nur zu verteidigen, sondern sie weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse der Zukunft anzupassen.

Ich möchte mich herzlich bei euch allen für eure Unterstützung, euren unermüdlichen Einsatz und das Vertrauen bedanken. Ihr seid das Herz unserer Bewegung. Gemeinsam werden wir mit Zuversicht, Stärke und Solidarität die Herausforderungen der Zukunft meistern und weiterhin die Rechte der Arbeitnehmenden schützen und verbessern.

Johann Tscherrig
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Das vergangene Jahr war nicht nur herausfordernd, sondern auch äusserst arbeitsintensiv. Besonders der Herbst mit den schwierigen Verhandlungen zum Baumantelvertrag und den Protesttagen forderte uns alle bis an unsere Grenzen. Doch der beeindruckende Einsatz von euch und unseren Mitarbeitenden hat gezeigt, dass wir auch in schwierigen Zeiten zusammenstehen können. Dafür gebührt euch allen ein grosses Dankeschön.

Auch auf nationaler politischer Ebene standen und stehen unsere Errungenschaften unter massivem Druck. Die geplante Ausweitung der Ladenöffnungszeiten auf noch mehr Sonntage, die drohende Aufweichung kantonaler Mindestlöhne und die Lockerung von Regelungen zu Telearbeit und Ruhepausen sind nur einige Beispiele für die Bedrohungen, denen wir uns stellen müssen. Diese Entwicklungen dürfen wir nicht zulassen! Es ist wichtiger denn je, dass wir eine starke Gemeinschaft bilden, die als breite Basis den Widerstand organisiert. Jedes einzelne Mitglied trägt dazu bei, dass wir gemeinsam stark bleiben.

Die soziale Sicherheit in unserem Land basiert auf der bewährten Sozialpartnerschaft – und wir dürfen nicht zulassen, dass diese Fundament erodiert wird. Es liegt an uns allen, diesen Angriffen entgegenzutreten und dafür zu sorgen, dass die sozialen Standards auch in Zukunft gewahrt bleiben. Die wirtschaftliche Stärke der Schweiz ist untrennbar mit den sozialen Errungenschaften verbunden, die wir über Jahrzehnten gemeinsam erkämpft haben.

Mit einem engagierten Team von 210 Mitarbeitenden, einer kompetenten Geschäftsleitung und einem motivierten Vorstand sind wir bestens gerüstet, die Herausforderungen, die vor uns liegen, zu meistern. Aber auch du, als Mitglied, bist ein wichtiger Teil dieses Erfolgs. Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen der Zukunft bewältigen und für das Wohl der Arbeitnehmenden und unserer Mitglieder weiterkämpfen.

Ich danke dir für dein Engagement und freue mich auf ein weiteres Jahr voller Solidarität und gemeinsamer Stärke.

Yvonne Feri
Präsidentin





Der Syna-Block an der grossen Baudemo in Zürich unter dem Motto „Fertig gratis“

Gewerkschaftspolitik

Europapolitik

Nach zweijährigen intensiven Sondierungsgesprächen konnten die Sozialpartner gemeinsam mit den Kantonen und dem Bundesrat bereits Ende März eine Einigung über 13 innenpolitische Massnahmen erzielen. Eine vierzehnte Massnahme bleibt auf Arbeitgeberseite umstritten, findet jedoch bei Arbeitnehmendenvertretungen und Bundesrat Unterstützung. Insgesamt stellt die Einigung einen wichtigen Erfolg dar und bildet eine solide Grundlage für die weiteren politischen Diskussionen.

Aktionen und Demonstrationen

Das Jahr 2025 war auch von diversen Aktionen und Demonstrationen geprägt. Wir starteten im Mai mit den zwei grossen Baudemos, eine in Zürich und eine in Lausanne. Syna machte insbesondere auf ihre Forderung nach einer bezahlten Reisezeit geltend.

Im Oktober übergaben wir der Bundeskanzlei gemeinsam mit Unia mehr als 9'000 Unterschriften für die Petition «Hände weg vom freien Sonntag». Vier verkaufsoffene Sonntage sind mehr als genug und sollen nicht erhöht werden. Auch das Verkaufspersonal hat Anrecht auf die Sonntagsruhe.

Im November demonstrierten wir mit dem Pflegepersonal auf dem Bundesplatz, damit die Pflegeinitiative, insbesondere auch den Teil bezüglich der Arbeitsbedingungen, wie es das Volk wollte und beschlossen hat, umgesetzt wird. Leider geht der Kampf für eine korrekte Umsetzung der Pflegeinitiative weiter.

Verhandlungen

Auch im Jahr 2025 wurden zahlreiche Gesamtarbeitsverträge (GAV) verhandelt sowie die jährlichen Lohnverhandlungen durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe gestalteten sich die Verhandlungen zum Landesmantelvertrag anspruchsvoll und langwierig. Die Gewerkschaften forderten insbesondere die Bezahlung der Reisezeit, höhere Mindestlöhne sowie mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit. Begleitet wurden die Verhandlungen von schweizweiten Protestaktionen. Die erzielte Einigung umfasst unter anderem die Einführung einer Pausenzulage, eine schrittweise Reduktion der unbezahlten Reisezeit sowie eine automatische Anpassung der Löhne an die Teuerung.

Plattenlegergewerbe

Im Plattenlegergewerbe konnte ein neuer Vertrag mit wesentlichen Verbesserungen abgeschlossen werden. So gilt die Fahrzeit vom Betrieb zur Baustelle als Arbeitszeit. Zudem wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 40,5 Stunden reduziert, und es wird eine Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung ab 62 Jahren eingeführt.

Elektrobranche

In der Elektrobranche sieht der neue GAV eine kontinuierliche Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen vor. Die Effektivlöhne werden in den Jahren 2026 bis 2029 jährlich um mindestens 50 Franken erhöht, während die Mindestlöhne über die Vertragslaufzeit insgesamt um 200 Franken ansteigen. Zusätzlich wird die Essensentschädigung auf mindestens 18 Franken erhöht. Auch die Ferienansprüche werden je nach Alterskategorie ausgebaut, und es wird ein Vaterschaftsurlaub bei vollem Lohn eingeführt.

Fenaco

Der GAV bei Fenaco tritt am 1. März 2026 in Kraft und bringt verschiedene Verbesserungen. Dazu zählen die Erhöhung des Mindestlohns auf 4'100 Franken, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen sowie die Einführung eines dreiwöchigen Adoptionsurlaubs bei vollem Lohn. Zudem wird die Anzahl der bezahlten Feiertage von zehn auf elf Tage erhöht.

Detailhandel

Bei Lidl wurde per 1. März 2025 eine Lohnerhöhung umgesetzt, wobei die gesamte Lohnsumme um 1,5 % angehoben wurde. Gleichzeitig wurden die Mindestlöhne angepasst: Diese betragen neu 4'600 Franken für ungelernte Mitarbeitende, 4'650 Franken für Mitarbeitende mit zweijähriger Ausbildung sowie 4'700 Franken für Mitarbeitende mit dreijähriger Ausbildung, jeweils in den Bereichen Filiale und Lager.

Bei Coop konnte ein neuer Gesamtarbeitsvertrag erfolgreich abgeschlossen werden. Dieser sieht eine Erhöhung der Mindest- und Referenzlöhne vor. Darüber hinaus wird der Urlaub für den anderen Elternteil sowie der Adoptionsurlaub auf 20 Tage verlängert. Mitarbeitende mit einem Brutomonatslohn von bis zu 5'300 Franken erhalten die Möglichkeit, Beiträge zur Kinderbetreuung zu beantragen. Weiter wurde der Rahmen der täglichen Arbeitszeit von bisher 14 auf maximal 12 Stunden reduziert. Lernende profitieren neu von zwei Wochen Jugendurlaub bei vollständiger Lohnfortzahlung.

Reinigungsbranche

In der Reinigungsbranche der Deutschschweiz konnte ein allgemeinverbindlich erklärter GAV für die Jahre 2026 bis 2029 abgeschlossen werden. Dieser beinhaltet Lohnerhöhungen sowie eine Anhebung der Ausbildungszulage. Die Mindestlöhne für qualifizierte Reinigungsfachkräfte werden erhöht, und neu sind alle Mitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad durch eine Krankentaggeldversicherung abgesichert.

Industrie

Auch das Jahr 2025 war für die Industrie in der Schweiz eine Herausforderung. Insbesondere bereiteten die US-Politik und die auferlegten Zölle für Importe in den USA Schwierigkeiten. Zudem waren wir auch mit mehreren Sozialpartnerinformationen und Erarbeitung von Sozialplänen in Zusammenhang mit Massentlassun-

gen beschäftigt. Darum haben wir zusammen mit den Sozialpartnern der MEM-Industrie eine parlamentarische Initiative eingereicht, um die Abrechnungsperiode der Kurzarbeit auf 24 Monaten zu erhöhen. Das Parlament hat die Initiative im Herbst gutgeheissen und der Bundesrat hat die Verlängerung per 1. November befristet in Kraft gesetzt.

Nora Picchi, Leiterin Gewerkschaftspolitik



Gesundheitsversorgung: Das sind wir für euch!
La santé, c'est nous pour vous!
La sanità, siamo noi per voi!

syna



Syna-Vertreter/-innen auf dem Bundesplatz
an der nationale Kundgebung des
Gesundheitspersonals im November 2025



Unterschriften sammeln für
die Familienzeit-Initiative am
Lancierungstag in Bern

Sozialpolitik

Gleichstellung

Im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik für 2025 hat die Kommission den Kampf gegen Diskriminierung und die Förderung eines respektvollen Umgangs am Arbeitsplatz zu zentralen Anliegen gemacht. Vor diesem Hintergrund wurde zwischen März und September 2025 eine nationale Umfrage zu sexistischen und sexuellen Übergriffen in der Arbeitswelt durchgeführt. Ziel war es, eine noch immer zu oft tabuisierte Realität sichtbar zu machen, Betroffenen Gehör zu verschaffen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, wie verbreitet das Problem ist. Die von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären gesammelten Berichte stammen aus unterschiedlichsten Branchen – darunter Gastronomie, Reinigung, Gesundheitswesen, Detailhandel, Industrie und öffentlicher Verkehr. Sie machen klar, dass solche Übergriffe den gesamten Arbeitsmarkt betreffen. Die Formen reichen von abwertenden Bemerkungen und Anspielungen über wiederholte Hänseleien und unangemessene Gesten bis hin zu psychischem Druck, Erpressung oder tätlichen Übergriffen. Die Umfrage zeigt, dass es sich dabei nicht nur um Einzelfälle handelt, sondern oft um alltägliche, leider vielfach verharmloste Verhaltensweisen.

Ein zentrales Ergebnis betrifft die Rolle von Hierarchien: Häufig befinden sich die mutmasslichen Täter in übergeordneten Positionen, was die Betroffenen besonders verletzlich macht. Die Angst vor Jobverlust, Repressalien oder Ausgrenzung führt oft dazu, dass Vorfälle nicht gemeldet werden. Einige Befragte berichten sogar von negativen Konsequenzen wie Aufgabenentzug oder einem schlechteren Arbeitsklima, nachdem sie versucht hatten, sich zu wehren.

Zudem wurde deutlich, dass es an vertrauens-

würdigen und unabhängigen Meldestellen fehlt. Viele Betroffene schweigen, weil sie ihre Anonymität nicht gewahrt sehen oder kein Vertrauen in interne Strukturen haben. Dies unterstreicht die Notwendigkeit eines starken gewerkschaftlichen Engagements für Gleichstellung und Schutz am Arbeitsplatz – und wirft gleichzeitig die Frage auf, wie die Verpflichtung der Unternehmen, Vertrauenspersonen bereitzustellen, tatsächlich umgesetzt wird.

Aus der Kampagne ergeben sich drei zentrale Handlungsfelder:

- Aufbau unabhängiger Beratungs- und Unterstützungsstellen für Betroffene
- Verankerung der Prävention solcher Übergriffe in den Strukturen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (z. B. über Branchenlösungen und Gesamtarbeitsverträge)
- Schulung von Ansprechpersonen in Unternehmen, die präventiv wirken, zuhören und Betroffene begleiten können

Mit dieser Untersuchung zeigt Syna, dass ihre Gleichstellungspolitik nicht nur aus Grundsätzen besteht, sondern konkret gelebt wird – durch Zuhören, Engagement vor Ort und konkrete Vorschläge. Sie bildet eine wichtige Grundlage, um sich weiterhin für respektvolle, sichere und faire Arbeitsplätze einzusetzen.

2026 jährt sich das Gleichstellungsgesetz zum 30. Mal – die Kommission freut sich darauf, ihre Jubiläumsaktivitäten bald vorzustellen.

Das Recht auf Arbeit – ein Recht für alle

Gemeinsam mit Travail.Suisse Formation und IN-SOS hat Syna die erste gewerkschaftliche Weiterbildung für Personalvertretungen mit Behinderungen ins Leben gerufen. Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Schweiz das Recht auf Arbeit für alle sowie die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderun-



gen am Berufsleben anerkannt. In der Praxis fehlt jedoch oft noch der Zugang zu gewerkschaftlichen Rechten und Mitwirkungsmöglichkeiten.

Nach einem Austausch-Workshop im Juni 2025 entwickelten die Partner gemeinsam eine modulare Ausbildung mit neun flexibel gestaltbaren Einheiten. Diese wurden direkt mit den Teilnehmenden erarbeitet und laufend an ihre Bedürfnisse angepasst. Die Kurse sind barrierearm gestaltet (in Leichter Sprache), werden in kleinen Gruppen durchgeführt und sind interaktiv aufgebaut. Sie sind aktuell auf Französisch und Deutsch verfügbar, perspektivisch auch auf Italienisch.

Ziel des Projekts ist es, Hürden abzubauen und die Handlungsmöglichkeiten von Personalvertretungen zu stärken, damit alle Arbeitnehmenden – mit oder ohne Behinderung – gleichberechtigt vertreten werden. Gewerkschaftsarbeit muss sich weiterentwickeln, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Der Fokus auf Betriebsvertretungen ist dabei bewusst gewählt, da sie oft eine Schlüsselrolle als Vertrauenspersonen einnehmen.

Syna ist überzeugt: Wer sich einbringen, mit-

reden und Verantwortung übernehmen kann, fühlt sich stärker zugehörig. Genau das fördert Teilhabe, Selbstbestimmung und langfristige Inklusion am Arbeitsplatz.

Migration

Die Migrationskommission hat sich für 2024 klare Ziele gesetzt: die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt stärken, zur Einbürgerung und politischen Teilhabe ermutigen sowie sich gegen steigende Krankenkassenprämien einsetzen.

Die Petition gegen die stetig steigenden Krankenkassenprämien stand 2025 im Mittelpunkt. Viele Mitglieder engagierten sich aktiv – online, an Informationsständen und im direkten Austausch mit der Bevölkerung. Die Rückmeldungen sind eindeutig: Die Prämien belasten die Haushalte zunehmend, und diese Entwicklung ist nicht mehr tragbar. Das Gesundheitssystem braucht dringend Veränderungen.

Syna fordert deshalb konkretes Handeln: Die Lohnerhöhungen reichen nicht aus, um die steigenden Prämien auszugleichen – die Reallöhne sinken. Künftig soll in Lohnverhandlungen stär-



ker berücksichtigt werden, wie stark die Prämien steigen, oder eine Beteiligung der Arbeitgebenden an den Prämienkosten, wie dies in einigen Gesamtarbeitsverträgen (z. B. in der Uhrenindustrie) bereits vereinbart wurde.

Familienzeit-Initiative

Am 1. April 2025 haben Syna und Travail.Suisse die Volksinitiative «Für eine starke Gesellschaft und Wirtschaft dank Elternzeit» lanciert. Sie fordert 18 Wochen Elternzeit pro Elternteil.

Die Initiative setzt bei wichtigen Themen an: mehr Gleichstellung, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Massnahmen gegen den Fachkräftemangel. Sie soll es insbesondere Müttern erleichtern, im Berufsleben zu bleiben oder dorthin zurückzukehren.

Getragen wird das Projekt von einem breiten Bündnis aus Politik, Gewerkschaften und Organisationen. Ziel ist eine moderne, faire Schweiz, in der Familienleben und Erwerbsarbeit besser zusammenpassen. Die Sammelfrist für die Initiative läuft noch bis im September 2026.

Véronique Rebetez, Leiterin Fachstellen

Abteilungen

Arbeitslosenkasse

Das Geschäftsjahr 2025 war geprägt von ausserordentlichen Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit der geplanten Einführung des neuen Systems ASAL 2.0. Bereits im Vorfeld erforderte die Systemeinführung inklusive Migration umfangreiche Vorbereitungsarbeiten, die im laufenden Betrieb zu einem erheblichen Mehraufwand führten. Zahlreiche Mitarbeitende wurden im Rahmen des Projekts ASAL 2.0 dem Seco für Tests, die Erstellung von Schulungsunterlagen sowie für Schulungstätigkeiten zur Verfügung gestellt. Der laufende Betrieb musste wiederum durch andere Mitarbeitende sichergestellt werden.

Der Wechsel in der Kassenleitung per Mai 2025 prägte die Organisation zusätzlich. Im Zentrum stand die strategische Neuausrichtung im Hinblick auf ASAL 2.0. In der Deutschschweiz wurden zur Stärkung der Regionalisierung eine Reorganisation umgesetzt und die Regionen ODV, MLB sowie ZHZS geschaffen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Telefoniestrategie angepasst. Anstelle einer zentralisierten Lösung wurde wieder eine direkte telefonische Erreichbarkeit der Regionen ermöglicht. Parallel dazu wurde die vom Seco verlangte Schulungsorganisation ASAL 2.0 umfassend aufgebaut und umgesetzt.

Im Zusammenhang mit der geplanten Etablierung des neuen Systems lag der Fokus im Sommer 2025 auf dem Aufbau einer der internen Supportorganisation sowie auf ersten Migrationsarbeiten.

Ab Herbst 2025 begannen die intensiven Migrationsarbeiten. Dazu gehörte insbesondere die Bearbeitung umfangreicher Auftragslisten des Seco. Ergänzend nahmen zahlreiche Mitarbeitende an weiterführenden Schulungen des Seco in Bern und Lausanne teil.

Das vierte Quartal stand im Zeichen der geziel-

ten Abarbeitung der bestehenden Versicherten-dossiers im Hinblick auf den Systemunterbruch vom 19. Dezember 2025 bis zum 5. Januar 2026. In diesem Zusammenhang konnten wir im Dezember 2025 eine Rekordzahl an Auszahlungen für unsere versicherten Personen tätigen. Während dieser herausfordernden Phase wurden gleichzeitig interne ASAL 2.0-Schulungen für unsere Mitarbeitende an den Standorten Brugg, Freiburg und Genf durchgeführt, die sich bis Dezember 2025 erstreckten.

Das Jahr 2025 stellte die Organisation insgesamt vor ausserordentliche Herausforderungen. Dank des grossen Engagements und der hohen Einsatzbereitschaft von sämtlichen Beteiligten konnte die Leistungsfähigkeit trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen aufrechterhalten werden.

Das Führungsteam ALK dankt allen Mitarbeitenden nochmals für ihre Unterstützung, ihre Professionalität und ihr Engagement.

Kompetenz-Center Vollzug

Das Jahr 2025 war im GAV-Vollzug weiterhin von komplexen Rahmenbedingungen und steigender operativer Belastung geprägt. Die laufenden sozialpartnerschaftlichen und politischen Entwicklungen im Bereich der Gesamtarbeitsverträge wirkten sich unmittelbar auf den Vollzug aus und führten zu zusätzlichen Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung. Besonders anspruchsvoll bleibt die Unterstellungsfrage. Immer häufiger sind Betriebe in mehreren Branchenbereichen gleichzeitig tätig oder passen ihre Tätigkeiten flexibel an. Die korrekte GAV-Zuordnung wird dadurch zunehmend komplex und verursacht einen erheblichen Abklärungsaufwand, ohne dass sich die Rahmenbedingungen entsprechend vereinfacht hätten.

Ebenfalls deutlich spürbar sind die Auswirkungen der Zunahme von Konkursen im Zusam-

menhang mit den Änderungen im SchKG per 1. Januar 2025. Zahlreiche Konkursverfahren führen vermehrt dazu, dass Lohnbuchkontrollen nicht mehr abgeschlossen werden können oder sich erheblich verzögern. Dies beeinträchtigt die Vollzugstätigkeit. Zusätzlich zeigen sich vermehrt Fälle von missbräuchlichen Konkursen, bei denen Betriebe Konkurs anmelden und ihre Tätigkeit kurz darauf in neuer Struktur wieder aufnehmen. Dieses Vorgehen erschwert die konsequente Durchsetzung der GAV-Bestimmungen und führt zu zusätzlichem Kontroll- und Abklärungsaufwand.

Trotz dieser Herausforderungen wurden zahlreiche GAV-Kontrollen in den Betrieben sowie auf den Baustellen durchgeführt. Die zunehmende Komplexität der Fälle zeigt jedoch klar die Grenzen der bestehenden Vollzugsinstrumente auf. Anstatt sie weiter zu schwächen, gilt es, diese gezielt zu stärken. Das Gesamtteam des Kompetenz-Center Vollzug hat die operativen Aufgaben im Berichtsjahr mit grossem Engagement und hoher Fachkompetenz bewältigt. Die Mitarbeitenden leisten unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen einen zentralen Beitrag zu einem wirksamen Vollzug. Umso wichtiger ist es, die Ressourcen gezielt zu stärken und die Mitarbeitenden nachhaltig zu unterstützen, damit der GAV-Vollzug wirksam bleibt.

FAR

2025 zog die Auszahlungsstelle FAR Syna nach Zürich um. Damit rückt sie näher an die zentrale FAR-Stelle und kann Synergien besser nutzen – zugunsten der Versicherten.

Im selben Jahr gingen 657 Gesuche für Überbrückungsrenten oder Härtefallersatzleistungen ein, während 598 Personen in die Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe übertraten. Insgesamt betreute FAR Syna 3560 aktive Rentnerinnen und Rentner. Zusätzlich wurden 6 Härtefallersatzleistungen ausbezahlt.

54'962

Mitglieder zählt Syna. Sie verteilen sich auf 18 Regionen in der Deutsch- und Westschweiz. In den Regionen Unterwallis und Tessin arbeitet die Gewerkschaft eng mit den Partnerorganisationen SCIV und OCST zusammen.

255

Angestellte engagieren sich für Syna. Davon arbeiten 154 für die Gewerkschaft, 96 für die Arbeitslosenkasse und 5 für FAR.

147 Mitarbeitende sind Frauen und 108 Männer. 169 Personen arbeiten in Vollzeit, 86 in Teilzeit.

1'050'000

Arbeitnehmende in der Schweiz profitieren von sicheren Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen – dank der Gesamtarbeitsverträge, die Syna als Sozialpartnerin in über 100 Vereinbarungen mit Branchen und Firmen ausgehandelt hat. Aktiv ist die Gewerkschaft in über 40 Branchen der Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.

100

regionale und branchenspezifische Sektionen und Gruppen zählen zu Syna – hier bringen sich unsere Mitglieder aktiv ein. Darüber hinaus engagieren sie sich in vier Fachkommissionen: den Interessengruppen Bewegung Ü60, Migration, Gleichstellung und Jugend.

31

Standorte zählt Syna in der ganzen Schweiz. Dort stehen Mitarbeitende den Mitgliedern und FAR-Rentner/-innen mit Rat und Tat zur Seite. An 14 Standorten erhalten zudem Versicherte der Arbeitslosenkasse fachkundige Unterstützung.

Kurzfassung Finanzbericht

Bilanz

Alle Werte in TCHF

	2025	2024
Umlaufvermögen	18'899	18'900
Anlagevermögen	60'581	60'362
Aktiven	79'480	79'262
Fremdkapital	46'141	46'474
Vereinsvermögen/Fondsvermögen	33'339	32'788
Passiven	79'480	79'262

Erfolgsrechnung

Alle Werte in TCHF

	2025	2024
Ertrag aus Mitgliederbeiträgen / Solidaritätsbeiträgen	16'474	16'879
Leistungen an Mitglieder (Aktionen, Betreuung)	- 6'863	- 7'045
Ergebnis	9'611	9'834
Ertrag aus Verwaltungsentschädigungen	18'402	17'424
Aufwand: Beiträge an Organisationen	-820	-900
Ergebnis	17'582	16'524
Übriger Ertrag	118	107
Verwaltungsaufwand	-28'667	-27'171
Veränderungen Rückstellungen	126	-560
Ergebnis	-28'423	-27'624
Betriebsergebnis	-1'230	-1'266
Finanz-/ Liegenschaftenerfolg	1'998	2'322
Abschreibungen / Steuern / a.o. Erfolg	-217	-299
Jahresergebnis	551	757

Syna - die Gewerkschaft

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

