



Tätigkeitsbericht 2012

**Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung vom 22. Juni 2013**

Inhalt

1.	Vorwort des Präsidenten	2
2.	Facts & Figures	4
3.	Regionen	6
3.1	Deutschschweiz	6
3.1.1	Aargau	6
3.1.2	Bern	6
3.1.3	Deutschfreiburg	7
3.1.4	Graubünden-Sarganserland	8
3.1.5	Luzern	9
3.1.6	Nid- und Obwalden	10
3.1.7	Nordwestschweiz	11
3.1.8	Oberer Zürichsee	12
3.1.9	Oberwallis	13
3.1.10	Olten-Solothurn	14
3.1.11	Ostschweiz	15
3.1.12	Uri	16
3.1.13	Zug-Innerschwyz	16
3.1.14	Zürich-Schaffhausen	17
3.2	Westschweiz	19
3.2.1	Freiburg-Neuenburg	19
3.2.2	Genf	20
3.2.3	Jura	21
3.2.4	Waadt	22
4.	Sektoren und Branchen	23
4.1	Industrie	23
4.2	Gewerbe	26
4.3	Dienstleistung	30
4.4	Personalverleih	35
5.	Gewerkschaftspolitik	36
5.1	Arbeitszeit	36
5.2	Lohnpolitik	37
5.3	Arbeitsfrieden	38
5.4	Gesellschaftspolitik	39
5.5	Rentner und Rentnerinnen	41

1. Vorwort des Präsidenten

Auszeit – statt Aus für lange Zeit. Für Syna war 2012 prägend, dass die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger unsere Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» wuchtig ablehnten. Die Arbeitgeber machten Angst mit drohender Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Schwächung des Werkplatzes Schweiz, sollte Arbeitnehmenden mehr Zeit zur Erholung gewährt werden. Eine Mehrheit der Schweizer Stimmen folgte diesen falschen Argumenten. Fadencheinig war auch die Beteuerung der Arbeitge-

benden, dass mehr Ferien in den GAV geregelt werden sollten. Bei den Vertragsverhandlungen haben wir logischerweise weitgehend mehr Ferien verlangt, entsprochen wurde unserem Begehren jedoch nicht. Die ganze Auseinandersetzung hat eines klar gezeigt: Unsere Arbeitswelt ist anspruchsvoller geworden, vom Einzelnen wird in immer weniger Zeit immer mehr verlangt. Dies führt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, aber die Gesundheit des arbeitenden Menschen darf nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. Unser Begehren nach mehr Erholungszeit und mehr Zeit, um Beruf und Familie zu koordinieren, bleibt weiterhin aktuell.

Zeit – Arbeit. 2012 ist der GAV für den Personalverleih in Kraft getreten und vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden. Um flexibel auf dem Markt reagieren zu können und Kosten zu sparen, haben die Arbeitgeber in den letzten Jahrzehnten zunehmend auf temporäre Arbeitskräfte zurückgegriffen. Diese zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse wurden oftmals missbraucht, um gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen zu unterwandern oder gar mit Tiefstlöhnen zu operieren. Mit dem allgemeinverbindlichen GAV der Personalverleihbranche wird diesem Missbrauch ein Riegel geschoben. Es ist noch kein überzeugender GAV, aber es ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Anpassungen müssen erfolgen, und noch wichtiger ist, dass die Überwachung der Einhaltung dieses GAV über paritätische Kommissionen gesamtschweizerisch professionell erfolgt.

Zeitintensiv. Die Überwachung und der Vollzug der GAV ist eine Aufgabe der Gewerkschaften auch in den paritätischen Kommissionen. Die bilateralen Verträge der Schweiz mit der EU über die Personenfreizügigkeit bedingen, dass die Kontrollen durch die paritätischen Kommissionen verstärkt werden. Auch die sogenannte Scheinselbstständigkeit – also Arbeiterinnen und Arbeiter, die vorgeben, selbstständig ein Unternehmen zu führen – verlangt mehr Kontrollen und die konsequente Durchsetzung beschlossener Massnahmen. Um diese Mehrarbeit be-



Mit dem Thema Zeit setzte Syna sich 2012 vermehrt auseinander.

Bild: Fotolia

wältigen zu können, macht die vom Seco mitinitiierte Professionalisierung der paritätischen Kommissionen (PK) Sinn. Mit der Professionalisierung der PK soll deren Arbeitsweise effizienter sowie die Zusammenarbeit zwischen PK, Sozialpartnern und Vertretern der Kontrollvereine und Kantone optimiert werden. Das ist ein wesentlicher Beitrag zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und zur Bekämpfung des Lohndumpings. Nur genügende und wirksame Kontrollen tragen dazu bei, dass das Schweizer Volk einer Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf neue EU-Staaten allenfalls zustimmt.

Vertragslose Zeit. Nach langen und zähen Verhandlungen standen wir Ende 2011 im Bauhauptgewerbe vor einer vertragslosen Zeit. Syna hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Sozialpartner, nach dem Verhandlungsstillstand im Winter 2011, im Frühling 2012 wieder zurück an den Verhandlungstisch gefunden und eine Einigung erzielt haben. Der Baumeisterverband und die Gewerkschaften haben dabei vereinbart, dass noch offene Punkte wie die Schlechtwetterentschädigung und die Solidarhaftung während der Dauer des bestehenden LMV verhandelt werden. Die Solidarhaftung wurde inzwischen auf Drängen der Gewerkschaften auf der politischen Ebene geregelt.

Zeit, dass «Du entscheidest». Für die wichtigen anstehenden Vertragsverhandlungen in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie hat Syna den Slogan «Du entscheidest» gesetzt. Damit will sie unterstreichen, dass sie eine basisorientierte Gewerkschaft ist und die Arbeitnehmenden selbst aktiv mitwirken müssen und dürfen, um ihre Arbeits- und Lohnbedingungen laufend anzupassen. Für Syna ist es wichtig, dass dieses Vertragswerk, das vor 75 Jahren den bewährten sozialen Frieden in der Schweiz einläutete, verstärkt erhalten bleibt.

Nacht- und Sonntagsarbeitszeit. Eine breite Front verschiedener kirchlicher und gewerkschaftlicher Kreise hat sich in der Sonntagsallianz zusammengeschlossen, um sich gegen die zunehmenden Bestrebungen liberaler Kräfte, die Nacht- und Sonntagsarbeitszeit auszuweiten, zu wehren. Wir wollen keine Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft mit 24-Stunden-Betrieb an sieben



Präsident Kurt Regotz.

Bild: Lars Walter

Tagen die Woche. Nacht- und Sonntagsarbeit sollen die Ausnahme bleiben und wenn notwendig höher entschädigt werden. Dabei geht es um die Gesundheit des Einzelnen, aber auch um unsere Gemeinschaft. Eine funktionierende Gesellschaft braucht gemeinsame freie Zeit, um das Miteinander zu leben. Da bleiben wir dran.

Allen Syna-Mitgliedern danke ich für ihre Treue zur Gewerkschaft, den Kolleginnen und Kollegen in den Vorständen danke ich für ihre freiwillige Arbeit, allen Syna-Mitarbeitenden danke ich für die wertvolle Zusammenarbeit.

Kurt Regotz, Präsident

2. Facts & Figures

2.1 Personal

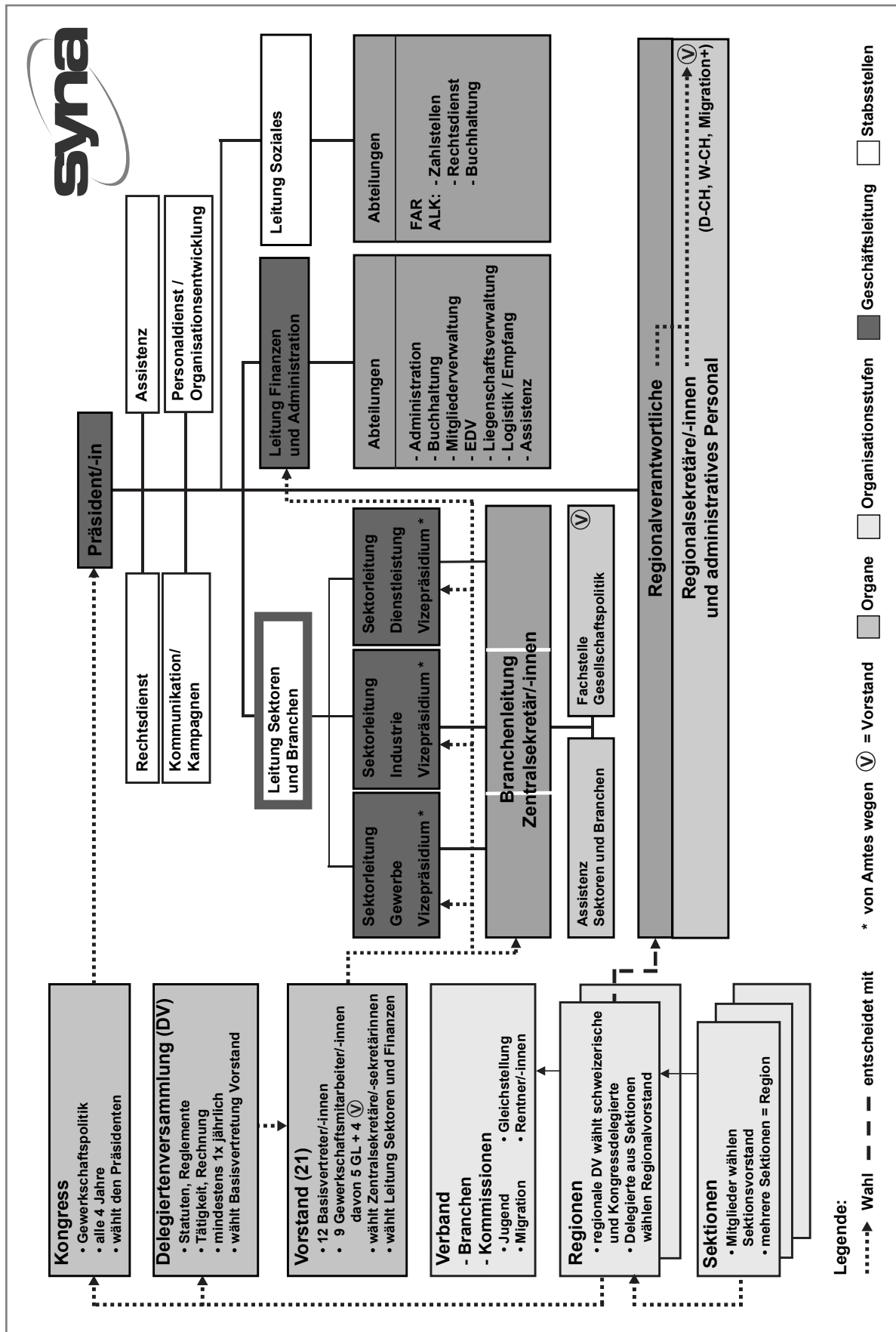
Der leichte Anstieg im Personalbestand ist in erster Linie auf einen erhöhten Personalbedarf im Bereich Soziales zurückzuführen. Die Fluk-

tuationsrate ist erfreulicherweise gesunken. Aufgrund einiger Pensionierungen im Jahr 2012 sind auch das Durchschnittsalter und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit tiefer als im Vorjahr.

Aufteilung Mitarbeitende	Mitarbeitende 1. 1. 2013	Stellen-% 1. 1. 2013	Mitarbeitende 1. 1. 2012	Stellen-% 1. 1. 2012
Gesamtanzahl Mitarbeitende	208	184.1	199	171.4
Anzahl Frauen	111	89.9	103	80
Anzahl Männer	97	94.2	96	91.4
Total	208	184.1	199	171.4
Anzahl Schweizer/-innen	162	142.5	157	132.6
Anzahl Ausländer/-innen	46	41.6	42	38.8
Total	208	184.1	199	171.4
Staatsangehörigkeit der Ausländer/-innen:				
Bosnien	1	1.0	0	0.0
China (Tibet)	1	0.8	1	1.0
Frankreich	1	0.9	1	0.9
Italien	22	19.8	20	18.2
Kamerun	1	1.0	1	1.0
Kosovo	1	0.8	2	1.8
Kroatien	1	0.6	1	0.6
Mazedonien	1	1.0	1	1.0
Polen	2	2.0	2	2.0
Portugal	8	7.3	8	7.8
Serbien	4	3.8	2	2.0
Spanien	3	2.6	3	2.5
Total	46	41.6	42	38.8
Anzahl Deutschschweiz	150	134.0	149	129.3
Anzahl Westschweiz	58	50.1	50	42.1
Total	208	184.1	199	171.4
Durchschnittsalter				
		1. 1. 2013	1. 1. 2012	
Gesamt-Syna		43	44	
Frauen		41.6	42.3	
Männer		44.5	45.1	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit				
Gesamt-Syna		7.65	8.94	
Frauen		6.40	7.75	
Männer		9.10	10.42	
Fluktuationsrate				
		2012	2011	
Bestand per 1. 1. 2012		199	200	
+ Neueintritte		35	33	
- Austritte		26	34	
Bestand per 1. 1. 2013		208	199	
Fluktuationsrate (BDA-Formel)		12.78%	17.04%	

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

2.2 Organigramm



3. Regionen

3.1 Deutschschweiz

3.1.1 Aargau

Abschluss der Ferien-Kampagne

Das Jahr 2012 begann mit breit abgestützten Flugblattaktionen. So sensibilisierten wir das Stimmvolk auf die kommende Abstimmung. Hatten wir doch im Jahr zuvor Unterschriften gesammelt für die Initiative «6 Wochen Ferien für alle». Unterschriftensammeln ist das eine, vor der Abstimmung nochmals das Thema aufgreifen das andere. Leider war das Stimmvolk an der Urne anderer Meinung.

GAV und Wahlen in der chemischen Industrie

Sensibilisieren hiess es auch in der chemischen Industrie; 2012 starteten die Verhandlungen für einen neuen GAV für die Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD), welche auch im Kanton Aargau verankert sind. Nach herausforderungsreichen Verhandlungen in einem schwierigen Umfeld konnte die Syna-Verhandlungsdelegation ihren Mitgliedern den neuen GAV zur Annahme empfehlen. Grosser Handlungsbedarf bleibt jedoch auch beim Geltungsbereich des neuen GAV. Dieser beschränkt sich auf die immer kleiner werdende Population von Produktionsmitarbeitenden.

Im Spätherbst standen in der Chemie auch noch die Personalkommissions- bzw. Arbeitnehmerkommissionswahlen auf dem Programm. Für die

Mitglieder und auch für Syna sind sie jedes Mal eine Herausforderung: Wie ist die Stimmung im Betrieb? Was wurde erreicht? Wurden die Anliegen der Arbeitnehmenden vertreten und durchgesetzt? Oder wollen die Arbeitnehmenden neue Vertreter in den Kommissionen? Und wie sagt man so schön: «Wahltag ist Zahhtag». Die Wahlergebnisse waren erfreulich, denn alle Syna-Mitglieder, welche sich zur Wahl gestellt hatten, waren auch gewählt worden. Der Erfolg rührte nicht zuletzt von den frühmorgens – es war jeweils 5.00 Uhr – veranstalteten Flyeraktionen vor den Betrieben, die die Kandidaten zusammen mit dem Regionalsekretariat durchführten. Syna ist stolz, so engagierte Mitglieder in ihren Reihen zu wissen, und freut sich auf eine gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Die Jugend im Fokus

Nach der Devise «sehen und gesehen werden» pflegten wir im vergangenen Jahr unsere Netzwerke. Das Kantonstreffen der Jungwacht Blauring Aargau (Jubla) stand unter dem Motto «Jubla-City». Anfang September trafen sich rund 3000 Kinder und Jugendliche zwischen 5 und 15 Jahren sowie rund 250 Leitende zwischen 16 und 25 Jahren aus dem ganzen Kanton im Brugger Geissenschachen. Syna Region Aargau trat als Platzsponsor auf und präsentierte sich mit Transparenten, Flyern und Informationsständen. Am offiziellen Sponsorentermin nutzte die Delegation des Syna-Regionalvorstandes die Gelegenheit, in intensiven Gesprächen über Young Syna zu diskutieren.

Thomas Amsler, Regionalverantwortlicher

3.1.2 Bern

Erfolgreiche Mitgliederwerbung und Organisationsarbeit

Am 31. Dezember 2012 verliess uns Herbert Hug. Fast zwei Jahre lang war er zuständig für die Mitgliederwerbung der Region Bern. 2012 besuchte er so viele Baustellen wie möglich, wo er zahlreiche neue Mitglieder für Syna gewann.



Syna-Mitarbeitende beim Netzwerken am Kantonstreffen der Aargauer Jungwacht Blauring. Bild: zVg

Im September 2011 war die Werbekampagne «50%» angelaufen. Dabei bezahlten die Berner Sektionen an neue Mitglieder 50 Prozent der Jahresprämie. Die Aktion war so erfolgreich, dass an der Präsidenten- und Kassierkonferenz eine Verlängerung bis zur Delegiertenversammlung Mitte März beschlossen wurde. Insgesamt konnten zwischen September 2011 und März 2012 an die 130 neue Mitglieder geworben werden. Leider zogen sich aber die Sektionen aus diesem Projekt zurück. Sie befürchteten eine Abnahme ihres Vermögens. Eine entsprechende Alternative, um die Sektionen in die Werbung einzubinden, konnte bisher nicht gefunden werden. Damit wurde die Diskussion um die Daseinsberechtigung der Sektionen in der Region Bern erneut entfacht.

Der Regionalvorstand agierte 2012 mit sehr viel Geschick und konnte durch intensive Gespräche mit den jeweiligen Sektionen diese enger an die Gewerkschaft binden. Besonders hervorzuheben hat sich dabei unser jugendlicher Regionalpräsident Walter Wüthrich.

Angebot wurde verkleinert

Die Region Bern kann ihre Beratungen für Migrantinnen und Migranten in insgesamt neun Sprachen anbieten: Deutsch, Französisch, Italienisch, Slowenisch, Kroatisch, Serbisch, Spanisch, Portugiesisch und Tamilisch.

Für unsere Mitglieder organisierten wir von 2007 bis 2011 kostenlose Sprachkurse. Sie waren immer ausgebucht und wurden auch von Nichtmitgliedern besucht. Viele davon konnten anschliessend als Mitglieder aufgenommen werden. Leider änderten sich jedoch die finanziellen Voraussetzungen. In der Folge mussten die Kurse für das Jahr 2012 gestrichen werden.

Mit grossem Bedauern lösten wir 2012 die Jugendgruppe «-iu» auf. Sie war 2007 gegründet worden. Obwohl die Verantwortlichen trotz widriger Umstände versuchten, die Gruppe am Leben zu erhalten, stiess sie zum Schluss kaum noch auf Interesse.

Schwerpunkt Dienstleistungssektor

Der Detailhandel war 2012, wie bereits 2011, ein Schwerpunkt der Syna-Region Bern. So wurden sämtliche Filialen von Coop und Migros im Regionsgebiet besucht. Diese Besuche trugen we-

sentlich dazu bei, unsere Gewerkschaft im Kanton Bern noch bekannter zu machen. Zudem besuchten wir sämtliche Valora-Kioske und sämtliche Lidl-Filialen zweimal.

In der Gastrobranche wollten wir ebenfalls Kontakte aufbauen. So besuchten wir Hotels und Gastwirtschaftsbetriebe im ganzen Kanton Bern. Dabei stiessen wir auf nicht wenige Fälle von missbräuchlichen Arbeitsbedingungen, die die teilweise schlecht informierten Wirte tolerierten. Selbstverständlich intervenierten wir und verhalfen den Angestellten zu ihrem Recht.

José Castellote, Regionalverantwortlicher

3.1.3 Deutschfreiburg

Personelle Wechsel und Ausfälle

Im Juni 2012 stiess Franziska Gasser als Sekretärin der Regionalverantwortlichen mit einem Pensum von 60 Prozent zu unserem Team. Die Stelle wurde frei, als Carmen Pürro von der Gewerkschaft zur Syna-Arbeitslosenkasse Tafers wechselte. Seit Ende August 2012 ist leider unser Aussendienstmitarbeiter José Alvarez unglücklicherweise aus gesundheitlichen Gründen ausgefallen.

Zahlen vorwiegend positiv

Aufgrund des Ausfalls von José Alvarez musste das Syna-Regionalsekretariat Tafers im Jahr 2012 rote Zahlen beim Mitgliederbestand schreiben. Die Jahresrechnung hingegen war so erfreulich wie in den Vorjahren: Seit 2003 haben wir jedes Jahr schwarze Zahlen ausgewiesen.

Für die Syna-Arbeitslosenkasse erwarteten wir andere Zahlen: Durch die am 1. April 2011 in Kraft getretene AVIG-Revision wurde befürchtet, dass die Arbeitslosenzahlen bei den Syna-Zahlstellen zurückgehen würden. Tafers war davon jedoch nicht betroffen. Durch den Topservice, den die Mitarbeitenden der ALK Tafers tagtäglich leisten, konnten die Zahlen aufrechterhalten werden. Der befürchtete Einbruch durch Anpassung, bzw. Verkürzung, der Bezugszeit blieb aus.

Förster haben endlich einen GAV

Viel Geduld erforderte die Ausarbeitung des GAV der Förster. Die Gewerkschaft des Freiburgischen Forstpersonals wurde 2004 gegründet, um



Der Förster-GAV wird unterzeichnet. Von links: Thierry Sottas (AFEF), Gilles Schorderet (AFEF), Barbara Sibilla (AREF), Eric Pasche (AREF), Jacques Galley (FFV), Kathrin Ackermann (Syna), Diego Frieden (Syna), Hubert Genilloud (FFV, mit dem Rücken zum Bild).
Bild: Giuseppe di Mauro

die Arbeitsbedingungen und Entschädigungen zu verbessern, die Liberalisierung und Angriffe auf den Wald zu bekämpfen und einen GAV auszuhandeln. 2005 liefen dann ebensolche GAV-Verhandlungen an. Sieben Jahre später, im Herbst 2012, löste sich die Gewerkschaft an ihrer Generalversammlung auf und gründete sogleich die Vereinigung des Freiburger Forstpersonals. Nachdem der Fusionsvertrag sowie die neuen Statuten erstellt und der neue Vorstand gewählt waren, konnte dem GAV nichts mehr im Weg stehen. Am 19. Dezember 2012 war es endlich so weit: Die Vertragsparteien AREF (Private Forstunternehmer), FVW (Freiburgischer Verband für Waldwirtschaft), FFV (Freiburger Försterverband) und Syna trafen sich und unterschrieben den nagelneuen GAV. Nach so langer Wartezeit zögerte auch die paritätische Berufskommission nicht und stellte beim Staatsrat umgehend den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des Förster-GAV.

Kathrin Ackermann, Regionalverantwortliche

3.1.4 Graubünden-Sarganserland

Schwächelnde Tourismusbranche

Die Tourismusbranche als wichtigster Wirtschaftszweig des Kantons Graubünden hat auch im Jahr 2012 sehr stark gelitten. Eine wettermässig sehr schlechte Wintersaison sowie die lang anhaltende Frankenstärke bescherten vor allem der Hotellerie, Gastronomie und den Bergbahnbetrieben enorme Umsatzeinbussen. So verzeichnete die Hotellerie und Gastronomie einen Rückgang von bis zu 12 Prozent, und bei den Bergbahnen gab es gar bis zu –15 Prozent. Da diese Branchen bereits im Vorjahr sehr stark leiden mussten, sind viele Unternehmungen und Betriebe in eine finanziell sehr kritische Lage geraten. Da keine Investitions- und Ausbaumöglichkeiten vorhanden sind, sind die Betriebe gezwungen, an den Arbeitsplätzen zu sparen. Die Branchen starteten das Jahr 2013 allerdings mit guten Auslastungen, und so besteht Hoffnung auf Besserung.

Zweitwohnungsinitiative bedroht Tausende Arbeitsplätze

Im Frühling 2012 hat das Schweizer Stimmvolk die Zweitwohnungsinitiative überraschenderweise angenommen. Die Auswirkungen auf nationaler Ebene mögen nicht so extrem sein wie in Graubünden, einem klassischen Tourismuskanton. Doch hier wurden die Bautätigkeit inklusive der damit direkt oder indirekt verbundenen anderen Branchen in ihren Tätigkeiten und Aktivitäten sehr stark eingeschränkt und beschnitten. So geriet ein weiterer sehr wichtiger Wirtschaftszweig in Existenznöte. Prognosen gehen davon aus, dass durch die Annahme dieser Initiative bis 2014 weit über 2000 Arbeitsplätze verloren gehen. Eine «Alternative» zur Schaffung neuer oder Erhaltung bestehender Arbeitsplätze gibt es aus Initiantenkreisen nicht.

Grosssägerei in Domat/Ems

Im Jahr 2011 ging die in Domat/Ems viel gelobte und mit Steuergeldern des Kantons mitfinanzierte Grosssägerei Konkurs. Mit ihr verschwanden rund 100 Arbeitsplätze. Mehrere Übernahmeversuche durch andere, vor allem aus Österreich stammende Unternehmungen sind gescheitert. Nun wird das Sägewerk definitiv abgebaut. Die Maschinen werden irgendwo im Ausland wieder aufgebaut. Zurück bleiben verlorene Arbeitsplätze, Stellensuchende, verschleuderte Steuergelder und natürlich viele negative Emotionen.

Für uns als Gewerkschaft sind diese Punkte eine grosse Herausforderung. Vor allem in der Gastronomie und im Baugewerbe gilt es darauf zu achten, dass Arbeitsplätze nicht aus reinen Spargründen abgebaut werden. Die Anstellungsbedingungen für Arbeitnehmende sollen gesetzeskonform sein, und die Bedingungen der GAV müssen eingehalten werden.

Hans Maissen, Regionalverantwortlicher

3.1.5 Luzern

Mit gestärktem Rücken und voller Zuversicht startete das Regionalsekretariat Luzern in das neue Jahr. Es galt, die positiven Resultate aus dem Vorjahr zu bestätigen und die Strukturen weiter zu festigen.

Jahr der Stabilisierung

Eine Organisation ist genauso stark, wie ihre Strukturen ausgebildet sind. Und die Stärke der Strukturen soll nicht in erster Linie von Personen abhängen, sondern in der Qualität der Organisation begründet sein. Im Jahr 2012 wurde die regionale Geschäftsleitung personell vergrössert. Ausserdem wurden die Sektionen durch sinnvolle Fusionen insgesamt noch funktionstüchtiger und für die Zukunft weiter gestärkt. Für das weitere Gedeihen und ein erfolgreiches Bestehen von Syna ist die Mitgliederwerbung unerlässlich. Wird der Zeitpunkt verpasst, neue Mitglieder aufzunehmen, sinken nicht nur die Mitgliederzahlen einer Region; durch den Mitgliederschwund sinkt auch der Einfluss der Gewerkschaft an den Verhandlungen. Deshalb haben wir im vergangenen Jahr auch unsere Mitgliederwerbung weiter professionalisiert. Unser Erfolg bestätigt diese Philosophie: Die Zahl unserer Neumitglieder ist erfreulich und beruht auf systematischer Arbeit.

Erfolgreiches Referendum

Die Ladenöffnungszeiten im Detailhandel sind ein ewiges Thema, von dem wir auch 2012 nicht verschont blieben. Vielmehr verkam dieser unnötige Dauerbrenner bereits zu einer Zwängerei. Syna Luzern ergriff mit anderen Organisationen erfolgreich das Referendum gegen eine Auswei-



Syna verhinderte zusammen mit anderen Organisationen die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten in Luzern.

Bild: Syna

tung der Öffnungszeiten. In zwei Monaten sammelten wir mehr als 7000 beglaubigte Unterschriften. An der Urne lehnten die Luzerner Stimmberechtigten eine Revision des Ladenschlussgesetzes mit 60 966 Nein- zu 50 873 Ja-Stimmen ab. Ein voller Erfolg für die Mitarbeitenden des Detailhandels!

Erfolgreiche Region

Syna Luzern bietet ihren Mitgliedern im Rahmen einer erweiterten Dienstleistung die Möglichkeit, ihre Steuererklärung zu einem vergünstigten Tarif ausfüllen zu lassen. In Zeiten des CMV/CHB und in den Anfangsjahren von Syna wurde diese Dienstleistung durch Mitarbeitende des Regionalsekretariates ausgeführt. Später wurde die Aufgabe an externe Stellen vergeben. Um den Mitgliederkontakt zu intensivieren, wird diese Dienstleistung ab dem Jahr 2013 jedoch wieder durch die Regionalsekretäre betreut. Das Ausfüllen der Steuerformulare wird vom Tagesgeschäft abgekoppelt und durch ein externes Treuhandbüro bestritten.

Luzern präsentiert sich innerhalb von Syna als mitgliederstärkste Region mit gefestigten und breit abgestützten Strukturen. Seit 2009 konnte die Fluktuation um über 40 Prozent gesenkt werden, was uns bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Die definierten Ziele wurden allesamt erreicht, und mit grosser Freude dürfen wir verkünden, dass die Region Luzern auch 2012 keinen Mitgliederschwund verzeichnen musste.

Team Luzern

3.1.6 Nid- und Obwalden

Start nach Fusion

Nachdem die Fusionen vollzogen waren, startete die Region Unterwalden erfolgreich in der angepassten Struktur. Der Regionalvorstand unter der bewährten Führung der Co-Präsidenten Freddy von Ah und Walter Wyrsh verstand es, ein interessantes Jahresprogramm auf die Beine zu stellen. Neben dem gewerkschaftlichen Informationsabend zum Entsendegesetz kam auch das Gesellige mit dem Senioren- und Familienausflug nicht zu kurz. Auch die Lehrabschlussfeier wird als fester Bestandteil des Jahrespro-

gramms geschätzt. Erfreulicherweise nehmen die Teilnehmerzahlen jährlich zu. Nun gilt es, den Regionalvorstand mit weiteren Basismitgliedern zu vergrössern.

Nummer 1 in der Region

Dank den grossen Anstrengungen aller ist der Mitgliederbestand weiter angewachsen. Er konnte per 31. Dezember 2012 um 3,28 Prozent auf 1133 Mitglieder gesteigert werden. Syna ist aufgrund ihrer Grösse die Gewerkschaft Nummer 1 in der Region. Künftig wollen wir auch im Dienstleistungssektor wachsen. Dieses Ziel soll in erster Linie mit griffigen GAV erreicht werden.

Unsere Mitglieder schätzen Syna nicht nur wegen ihrer Grösse, sondern auch wegen der Angebote. So können sie beispielsweise von Dienstleistungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht oder von Vergünstigungen profitieren. Sehr beliebt ist der Regiopass. Mit ihm können die Syna-Mitglieder den Tierpark Goldau besuchen, das Stanserhorn mit der Cabriobahn erklimmen, die Klewenalp im Sommer und Winter bewundern oder den Vierwaldstättersee per Schiff unsicher machen.

Glasi Hergiswil und Bürgenstockresort

Der bestehende GAV mit der Hergiswiler Glas AG, genannt Glasi Hergiswil, aus dem Jahr 1999 konnte nach erfolgreichen Verhandlungen um weitere vier Jahre bis Ende 2016 verlängert werden. Im neuen GAV wurden die Mindestlöhne erhöht. Die Anzahl Ferientage liegt über dem gesetzlichen Minimum, und auch ein bezahlter Vaterchaftsurlaub von 3 Tagen konnte ausgehandelt werden. Doch die Beziehungen zwischen Syna und der Glasi Hergiswil gehen über eine Sozialpartnerschaft hinaus. Erfreulicherweise blieb das Verhältnis über Jahrzehnte hinweg positiv und entgegenkommend.

Nachdem die Bürgenstockhotels vor sich hinschlummerten, bleibt auf der Aussichtsterrasse nun kein Stein mehr auf dem anderen. Mit einem Investitionsvolumen von einer halben Milliarde Franken wird ein grandioses Projekt realisiert. Syna überwacht auf dieser Baustelle die Einhaltung der GAV-Bedingungen. Dank der tiefen Hypozinsen wird in der Region in Immobilien investiert und bestehende Bauten werden reno-



Der GAV mit der Glasi Hergiswil wurde 2012 um vier Jahre verlängert.

Bild: Glasi Hergiswil

viert. Davon profitieren sowohl das Bauhaupt- als auch das Baunebengewerbe. Der Boom stützt den Arbeitsmarkt erheblich, und die Arbeitslosenquote blieb entsprechend tief.

Urs Gander, Regionalsekretär

3.1.7 Nordwestschweiz

Feuerwehr Basel-Stadt

Am 18. Januar 2012 war es soweit: Um Punkt 8.00 Uhr öffneten sich die Seitentore der Berufsfeuerwehr Basel-Stadt, und etwa 80 Feuerwehrleute versammelten sich zur Protestpause. Auch verschiedene Grossräte fanden sich ein. Es war klar, dass die Berufsfeuerwehr mit dem neuen Arbeitszeitreglement in keiner Weise einverstanden ist. Im Manifest, welches federführend durch Syna erstellt wurde, forderte Stefan Isenschmid öffentlich Änderungen. Die Aktion hat grosse Wellen im Kanton geschlagen, dennoch kamen keine Gespräche mit der Regierung zustande. Drei Motionen wurden im Grossen Rat eingereicht – leider erfolglos. Daraufhin wurde die Aktion Brandwache beschlossen. Sie fand mitten im Herzen von Basel, direkt vor dem Rathaus, statt. Die Aktion dauerte 24 Stunden; so

lange, wie eine Dienstschicht der Feuerwehr dauert. Auf dem Marktplatz wurden ein altes Feuerwehrauto, ein offenes Zelt und eine Feuerwanne aufgestellt. Darin brannte in den folgenden 24 Stunden ein Feuer, das die Aktivisten und Sympathisanten bei den strengen winterlichen Temperaturen wärmte.

Zu Beginn der an jenem Tag stattfindenden Grossratssitzung führten wir eine weitere Flyeraktion durch und sammelten Unterschriften zur Unterstützung der Feuerwehr. 25 Grossräte und mehr als 750 Personen haben sich in diesen 24 Stunden eingetragen. Über Megafon wurde aus dem Einsatz zurückkehrenden Feuerwehrleuten salutiert. Kommentare informierten die Öffentlichkeit, dass nicht jede Tageszeit gleich als Arbeitszeit berechnet wird – egal, ob man im Einsatz ist, gerade eine Wartung durchführt oder in Bereitschaft ist. Nachts solidarisierten sich weitere Berufsgruppen mit der Feuerwehr. Oft standen mehrere Polizeiautos und Rettungswagen der Sanität auf dem Marktplatz.

Zur gleichen Zeit liess der Regierungsrat eine Studie zum neuen Reglement veröffentlichen. Darin wurden jedoch nur die Arbeitgeberfragen beantwortet, und es wurde behauptet, die Feuerwehrleute würden noch bevorzugt. Wir wieder-



Die Aktion Brandwache erfuhr grosse Unterstützung aus der Bevölkerung und dem grossen Rat.

Bild: Syna

um konnten ein eigenes Gutachten erstellen, welches als Klagebasis dient und das Gutachten der Regierung widerlegte. Gegen das eingesetzte Reglement haben 88 der insgesamt 95 Berufsfeuerwehrleute, unterstützt von Syna und dem VPOD, Verfassungsbeschwerde beim Appellationsgericht eingereicht. Fast zwei Drittel der Feuerwehr sind bei Syna organisiert.

Mit der Beschwerde wird die Verletzung des Gebots der Rechtsgleichheit gerügt. Das Verfahren läuft noch, doch sind wir optimistisch, konnten doch Einwände der beklagten Partei mit eigenen ausgewerteten Statistiken und schriftlichen Aussagen des Verantwortlichen Rettung BS in vielen Punkten widerlegt werden.

Stefan Isenschmid, Regionalverantwortlicher

3.1.8 Oberer Zürichsee

Wir helfen gern

Lichtblicke im Jahr 2012: Es gibt sie noch, die guten Momente in unserer täglichen Arbeit! Sei es das Dankeschön von einem Mitglied für erfolgreich geleistete Arbeit, ein gutes Wort bei einem Kollegen auf der Baustelle oder wie geschehen in einem Coiffeurgeschäft in unserer Region.

Die Geschäftsinhaberin Susanne machte sich selbstständig und fragte nach, ob es für sie noch einen Grund gäbe, bei Syna zu bleiben. Wir gratulierten ihr zum Schritt in die Selbstständigkeit und bekräftigten, dass es weiterhin Sinn mache, Syna-Mitglied zu bleiben. Denn auch für angehende Unternehmerinnen und Unternehmer haben wir manchmal Lösungen bereit, die helfen, einen geordneten Betriebsablauf zu gewährleisten. Susanne entschied sich für Syna, überzeugt vom Argument, dass sie in allfälligen arbeitsrechtlichen Fragen beraten würde. Und schon knapp zwei Wochen später wandte sie sich das erste Mal an uns. Für wen sie eine BVG-Versicherung abschliessen müsse und was denn mit ihren bisherigen Einzahlungen eigentlich passiere, wollte sie wissen. Sie erhielt von uns die gewünschte Auskunft und die Adressen zweier Pensionskassen, mit denen wir bis anhin gute Erfahrungen gemacht haben.

Drei Monate später erhielten wir eine Einladung zu einem Apéro in ihrem Coiffeurgeschäft. Die Begrüssung war freundlich und nett, fast überschwänglich. In einer ruhigen Minute teilte uns Susanne den Grund für ihre Freude mit. Dank uns habe sie ihr BVG-Kapital nicht sofort an ihren neuen Versicherer überwiesen, sondern zuerst

zwei Offerten bei den empfohlenen Pensionskassen eingeholt – obwohl ihr Berater eine traumhafte Rendite von 7,5 Prozent auf das Sparkapital versprochen hatte. Beide Pensionskassenvertreter sagten, dass das zurzeit nicht möglich wäre und irgendetwas bei der Offerte nicht stimmen könne. Auch sei ihnen der Versicherungsvertreter nicht bekannt, der solche Offerten abgäbe. Wie sich herausstellte, handelte es sich um ehemalige AWD-Mitarbeitende, mit denen sich jetzt die FINMA beschäftigt. Statt sich Umtriebe zu machen, hat Susanne auf unseren Rat gehört, mit dem Resultat: Das einbezahlte BVG-Kapital der Mitarbeitenden ist jetzt sicher bei einem anerkannten Versicherer zu marktüblichen Konditionen angelegt. Wir wurden zu einem Apéro eingeladen, die zwei Mitarbeiterinnen von Susanne finden Syna eine gute Sache und sind Mitglied geworden.

Keine grossen Arbeitsplatzverluste

Die Entwicklung der Region Oberer Zürichsee als Wirtschaftsstandort und als Wohnort ist das Ergebnis von Standort- und Investitionsentscheidungen der Wirtschaft und der Bevölkerung. Diese Entscheidungen werden wesentlich geprägt durch die Rahmenbedingungen auf nationaler und kantonaler Ebene. Nachdem sich die Wirtschaft in der Region Oberer Zürichsee im Jahr 2011 erholt hat, ist sie auch im Jahr 2012 weitergewachsen. Allerdings hat sich das Wachstum im Vergleich zum Vorjahr abgeschwächt. Dennoch ging es unserer Region besser als den angrenzenden Bezirken und Kantonen. Es gab keine Betriebsschliessungen oder grossen Konkurse – dies ist nicht selbstverständlich in einem so grossen Einzugsgebiet.

Aktionen und Schwerpunkte

Die durchgeführten Aktionen in der Maschinenindustrie müssen als durchzogen gewertet werden. Immerhin konnten wir uns so wieder in Erinnerung bringen. Die Konsolidierung unseres Mitgliederbestandes auf 1865 Mitglieder zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Für die nächsten Jahre ist das Ziel, die 2000er-Grenze zu erreichen, wobei wir unser Augenmerk vermehrt auf den Dienstleistungssektor legen werden.

Jakob Solenthaler, Regionalverantwortlicher

3.1.9 Oberwallis

Arbeitsplätze künftig in Gefahr

Die Arbeitsplätze in der Industrie und dem Baugewerbe sind in Gefahr, die Bedingungen verschlechtern sich zunehmend. Der Kanton ist gefordert, die Rahmenbedingungen den neuen Gegebenheiten anzupassen. Vor allem in der Energiepolitik ist eine Überarbeitung des kantonalen Konzeptes notwendig. Die Bedingungen müssen verbessert, die Preise angepasst werden. Es ist an der Zeit, dass die Energie wieder dort veredelt wird, wo sie produziert wird und dadurch unsere Arbeitsplätze und die Zukunft unserer Familien gesichert werden.

Das Baugewerbe wird aufgrund der gesetzlichen Änderung (Zweitwohnungsinitiative, Raumplanungsgesetz) massiv unter Druck kommen. Arbeitsplätze werden abgebaut, Familien verlieren ihr Einkommen. Unser Kanton muss alles Mögliche unternehmen und bei den Bundesstellen intervenieren, damit die Arbeitsplätze im Baugewerbe auch eine Zukunft haben.

Stellenabbau bei der Lonza

Konsterniert nahm Syna den geplanten Stellenabbau von 400 Arbeitsplätzen am Standort Visp zur Kenntnis, wollte diesen jedoch nicht akzeptieren. Die Arbeitnehmenden hatten in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, dass Lonza Rekordergebnisse erzielen konnte, und auch 2013 rechnet man mit einem stattlichen Gewinn. Zudem waren sie immer wieder bereit, den Standort Visp fit für die Zukunft zu machen, sei dies durch eine Arbeitszeitverlängerung oder eine Ausbildungsvereinbarung. Nun sollten wieder einmal sie die Leidtragenden sein, damit die Aktionäre dickere Renditen einstreichen können. Eine Petition mit rund 4500 Unterschriften besorgter Bürgerinnen und Bürger forderte die Einsetzung einer Task-Force und den Verzicht auf Entlassungen. An zwei Versammlungen setzte sich auch die Belegschaft mit dem Grundsatzdokument der Gewerkschaften und der Betriebskommission auseinander.

Die Beteiligten haben mit gezieltem Widerstand, angedrohtem Warnstreik und Gesprächen die erwünschte Wirkung erzielt. Die zuvor angekündigten Abbaupläne sind vom Tisch. Die Kon-

sultationsfrist wurde verlängert, die Vorschläge wurden präsentiert. Zusammen mit der internen Betriebskommission wird Lonza die Vorschläge überarbeiten und nach Möglichkeit umsetzen. Für Syna als massgebende Gewerkschaft ist die klare Aussage für den Standort Oberwallis wichtig. Die Angestellten und ihre Angehörigen können aufatmen, da 2014 eine neue Produktionslinie in Visp gestartet wird. Mit der Ausschöpfung des Sozialplanes sowie einer internen und externen Stellenvermittlung können Entlassungen vermieden werden.

Gelebte Sozialpartnerschaft

Drei kantonale Verträge im Baunebengewerbe – Metallbaugewerbe; Gebäudetechnik und Elektrogewerbe – konnten um je fünf Jahre verlängert werden. Sie enthalten verschiedene Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft. Dies bestätigt aufs Neue, dass sich die gute Arbeit von Syna auszahlt und dass in unserem Kanton die Sozialpartnerschaft noch gelebt wird.

Unser Einsatz zum Wohl der Arbeitnehmerschaft wird von den Arbeitnehmenden mit einem Beitritt zu Syna honoriert. So konnten wir zum sechsten Mal die Mitgliederzahl in unserer Region dank den Aufnahmen unserer nebenamtlichen Werber weiter steigern.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher

3.1.10 Olten-Solothurn

Wirtschaft kränkelte nach wie vor

Das Wirtschaftsklima ist momentan rauh, Arbeitsplätze werden abgebaut. Die Gewerkschaften kämpfen für sozialverträgliche Lösungen, mit vermehrtem Erfolg. Der Kampf gegen den Stellenabbau zahlt sich immer mehr aus.

Auch an diversen Industriestandorten in der Schweiz überbringen Chefs ihren Angestellten schlechte Nachrichten. Der Franken ist nach wie vor überbewertet, die Folge davon sind massive Personalabbauten.

Im Dezember stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Kanton Solothurn gegenüber dem Vormonat um 386 auf 4203 Personen. Die Zahl der Stellensuchenden lag bei 6310 – 312 Personen mehr als im Vormonat. Der Anstieg ist neben sai-

sonalen Effekten auch auf die schwächelnde Konjunktur in den meisten europäischen Staaten zurückzuführen.

SNB-Präsident Philipp Hildebrand nahm den Hut. Die Bank Wegelin war nach 271 Jahren am Ende. Das soziale Netzwerk Facebook ging an die Börse, Milliarden lösten sich in Luft auf. Die UBS wurde an die Kandare genommen – und das gleich mehrmals im Jahr 2012.

Kahlschlag bei den Grossbanken

Ende Oktober kündigte die UBS-Spitze einen Aderlass beim Investment Banking an. In den folgenden drei Jahren würde die Bank 10 000 Stellen streichen, einen Viertel davon in der Schweiz. UBS-Chef Sergio Ermotti gab den Politikern die Schuld. Die Bank müsse sparen, sagte er, weil der Bankenplatz so stark reguliert werde. Die UBS will mit dem Stellenabbau jährlich 5,4 Milliarden Franken sparen.

Auch die Credit Suisse will sparen: Die Bank legte in der Schweiz zwei Geschäftsfelder zusammen: die Vermögensverwaltung und das Geschäft der Privatkunden mit kleineren Vermögen. 300 Menschen müssen ihren Platz räumen. Resultat für die Bank: 50 Millionen Franken weniger Ausgaben pro Jahr.

Gewerkschaftsarbeit

Ein wichtiges Ziel der Gewerkschaft ist es, für ganze Branchen gültige GAV auszuhandeln. Nur so wird gewährleistet, dass alle Arbeitnehmenden im gleichen Umfeld gleich und fair behandelt werden.

Trotz enormen Anstrengungen in der Mitgliederwerbung mussten wir leider einen Rückgang bei den Mitgliedschaften verzeichnen. Dank der Zusammenarbeit mit unseren nationalen Werbern konnten jedoch auch neue Mitglieder gewonnen werden.

Per Ende Jahr verliess uns leider die Kollegin Christine Unterlerchner. Im Regionalsekretariat wurden neu eingestellt: Fabio Iseini als Sachbearbeiter zu 50 Prozent sowie Valentin Bühler als Aussendienstmitarbeiter und Regionalsekretär. Beide sind sowohl für Olten als auch für Solothurn zuständig.

An dieser Stelle möchte ich mich beim ganzen Regionalteam sowie den Vorstandsmitgliedern

der Sektionen und des Regionalvorstandes für die unermüdliche Arbeit und die Einsätze für Syna bedanken.

Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher

3.1.11 Ostschweiz

Teamarbeit wird grossgeschrieben

Aus unserer Region können wir über ein Jahr berichten, in dem die Teamarbeit besonders erfolgreich war. Gemeinsam haben wir unsere Ziele erreicht. Wir sind ein Team, das zusammengewachsen ist, in dem alle das Beste geben, vergleichbar mit einer erfolgreichen Fussballmannschaft, in der jede und jeder für die anderen rennt. Nicht alles ist nach Plan gelaufen, gesundheitliche Ausfälle haben die Herausforderung gesteigert. Trotzdem haben wir mit grossem Einsatz aller die geforderten und selbst gesetzten Ziele erreicht.

Einsatz für das St. Galler Staatspersonal

Am 15. November 2012 hat in der Stadt St. Gallen eine grosse Kundgebung über die verfehlte Sparpolitik des Kantons stattgefunden. Die St. Galler Marktgasse war gerammelt voll – zwischen 4000 und 5000 Personen zog es auf die Strasse: Polizisten, Lehrer/-innen, Verwaltungsangestellte, Pflegefachangestellte, ... Auch Syna

war mit Angestellten und Mitgliedern dabei, um das Staatspersonal in seiner Protestaktion zu unterstützen. Die Anforderungen an die Arbeit steigen, der Druck nimmt stetig zu, gleichzeitig sinkt der Lohn. Es geht um das Signal dieser harten Massnahme; «fehlender Respekt, fehlende Anerkennung, fehlende Wertschätzung». Verschiedene Steuergesetzrevisionen der vergangenen Jahre, von denen die Reichen und die Unternehmen profitiert haben, führten zum Finanzengpass. Für die Kantonsregierung und das Parlament konnten wir mit dieser Aktion ein wirksames Zeichen setzen, die Absichten wurden nochmals überdacht.

Massenentlassungen bei GDELS Mowag

Am 18. Juni 2012 informierte die Kreuzlinger Firma General Dynamics European Land Systems-Mowag (GDELS Mowag) die Sozialpartner, Behörden sowie die Öffentlichkeit über ihren geplanten Stellenabbau. Gross war die Empörung in der Region, als die Firma bekannt gab, bis Ende 2012 bis zu 270 Stellen von den 950 Arbeitsplätzen abzubauen. Im Zuge des durch den GAV vorgeschriebenen Konsultationsverfahrens entschied der Grossteil der Angestellten, sich alleine durch Syna beraten zu lassen. Nach der Konsultationsphase wurden der Geschäftsleitung von der Belegschaft über 125 Vorschläge eingereicht. Alle gekündigten Mitarbeitenden profitierten von ei-



Die Unterstützung für das St. Galler Staatspersonal war gross.

Bild: Guido Schluep

nem Sozialplan. Syna war auch nach der Konsultationsphase auf dem Werksgelände vor Ort, um Betroffene mit Rat und Tat zu unterstützen. Dank unserer Hilfe kam es bis Ende 2012 zu lediglich 100 Kündigungen. Diese Zahl kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dem Standort Kreuzlingen 250 qualifizierte Arbeitsplätze verloren gegangen sind. Der Grund liegt in der hohen Zahl der freiwilligen Abgänge und darin, dass viele Arbeitsplätze nicht mehr besetzt wurden, sowie bei den zahlreichen ordentlichen und freiwilligen Frühpensionierungen. Leider ist auch im laufenden Jahr mit weiteren Entlassungen zu rechnen.

Team Ostschweiz

3.1.12 Uri

Wirtschaft in anspruchsvollem Umfeld

Die weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich im Jahr 2012 markant eingetrübt. Dennoch konnte die Urner Wirtschaft auch 2012 ein solides Ergebnis erzielen. Treibende Kraft ist wiederholt das Baugewerbe. Die Arbeiten am Swiss Alps Resort in Andermatt haben einen wesentlichen Teil dazu beigetragen. Entsprechend hielt sich der Arbeitsmarkt in guter Verfassung. Die Arbeitslosigkeit war sehr tief, und der spürbare Arbeitskräftemangel wurde vermehrt mit entsandten Arbeitnehmenden abgedeckt. Fast explosionsartig entwickelten sich die Meldungen Entsandter auf der Baustelle «The Hotel Chedi» in Andermatt. Leider mussten wir in verschiedenen paritätischen Kommissionen feststellen, dass die ortsüblichen Lohn- und Anstellungsbedingungen, wie auch die GAV-Abmachungen, oft nicht eingehalten wurden. Scheinselbstständigkeit, Meldeverstösse oder Schwarzarbeit wurden vermehrt an den Kanton verzeigt.

Im Industriebereich wurde viel umgebaut. So auch bei den Firmen Dätwyler und RUAG Coatings. Dieser werden als neuer Tochter der Impreglon-Gruppe interessante Zukunftschancen zugeschrieben.

Regionale Projekte

Der traditionelle Schulungstag der Region Uri stand unter dem Titel «Einfache Reparaturen im Haus selbst gemacht». Regionalpräsident Josef

Arnold führte gekonnt durchs Programm und gab nützliche Tipps rund ums Haus. Anhand des sehr positiven Echos der Teilnehmenden ist eine Wiederholung anzustreben.

Das Projekt 1440, mit dem die Steigerung des Bekanntheitsgrades und der Mitgliederzahlen angestrebt wurden, konnte 2012 erfolgreich abgeschlossen werden. Mit der Festanstellung von Guido Dahinden hat die Region einen verlässlichen Werber und führt im Sinne des Projektes die Arbeit weiter.

Ein Ziel des Projektes Caro war die Aufnahme von insgesamt 30 Neumitgliedern in der Carrosseriebranche der Regionen Zug-Innerschwyz, Ob-/Nidwalden und Uri. Fast mit Leichtigkeit konnten die Ziele übertroffen werden. Langjährige Basiskontakte innerhalb der Firmen wie auch die Beharrlichkeit der Regionalsekretäre ebneten den Weg zum Erfolg. Die beiden Projekte trugen dazu bei, dass wir im letzten Jahr unser hohes Ziel der Mitgliederzahl-Steigerung sehr deutlich übertreffen konnten. Mit einem Nettozuwachs von 78 Mitgliedern erreichten wir die mit Abstand beste Zuwachsrate aller Syna-Regionen.

Lernende

Im Syna-Sekretariat Altdorf beantwortet Debora Paternostro die Telefonanrufe. Die kaufmännische Lernende im 3. Lehrjahr wird seit August durch uns betreut und schliesst ihre Lehre Ende Juli 2013 ab.

Toni Walker, Regionalverantwortlicher

3.1.13 Zug-Innerschwyz

Regionsrückblick

Das Jahr begann mit vielen Turbulenzen. Im Kanton Zug gab es gleich drei grössere Firmen, die Stellenstreichungen ankündigten: Cham Paper Group in Cham, Siemens Schweiz AG in Zug und Amgen (Europe) GmbH in Zug. Deshalb verbrachten wir das erste halbe Jahr hauptsächlich mit dem Verhandeln von Sozialplänen. Dadurch fanden viele Arbeitnehmende wieder eine neue Stelle. Und bei Härtefällen konnten die erarbeiteten Punkte sinnvoll eingesetzt werden.

Im Jahr 2012 wurde das Projekt «Fusion von 13 Sektionen auf drei Grossektionen» gestartet. Die



Abstimmungskampf für die Initiative «6 Wochen Ferien für alle».

Bild: Erika Immoos

Vorbereitungen und die vielen Diskussionen mit den beteiligten Sektionspräsidenten haben sehr gefruchtet, sodass bei den nächsten Generalversammlungen der Sektionen einzeln darüber abgestimmt werden kann. Somit sind wir mit grossen Schritten unserem Ziel von drei Grosssektionen (Zug, Schwyz, Immigrati) nähergekommen.

Aktionen für Syna und ihre Anliegen

Im März 2012 fand unsere wichtige Abstimmung «6 Wochen Ferien für alle» statt. Vorher wurde noch kräftig mit Standaktionen, Zeitungsberichten, Werbung und Einzelgesprächen in der Öffentlichkeit um jede Stimme gebuhlt. Leider wurde unsere Initiative an der Urne verworfen. Was aber geblieben ist, ist das Thema «mehr Ferien oder Erholung am Arbeitsplatz».

Zudem machten wir in unserer Region mit diversen Standaktionen und Kilbiständen auf Syna aufmerksam und brachten der Bevölkerung unsere Anliegen und Arbeit näher. Ausserdem durften wir Syna den Arbeitnehmenden in diversen Firmen direkt vorstellen.

Arbeitsrecht und GAV-Bestimmungen

Auch in diesem Jahr konnten etliche Rechtsfälle zugunsten von Basismitgliedern abgeschlos-

sen werden. Die Rechtsfälle, vor allem jene über die paritätischen Berufskommissionen, werden immer komplexer und sind meist über die Gerichtsinstanzen zu vollziehen. Kleinere Verfehlungen des Arbeitsrechts werden vor einem Verfahren nachbezahlt.

Bei den verschiedenen Baustellenkontrollen, bei denen ausländische entsandte Firmen kontrolliert wurden, sind weniger Verfehlungen aufgedeckt worden. Als Geschäftsstelle der Schreiner Kanton Schwyz stellen wir fest, dass sich die ausländischen Firmen in den meisten Fällen sehr gut mit unseren Gesetzen und GAV auskennen. Dennoch ist es wichtig, dass wir die Kontrollen stetig verbessern, um den Arbeitsplatz Schweiz zu erhalten und zu sichern. Mit Abstand am meisten Entsandte kommen aus Deutschland.

Freddy Gisler, Regionalsekretär

3.1.14 Zürich/Schaffhausen

Regionalsekretariat

Das Jahr 2012 war das erste Jahr im neuen Regionalsekretariat. Viele Mitglieder besuchten uns mit ihren Anliegen oder holten beispielsweise ihre Reka-Checks. Die Möglichkeit, Versamm-



Standaktion während des Abstimmungskampfes um die Initiative «Der Kunde ist König».

Bild: Peter Schmidt

lungen im modern ausgestatteten Konferenzzimmer abzuhalten, wurde von den Sektionen, Kommissionen usw. rege genutzt.

Abstimmungen, Aktionen

Der Anfang des Jahres war geprägt vom Abstimmungskampf für unsere Initiative «6 Wochen Ferien für alle». Wir führten das Kampagnensekretariat für die Travail.Suisse-Gewerkschaften im Kanton Zürich. Trotz grosser Medienpräsenz und unermüdlichem Einsatz haben wir die Abstimmung leider nicht gewonnen. Das Thema Ferien werden wir nun in Vertragsverhandlungen mit den Arbeitgebern wieder einbringen.

Am 17. Juni 2012 wurde die Zürcher Abstimmung über die Initiative «Der Kunde ist König» wuchtig abgelehnt. Über 242 000 Abstimmende – oder 70,7 Prozent! – sagten Nein zu der unnötigen und arbeitnehmerfeindlichen Verlängerung der Ladenöffnungszeiten. Ein grossartiger Abstimmungserfolg zugunsten des Verkaufspersonals! Im Regionalsekretariat war wiederum das Kampagnensekretariat für Syna und Travail.Suisse eingerichtet. Während der Abstimmungskampagne war Syna mit Zeitungsberichten, Interviews, Podiumsdiskussionen, Standaktionen und Inseraten gut sichtbar. Zum ersten Mal wurde der Abstimmungskampf eng mit dem Ge-

werkschaftsbund des Kantons Zürich (GBKZH) koordiniert. Diese erste enge Zusammenarbeit mit dem GBKZH hat sich bewährt und wird in Zukunft vermehrt stattfinden. Wenn wir uns bei wichtigen Themen mit anderen Organisationen zusammenschliessen, haben wir eine grössere Chance, die Abstimmungen für uns zu entscheiden.

Stellenabbau, Rechtsfälle

In der Maschinenindustrie wurde Syna zu vielen Sozialpartner-Informationen eingeladen, an denen über einen bevorstehenden Stellenabbau informiert wurde. Wir unterstützten die Personalkommissionen bei der Rettung von Arbeitsplätzen und halfen ihnen bei den Verhandlungen von Sozialplänen.

Das Klima zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern wird immer härter. Als Gewerkschaft merken wir dies vor allem daran, dass wir unseren Mitgliedern immer öfter bei arbeitsrechtlichen Problemen beistehen müssen. Die Verstösse gegen die geltenden GAV nehmen ebenfalls zu. Dies stellen wir bei der Mitarbeit in paritätischen Berufskommissionen in den Kantonen Zürich und Schaffhausen immer wieder fest. Auch hier setzen wir uns für die Arbeitnehmenden ein.

Peter Schmidt, Regionalverantwortlicher

3.2 Westschweiz

3.2.1 Freiburg-Neuenburg

Alle drei Jahre kommen die Delegierten von Syna Freiburg-Neuenburg zusammen, um die politischen Organe der Region wiederzuwählen und die Leitlinien für die folgenden drei Jahre festzulegen. Der neue Regionalvorstand wurde gewählt, ebenso die Präsidentin, Nicole Aeby, die ihre dritte Amtsperiode antritt. Die durch die freiburgischen und neuenburgischen Delegierten gewählten Resolutionen sind:

Arbeit und faire Bedingungen für alle

Mit dieser Resolution setzen wir uns für die Beseitigung von Ungleichheiten ein. Wir wollen die absurd geweitete Lohnschere bekämpfen. Ebenso bekämpfen wir die ständige Erhöhung der Arbeitszeit in der Industrie, wo gleichzeitig der Druck bereits nie da gewesene Ausmasse angenommen hat. Wir machen uns stark für die Einführung einer strikten Bonusregelung, für gleichmässige Lohnerhöhungen, für die Ausarbeitung guter GAV, aber auch für die Bewahrung einer Politik der Vollbeschäftigung.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir wollen der fehlenden Gleichheit zwischen Mann und Frau Rechnung tragen, die Vereinbarkeit von Familienpolitik und Wirtschaft vorantreiben und den verschiedenen daraus entste-

henden Bedürfnissen gerecht werden. Dieses Engagement ist für uns zentral. Das Berufsleben darf nicht länger ein Hindernis für das Familienleben oder die familiären Pflichten darstellen, die die Pflege von Kindern, aber auch von Betagten, betrifft. Die Teilzeitarbeit muss ohne Diskriminierung möglich sein und darf der Entwicklung der Karriere nicht schaden.

Unsere Region fordert die Entwicklung der Teilzeitarbeit, die Unterstützung der Familien durch Betreuungsplätze für Kinder und Betagte, Lohngleichheit und Möglichkeiten für berufliches Weiterkommen, Weiterbildung für Personen, die in ihrem Beruf aus Betreuungsgründen eine Auszeit genommen haben. Konkret fordert unsere Region einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, eine Stärkung der Gleichstellungspolitik, Massnahmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, und Förderung der Männer bei der Wahrnehmung familiärer Pflichten.

Ständige Weiterbildung

Um den steigenden Anforderungen im Arbeitsleben Rechnung zu tragen, bemüht sich unsere Region um ständige Weiterbildung. Sie ist notwendig, um die Fähigkeiten zu entwickeln, die es braucht, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Die Weiterbildung darf nicht nur dem Kader offen stehen, sondern soll von allen Arbeitnehmenden genutzt werden können, um ihnen eine Rückkehr ins Arbeitsleben, auch im Falle einer Restrukturierung oder Arbeitslosigkeit, zu ermöglichen.



Der neue Regionalvorstand von Syna Freiburg-Neuenburg, gewählt für die Periode 2012 bis 2015. Bild: Nathalie Matthey

Den wenig qualifizierten Arbeitnehmenden soll ein besserer Schutz auf dem Arbeitsmarkt geboten werden. Unsere Region engagiert sich dafür, dass die obligatorische Bezahlung von drei Weiterbildungstagen pro Jahr und Arbeitnehmenden in die Verfassung aufgenommen wird.

Die Schwerpunkte widerspiegeln die politische Agenda 2013: Die Kampagnen gegen missbräuchliche Löhne und für das Familiengesetz übernehmen zu grossen Teilen die Forderungen der Gewerkschaft. Allerdings müssen wir uns weiterhin einsetzen, damit eine wirkliche Familienpolitik, faire Arbeitsbedingungen oder ständige Weiterbildung nicht Lippenbekenntnisse bleiben, sondern auch künftige Generationen in den Genuss kommen können.

Véronique Rebetez, Regionalverantwortliche

3.2.2 Genf

Politik und Bildung

Syna Genf hat sich das ganze Jahr 2012 über dafür eingesetzt, dass die Initiative zum Ausbau der Unternehmenskontrollen angenommen wird. In einer ersten Phase wollte der Staatsrat erst erreichen, dass Teile der Initiative für ungültig erklärt werden. Doch dank einer einflussreichen, abgeordnetennahen Lobby wurde die Initiative schliesslich wie eingereicht angenommen. Unglücklicherweise zeigten sich die Arbeitgeber nicht einsichtig und haben per Ende 2012 Rekurs eingelegt, damit die Initiative ganz oder teilweise für ungültig erklärt wird.

In der Genfer Berufsschule für Reinigungskräfte hat Syna das Vizepräsidium inne. Die Ausbildungsstätte wurde nun von Eduqua zertifiziert. Seit Anfang 2012 wächst die Berufsschule immer weiter. Mehrere Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsgänge in den Grund- und Weiterbildungskursen wurden geschaffen. Im August 2012 konnte zudem eine CFC-Klasse für Unterhaltsarbeiten eröffnet werden. Für die dreijährige Ausbildung haben sich 21 Jugendliche begeistern können.

Industrie und Branchen

In den Sektoren des Bauhaupt- und Bauneben-gewerbes, der Park- und Gartenarbeit sowie der

Reinigungsarbeiten haben wir 2012 die Aufsichtskommission in den genannten vier GAV ausgebaut. Dank eines effizienten Kontrollbüros, etwas gutem Willen, dem Verzicht, zu viele tiefe Löhne zu zahlen, konnte verhindert werden, dass sich die Mausehelei in Genf zu sehr ausbreitete. Die Sozialpartner arbeiteten einen ÜbergangsgAV aus, der in der national vertragslosen Zeit zur Anwendung kommen sollte. Dieser vorübergehende Vertrag war identisch mit dem GAV und beinhaltete ebenfalls eine Lohnerhöhung von einem Prozent, ebenso wurde ihm ein Artikel zur Solidarhaftung hinzugefügt.

Nachdem eine nationale Vereinbarung unterzeichnet worden war, wurde ein Genfer GAV ausgehandelt. Der wurde in der Folge aber von den Verantwortlichen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) abgelehnt. Aus diesem Grund baten die Sozialpartner um ein nationales Treffen mit dem SBV. In der Folge konnte eine Erhöhung der Essensentschädigung per 1. Januar auf 23 Franken ausgehandelt werden, und der Vertrag wurde unterzeichnet.

Gross war unser Engagement dieses Jahr auch im Bezug auf die Solidarhaftung. Wir haben verschiedene Aktionen auf den Genfer Baustellen gemacht. Dazu haben mehr als 1500 Genfer Bauarbeiter eine Petition unterschrieben. Vor der Abstimmung im September hat eine Gewerkschaftsdelegation mit Syna-Vertretern an der Spitze die Unterschriften nach Bern gebracht.

Dienstleistung

Syna Genf hat sich ebenfalls stark im Gesundheitswesen engagiert. Einerseits durch die Vertretung im «OrTra» (Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Wallis) und der Vertretung im «pôle» (Vorsitz der zwei spezifischen Kommissionen). Zudem ist ein neues Gesetz für die Hotellerie in Bearbeitung, das missbräuchlichen Praktiken ein Ende bereiten soll.

Im Detailhandel konnte der GAV nicht gerettet werden. Die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Betrieben verschlechtern sich zusehends. Syna beobachtet die Entwicklung sehr genau und wird bei jeglicher Vertragsveränderung oder Verschlechterung aufs Schärfste reagieren.

Team Genf



Syna-Aktivisten am 1. Mai in Moutier.

Bild: Pierre-Alain Grosjean

3.2.3 Jura

Das Syna-Sekretariat Jura, das sich auch um den französischen Teil des Kantons Bern kümmert, kämpft damit, nur 1,2 Regionalsekretärenstellen zu haben. Wir sind in allen Bereichen und kantonalen paritätischen Kommissionen des Jura und Berner Jura aktiv. Wir sind in allen Sektoren tätig. Doch wegen der geringen personellen Ressourcen im Büro Delsberg haben wir die gewerkschaftlichen Ziele 2012 nicht erreicht.

Gesundheitswesen

Der GAV AJMEA (Association jurassienne des maisons pour enfants et adultes = Haus für behinderte Erwachsene und Kinder) wurde Ende Juni unterzeichnet. Syna hatte den Verhandlungsvorsitz, was sehr geschätzt wurde. Der neue GAV trat am 1. Oktober 2012 in Kraft und ist bis 2016 gültig.

Verhandlungen über die Einführung der 40-Stunden-Woche und die Sparmassnahmen im Spital Jura dauerten das ganze Jahr. Ungeachtet der vielen Sitzungen wurden die 40 Stunden nicht akzeptiert. Das Spital Jura machte von sich reden; die Ernennung eines neuen Direktors, sein schneller Rücktritt und der Rücktritt einiger Verwaltungsratsmitglieder sind nur einige Gründe

für die Unsicherheit, die während des ganzen Jahres herrschte. Syna und der VPOD haben den GAV unterzeichnet.

Gewerkschaftsarbeit

Syna ist eine der Vertreterinnen der «Coordination des syndicats (CDS)». Das neue Pensionskassengesetz des Kantons Jura war sehr arbeitsintensiv. Die grösste Änderung ist der Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Syna gehört ebenfalls zur Kommission zur Einschätzung der Löhne für den Kanton Jura.

2012 war am 1. Mai Moutier an der Reihe. Dieser Tag vereint jedes Jahr Gewerkschaften und linke Parteien. 2012 war das Thema der Schutz von Löhnen und Renten. Mehrere hundert Aktivistinnen nahmen am Umzug teil. Zu bemerken ist, dass die Kundgebung live im Westschweizer Fernsehen übertragen wurde.

Industrie

Kurz vor den Sommerferien ein schwerer Schlag für die Delsberger Industrie: 30 Angestellte der Firma SAFED (Hersteller von Industrie-Brennöfen) wurden entlassen, das Unternehmen verlagerte seine Produktion nach Österreich. Syna und Unia nahmen sowohl an den Sozialplanverhandlungen wie auch an den Bemühungen zur

Wiedereingliederung der Angestellten teil. In zahlreichen Sitzungen war ein Sozialplan entstanden, der für die Gewerkschaften akzeptabel war. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden konnten anderweitig untergebracht werden.

Im September 2012 entliess die Firma Tornos in Moutier mehr als 200 Personen. Es war ein Keulenschlag für den Berner Jura, denn Tornos war immer federführend im Maschinenbau gewesen. Doch seit ein paar Jahren hat die Maschinenbranche im Hochpreissegment Schwierigkeiten, die Auftragsbücher zu füllen.

Pierre-Alain Grosjean,
Regionalverantwortlicher

3.2.4 Waadt

Ein trauriges Kapitel war die Abstimmungs Niederlage bei der von uns lancierten Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle». Nur jeder dritte Stimmmende sagte Ja. Eine mögliche Erklärung kann sein, dass zwei Drittel der Bevölkerung im Arbeitsprozess sind und die Arbeitgebervereini-gung einige Anstrengung unternommen hat, um die Initiative zu bekämpfen. Wir sind dennoch nicht entmutigt und werden weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.

Was die ökonomische Seite dieses Jahres betrifft, gibt es keine guten Nachrichten. Trotz vieler Verhandlungsrunden war das Resultat ernüchternd. Die rückläufige Teuerung war für die Arbeitgeber Argument genug, die Lohnerhöhungen zu torpedieren. In etlichen Branchen gab es gar eine Nullrunde, die Krise in Europa – vor allem in Griechenland, Spanien, Portugal und auch Italien – war ihnen Grund genug, der guten Konjunkturlage in verschiedenen Sektoren der Schweiz nicht Rechnung zu tragen.

Sektoren

Die paritätische Kommission des GAV des halb-öffentlichen Gesundheitswesens Waadt kontrollierte aufmerksam die Betriebe. Es gab Diskussionen über die Arbeitsbedingungen des künftigen Spitals von Rennaz und des Krankenhauses des Waadtländer Chablais. Ebenso waren die künftige Fusion der Spitäler Monthey, Aigle, Montreux und Vevey und ihren Folgen Thema.

Ein GAV mit der Lidl-Gruppe wurde im letzten Jahr unterzeichnet. Dennoch gab es Probleme für das Personal. Scheint doch ihre Personalpolitik nicht mit unseren Grundsätzen vereinbar zu sein. Diskussionen unter den Sozialpartnern haben deshalb auf nationaler Ebene stattgefunden.

Nicht nur dass Syna im Landesmantelvertrag der Gastrobranche vertreten ist, die Gewerkschaft hat zudem Einsitz in der tripartiten Kommission, die die Schwarzarbeit in der Lebensmittelbranche bekämpft. Kontrollen in 258 Betrieben haben die Arbeitsbedingungen von 3796 Arbeitnehmenden unter die Lupe genommen. 60 Prozent dieser Betriebe haben gegen die Vorschriften des GAV verstossen.

Der Bausektor hat viel Energie gekostet. Denn die Erneuerung des GAV gestaltete sich äusserst schwierig. Schliesslich konnte doch eine Einigung erzielt werden, und der GAV ist seit dem 1. April 2012 in Kraft. Zusätzlich konnte ein Waadtländer Zusatz die Arbeitsbedingungen weiter verbessern.

Tätigkeit des Regionalsekretariates

Viele unserer Kolleginnen und Kollegen sind zunehmend in schwierigen beruflichen und finanziellen Situationen. Auch wenn die Medien nicht müde werden zu wiederholen, dass die Schweiz eine Insel der Glückseligkeit im krisengebeutelten Europa sei, zeigen uns doch Beispiele wie Novartis oder Merck Serono, dass Entlassungen auch bei uns viele Arbeitnehmende betreffen. Das fordert uns umso mehr auf, wachsam und solidarisch zu sein.

Unser Sekretariat musste sich auch um zahlreiche Rechtsfälle kümmern. Es vertrat Mitglieder vor dem Schiedsgericht und bearbeitete Beschwerden gegen Entscheidungen der IV-Stelle oder anderer Versicherungen.

Wir pflegen regelmässig Kontakt mit unseren französischen Kollegen der CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens). Im Rahmen der St.-Louis-Vereinbarung organisieren wir regelmässig Veranstaltungen zu verschiedenen Themen. Im Jahr 2013 werden wir das 10-jährige Bestehen feiern.

Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher

4. Sektoren und Branchen

4.1 Sektor Industrie

4.1.1 Einleitung

Die schweizerische Industrie, welche zu grossen Teilen eine Exportindustrie ist, war auch 2012 durch den starken Franken herausgefordert. Dank des Engagements der Nationalbank und der damit verbundenen Stabilisierung des Schweizer Frankens auf 1.20 zum Euro haben die Unternehmungen Planungssicherheit gewonnen. Dass sich die Industrie im globalen Umfeld so robust hält, liegt neben guten Rahmenbedingungen und dem liberalen Arbeitsmarkt wesentlich auch an der Leistungsbereitschaft, dem Qualitätsverständnis und der Flexibilität der Arbeitnehmenden. Mit berechtigtem Selbstbewusstsein fordern unsere Mitglieder deshalb im Rahmen von GAV-Verhandlungen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere auch hinsichtlich der Work-Life-Balance. Und sie wehren sich darum auch gegen ungerechtfertigte Arbeitszeiterhöhungen oder den Abbau von Zulagen. Kommt es gar zum Stellenabbau, verfolgt Syna konsequent zwei Stossrichtungen: Während einer ausreichend langen Konsultationsfrist muss alles unternommen werden, um Entlassungen zu vermeiden. Kommt es trotzdem zu Kündigungen, müssen die Betroffenen mit einem guten Sozialplan unterstützt werden. (AK)

4.1.2 Maschinenindustrie

«Du entscheidest!»

Syna startete im Oktober 2012 gut vorbereitet in die wichtigen Verhandlungen zur Erneuerung des GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. In Arbeitsgruppen, der Industriekommission und schlussendlich der Industriekonferenz wurde unser Forderungspaket erarbeitet und verabschiedet. Mit dem Slogan «Du entscheidest» unterstreicht Syna nicht nur, dass bei ihr die Mitglieder über Forderungspaket und Verhandlungsergebnis entscheiden. Vielmehr steht der Slogan auch dafür, dass Syna sich für eine



Die Devise von Syna ist es, die Wünsche und Forderungen der Mitglieder zu vertreten, statt ihnen eine andere Meinung aufzuzwingen.

Wirtschaft einsetzt, die dem Menschen dient (und nicht umgekehrt), dass Arbeitsbedingungen Verhandlungssache sein müssen (und nicht Arbeitgeberdiktat), die Arbeitswelt und die Rahmenbedingungen für die Industrie dialogisch und politisch gestaltet werden müssen (und nicht durch Multis erpresst). Das umfassende Forderungspaket sieht neben dem massvollen Ausbau im Bereich Work-Life-Balance den stärkeren Schutz der Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit Entlassungen (Sozialplanpflicht) und Einkommen (Einführung von Mindestlöhnen) vor. Zudem wollen die Mitglieder den heutigen Artikel 57 («Krisenartikel») abschaffen und die Allgemeinverbindlichkeit des GAV anstreben.

Auf Arbeitnehmerseite sind fünf Verbände Vertragspartner. Dies hat zur Folge, dass (mit den Arbeitgebern) über 60 Teilnehmer und Teilnehmerinnen um den Verhandlungstisch sitzen. Der Koordinationsbedarf zwischen den Arbeitnehmerverbänden ist gross. Die Syna-Verhandlungsdelegation hat einstimmig den Auftrag bekommen, sich inhaltlich und vorgehensmässig mit den anderen Verbänden zu koordinieren und wo möglich zusammenzuspannen, aber eigenständig unser Forderungspaket zu vertreten.

Bis Ende 2012 haben die verschiedenen Verhandlungsparteien vor allem ihre Positionen bezogen. Ziel ist es, per Mitte 2013 einen neuen GAV abzuschliessen. (AK)

Mit einem blauen Auge davongekommen

Die Exportindustrie musste sich wie erwähnt auch 2012 mit dem schwachen Euro auseinandersetzen. Dennoch hatten die Unternehmungen



Die Zeit ist reif für eine arbeitnehmerfreundliche Weiterentwicklung der Vereinbarung in der MEM-Industrie.

Bild: Lars Walter

trotz der Euroschwäche eine sehr unterschiedliche Kapazitätsauslastung. Dadurch griffen einige Unternehmungen wie 2011 zur Massnahme der Arbeitszeiterhöhung, ohne diese zusätzliche Zeit zu entschädigen. Immer mehr Unternehmungen bauten jedoch massiv Arbeitsplätze ab. Den grössten Stellenabbau verzeichneten wir bei der Mowag in Kreuzlingen: Gegen 210 Stellen wurden abgebaut. Weitere Firmen wie Ascom, Schalter AG, Electrolux und Siemens führten eine Massentlassung durch, bei der die Sozialpartner beim Konsultationsverfahren und Erarbeiten von Sozialplänen mitwirkten. Schmerzlich waren auch Verlagerungen ins Ausland, denn diese Stellen sind für immer verloren.

Sozialpartnerschaft nur noch ein Modewort?

Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, was die Unternehmen unter einer gelebten und echten Sozialpartnerschaft verstehen. Syna ist von vielen Arbeitgebern enttäuscht, dass für sie die Sozialpartnerschaft nur ein Lippenbekenntnis ist. Die Arbeitgeber ziehen die interne Sozialpartnerschaft vor, und die Gewerkschaften und Verbände kommen für sie erst dann mit ins Spiel, wenn

dies der GAV oder die Arbeitnehmervertretung verlangt. Syna kämpft deshalb im neuen GAV für eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe, damit diese Partnerschaft auch den Namen verdient. Syna will nicht nur Dekoration sein.

Aufgrund der sehr schwierigen Wirtschaftslage und der negativen Teuerung waren die Lohnverhandlungen nicht einfach. Die Unternehmungen sahen jedoch ein, dass es ein positives Zeichen für die Mitarbeitenden braucht. Auch im Jahr 2012 wurde durch die starke Währungskrise noch mehr Effizienz gefordert. In vielen Fällen erreichten wir eine Lohnerhöhung zwischen 0,5 und 1,5 Prozent. In diesem Jahr war der Anteil an individuellen Lohnerhöhungen sehr hoch. Es gab nur wenige Firmen, die eine generelle Lohnerhöhung machten, und wenn sie etwas gaben, dann war es oft eine Einmalprämie. Aufgrund der schwierigen Marktsituation gab es jedoch auch Unternehmungen mit Nullrunden.

Beschäftigung

Die durchschnittliche Kapazitätsauslastung in der MEM-Industrie lag bei 86 Prozent. Damit liegt sie nur ganz knapp unter dem langjährigen

Durchschnitt von 86,3 Prozent. Der Arbeitgeberverband Swissmem schätzt die Lage der Branche angesichts der jüngsten Entwicklung vorsichtig optimistisch ein. Syna hofft, dass die Beschäftigtenzahlen innerhalb der MEM-Industrie nicht noch weiter sinken und die produzierende Industrie an den Denk- und Werkplatz Schweiz glaubt. Dazu benötigt es einen fortschrittlichen neuen Gesamtarbeitsvertrag. (JL)

4.1.3 Chemie- und Pharmaindustrie

Das Jahr begann hoffnungsvoll mit der Zusage der Syna-Mitglieder zum Ende 2011 ausgehandelten und verbesserten Einheitsvertrag für BASF.

Obwohl in der Chemie- und Pharmaindustrie gern und gut Geld verdient wird, schlägt sich dies kaum mehr in besseren Arbeitsbedingungen, sondern viel eher in Renditeoptimierungen (sprich Massenentlassungen!) nieder, wie die zwei nachfolgenden Beispiele zeigen: Im Frühling konnte der GAV VBPCD (regionaler GAV für die Chemie- und Pharmabranche am Rheinknie) nach schwierigen Verhandlungen mit einer Laufzeit bis Ende April 2015 abgeschlossen werden. Das Ergebnis ist enttäuschend und der erfolgreich abgewehrte Angriff der Arbeitgeber auf die Arbeitszeit- und Zulageregelungen unvergessen.

Ende Oktober kündigte Lonza in Visp an, dass sie 400 Stellen streichen wolle. Und dass das obligatorische Konsultationsverfahren zusammen mit den Sozialplanverhandlungen in vierzehn Tagen durchgepeitscht werden sollte. Entsprechend heftig war die Reaktion der Belegschaft. Dank dem grossen und konstruktiven Einsatz von Syna konnte nicht nur die Konsultationsfrist um zwei Monate bis Weihnachten verlängert werden. In der gewonnenen Zeit wurde der Sozialplan verbessert, und dank vieler konstruktiver Vorschläge, die wir mit der Belegschaft erarbeitet haben, wurde die Zahl der Entlassungen massiv verringert. (AK)

4.1.4 Elektrizitäts- und Energiewirtschaft

Die Energiebranche, in der kein GAV existiert, wurde bis im Herbst von Maurice Clément be-

treut. Der Pionier in diesem Bereich (auf gewerkschaftlicher Ebene) mit vielen Jahrzehnten Erfahrung übergab die Betreuung dem neuen Zentralsekretär und Branchenleiter Diego Frieden. Dieser wird von der guten Vorarbeit profitieren und die Arbeit vor allem in der Deutschschweiz weiterführen können.

Bei Groupe E, wo Syna nach Konvention die Betriebsgewerkschaft ist, fanden 2012 wichtige personelle und Gebäudeänderungen statt. Syna hat dies und die Mitarbeitenden dabei begleitet. Ausserdem führte Syna erste Gespräche mit Hydro Exploitation über die Erneuerung des GAV, der Ende 2013 auslaufen wird. (DF)

4.1.5 Grafische Industrie

Am 10. Dezember 2012 hat das Zentralkomitee des Arbeitgeberverbandes Viscom entschieden, die Verhandlungen für einen neuen GAV abzubrechen. Den Vorschlag der Gewerkschaften Syna und Syndicom, den Vertrag ohne Anpassungen zu verlängern, hat Viscom abgelehnt. Sie verliess den Verhandlungstisch ohne von ihren Forderungen abweichen zu wollen: Erhöhung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden und Reduktion der Nachtzuschläge. Syna setzt alles daran, die Verhandlungen möglichst schnell wieder in Gang zu bringen. Der vertragslose Zustand muss schnellstmöglich beendet werden. (TM)



Bis zum Ende des Jahres konnten sich die Sozialpartner nicht auf einen GAV für die grafische Industrie einigen; die Branche verfiel in den vertragslosen Zustand.

Bild: Bruno Füchslin

4.1.6 Papierindustrie

Insgesamt sieht die Lage der Papierindustrie düster aus. Der schwache Eurokurs, die hohen Preise für Rohstoffe (Zellstoff, Füllstoff, Grundchemikalien usw.) sowie die hohen Strompreise sind für die Papierindustrie nach wie vor erschwerend. 2012 war für diese Branche sehr hart und durch weitere Schliessungen von Betriebsstellen gekennzeichnet. Syna war bei allen Betrieben durch die Regionalsekretäre der betroffenen Regionen vertreten und hat aktiv an den Verhandlungen teilgenommen.

Auch in der Papierindustrie kennt man seit 2012 einen sogenannten Krisenartikel. Er bedeutet, dass die Arbeitnehmenden länger arbeiten, ohne dass diese zusätzliche Zeit entschädigt wird. Dieser Krisenartikel wurde jedoch 2012 nie angerufen. Erst im Dezember hat die Firma Perlen Papier AG für das Jahr 2013 mit den Sozialpartnern eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt, wo wir einer befristeten Arbeitszeiterhöhung von einer Stunde pro Woche zugestimmt haben. (JL)

4.1.7 Uhrenindustrie

Westschweiz

Der GAV gilt bis zum 31. Dezember 2016. Die Mindestlöhne wurden per 1. Januar 2012 je nach Region um 80 bis 117 Franken pro Monat erhöht. Die Verhandlungen über die Teuerungszuschläge per 1. Januar 2012 ergaben eine Erhöhung von 12 Franken pro Monat, das sind 0,2 Prozent bei einem durchschnittlichen Uhrmacherlohn von 5942 Franken. (TM)

Deutschschweiz

Der GAV lief am 31. Dezember 2012 aus. Die Lohnverhandlungen mit dem Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten ergaben eine Erhöhung von 0,2 Prozent oder 12 Franken monatlich per 1. Januar 2012. Zudem wurde empfohlen, 0,3 Prozent der Lohnmasse für individuelle Lohnerhöhungen zu verwenden. (TM)

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

4.2 Sektor Gewerbe

4.2.1 Einführung

Das Jahr 2012 glich sehr stark dem Vorjahr, da die GAV-Ergebnisse für die Arbeitnehmenden allgemein als sehr durchgezogen gewertet werden mussten. Die Wirtschaftslage, insbesondere im Bauhauptgewerbe, war sehr gut. Es wurde gebaut, was das Zeug hielt, sodass auch im Nebengewerbe volle Auftragsbücher vorhanden waren. Es hätte also möglich sein müssen, die Lohnverhandlungen 2012/13 mit positiven Ergebnissen abzuschliessen. Dem war aber nicht so. Über die Preise beklagten sich die Arbeitgeber seit Jahren, was sicher mit dem Druck durch ausländische Firmen zu tun hatte, die ihre Leute in die Schweiz entsandten. Dann war aber auch eine gewisse Unsicherheit vorhanden, wie lange die für die Schweiz gute Wirtschaftslage anhalten würde. In den umliegenden Ländern wurden steigende Arbeitslosenzahlen registriert, und die Verschuldung in Europa war ein tägliches Schreckgespenst. Die Zukunft war schwer einschätzbar und die Arbeitgeber deshalb bei Lohn erhöhungen sehr zurückhaltend.

Die Lohnentwicklung in den GAV ist meist der sichtbarste und am ehesten messbare Teil für den Einzelnen. Inhaltlich haben die GAV aber Schritte gemacht, die ebenfalls erwähnt werden müssen. So wurde, wenn auch in kleinen Schritten, daran gearbeitet, dass die Ferienansprüche der Arbeitnehmenden weiter ausgebaut werden konnten. Kleine Schritte in die richtige Richtung wurden auch beim Vaterschaftsurlaub gemacht. GAV sind also kein Auslaufmodell, sondern *die* branchenspezifische Lösung, die es erlaubt, auf wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren. (WR)

4.2.2 Ausbaugewerbe Westschweiz (Second-œuvre)

Der GAV gilt bis 2016. Die Mindestlöhne wurden per 1. Januar 2012 für alle Westschweizer Kantone angeglichen: 5154 Franken pro Monat oder 29 Franken pro Stunde für ausgebildete Angestellte. Der Vertrag für den flexiblen Altersrücktritt wurde bis zum 31. Dezember 2016 verlängert. Die Rente beträgt fix 80 Prozent des

massgebenden Lohnes per 1. Januar 2013 (vorher 75 Prozent). (TM)

4.2.3 Bauhauptgewerbe

Verworren, ja geradezu zerstritten, war die Situation im Baugewerbe. Nach einem viermonatigen vertragslosen Zustand einigte man sich dann aber doch noch per 1. April 2012 auf einen neuen LMV. Mit der Aufweichung des Kündigungsschutzes und der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten provozierten die Baumeister geradezu. Syna forderte mehr Schutz für die Bauleute, insbesondere für die Beschäftigten der zahlreichen Subunternehmen. Nach sich häufenden Meldungen über krasse Lohndumpingfälle bei in- und ausländischen Subunternehmen wurden auch die Politiker aktiv. Die Erstunternehmen befeuerten stets, nichts von Lohnunterschreitungen gewusst zu haben und dass die Schuld bei den Subunternehmern läge. Klagen bei selbigen zielten meist ins Leere, weil sie kaum zahlungsfähig oder bereits wieder im Ausland verschwunden waren. Auf Druck der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit erliess das Parlament eine griffige Änderung, die die Erstunternehmer in die Pflicht nehmen soll. Die Gesetzesänderung gilt nicht nur für das Bauhaupt-, sondern auch für

das Baunebengewerbe. Mit der Solidarhaftung ist ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung von Lohndumping gemacht worden. Für die weitere Akzeptanz des freien Personenverkehrs musste diese Gesetzeslücke geschlossen werden. (EZ)

4.2.4 Betonwaren-Industrie

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2013. Für die Lohnanpassung 2013 wurde eine Einmalzulage von 200 Franken vereinbart. Die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

4.2.5 Carrosseriegewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2013. Für die Lohnanpassung 2013 wurde den Firmen empfohlen, individuelle Anpassungen nach dem Leistungsprinzip vorzunehmen. Die Minimallöhne sind in allen Berufskategorien um 75 Franken pro Monat angehoben worden. (NT)

4.2.6 Dach- und Wandgewerbe

Was früher Dachdecker waren, sind heute Handwerker, die an der Gebäudehülle arbeiten. Die Bran-



An der WM des Dach- und Wandgewerbes in Luzern wurde deutlich, wie sehr die Branche sich wandelt. Bild: Ernst Zülle

che hat sich gewandelt, moderne Techniken und neue Branchenzweige entstehen. Zurzeit wird geprüft, ob auch Photovoltaik-Anbieter der Branche zugeordnet werden können. In welchem Wandel diese innovative Branche steckt, zeigte die Weltmeisterschaft im November 2012 in Luzern. (EZ)

4.2.7 Elektroinstallationsgewerbe

Der GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2014. Für die Lohnanpassung 2013 wurden 1,5 Prozent der Lohnsumme «GAV-Unterstellte» beschlossen. Die Löhne wurden individuell verteilt, die Minimallöhne blieben unverändert. Die Kontrolltätigkeit (Baustellen- und Lohnbuchkontrolle) hat zugenommen. 2013 wird die «Kautio» eingeführt. Hinsichtlich der GAV-Erneuerung werden die Sozialpartner im Frühling 2013 eine Arbeitsgruppe einsetzen. (NT)

4.2.8 Gebäudetechnik

Der neue GAV ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2013. Über die

Lohnanpassung 2013 wurde zwischen den Sozialpartnern keine Vereinbarung getroffen. Die Löhne wurden individuell angehoben, die Minimallöhne bleiben unverändert. Die Kontrolltätigkeit (Baustellen- und Lohnbuchkontrolle) nahm zu. 2013 wird die «Kautio» eingeführt. Hinsichtlich GAV-Erneuerung haben die Sozialpartner eine Arbeitsgruppe einberufen. Die jeweiligen Gremien werden das Gesamtpaket im Frühling 2013 ihren Instanzen zur Annahme vorlegen. (NT)

4.2.9 Gerüstbau

Wenn es im Baugewerbe gut läuft, läuft auch im Gerüstbau. Das spürte vor allem die paritätische Berufskommission (PBK) des GAV Gerüstbau. Neue Firmen schossen wie Pilze aus dem Boden. Einige dieser Newcomer arbeiteten zu Tiefstpreisen und hielten folglich auch die Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht ein. Mit einer 2012 neu strukturierten PBK-Geschäftsführung wurden die Kontrollen verstärkt, um die fehlbaren Firmen zur Rechenschaft ziehen zu können. (EZ)



Konzentriertes Arbeiten auch bei den Spenglern und Gerüstbauern an der WM 2012.

Bild: Ernst Zülle

4.2.10 Gleisbau

Im Gleisbau gab es im letzten Jahr vor allem Probleme mit dem Geltungsbereich. So drängte eine Tochtergesellschaft der SBB mit einigen hundert Angestellten, Securitrans, im Markt vor und vermietete Sicherheitswärter und neu auch Rottenverstärkungen (Gleisbauer) der SBB. Damit wurden die dem GAV unterstellten Gleisbaubetriebe massiv konkurrenziert. Securitrans hielt den GAV Gleisbau nicht ein und bot den Leuten auch keinen flexiblen Altersrücktritt (FAR) an. Syna und die übrigen Sozialpartner untersuchten diesen Fall und leiteten rechtliche Schritte ein. (EZ)

4.2.11 Holzbau

Der von Syna und Holzbau Schweiz ausgearbeitete GAV wurde erstmals einer Revision unterzogen. Grundsätzlich hatte sich der Vertrag bewährt und wurde von Arbeitgeber- wie auch von Arbeitnehmerseite akzeptiert. Die Sozialpartner legten ihr Augenmerk auf das Generationenmanagement: Immer mehr Zimmerleute Mitte dreissig verlassen wegen mangelndem Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit die Branche. Eine Mitgliederumfrage ergab: Es fehlt eine flexible Altersentlastung. In einem ersten Schritt haben die Sozialpartner deshalb das neue Reglement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz «Branchenlösung Holzbau» ausgearbeitet. Syna fordert nun mit Nachdruck eine Lösung für einen flexiblen Altersrücktritt. (EZ)

4.2.12 Holzindustrie, Sägereigewerbe

Der GAV wurde für 2013 unverändert übernommen. Bedingt durch die nach wie vor tiefe Teuerung und einen 2010 eher hoch ausgeglichenen Indexstand, war hier keine gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassung möglich. (WR)

4.2.13 Holzwaren-, Drechslergewerbe

Diese absolute Kleinstbranche hat zwar nach wie vor einen eigenen GAV, doch sind die Arbeitgeber einem immensen Importdruck durch Bil-

ligwaren ausgesetzt. Generelle Lohnerhöhungen konnten nicht erreicht werden. Der GAV wird ab Ende 2013 wohl nicht mehr weitergeführt. (WR)

4.2.14 Maler-Gipsergewerbe (Deutschschweiz, Tessin, Jura, Berner Jura)

Der GAV wurde erneuert, ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. März 2015. Bezüglich der vorzeitigen Pensionierung haben die Sozialpartner eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Nach intensiven Diskussionen kann den jeweiligen Gremien der Sozialpartner im Laufe des Jahres 2013 ein konkreter Vorschlag unterbreitet werden. Die Lohnanpassungen und Mindestlöhne werden gemäss GAV (automatischer Teuerungsausgleich) im April vollzogen. In allen Kantonen nahm die Kontrolltätigkeit (Baustellen- und Lohnbuchkontrolle) zu. Die «Kautio» wurde bereits umgesetzt. Die Problematik der Solidarhaftung wurde gründlich behandelt und diskutiert. Das Ziel ist, diese neue Regelung nach der Allgemeinverbindlicherklärung (vermutlich Juli 2013) einzuführen. (NT)

4.2.15 Marmor-Granitgewerbe

Der GAV wurde erneuert, ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2014. Die Lohnerhöhung für 2013 beträgt 30 Franken pro Monat. Die Mindestlöhne bleiben unverändert. (NT)

4.2.16 Metallunion

Der LGAV ist allgemeinverbindlich erklärt und gilt bis zum 31. Dezember 2013. Über die Lohnanpassung 2013 wurde zwischen den Sozialpartnern keine Vereinbarung getroffen. Die Löhne können individuell angehoben werden, die Minimallohne bleiben unverändert. Die Kontrolltätigkeit (Baustellen- und Lohnbuchkontrolle) hat zugenommen. 2013 wird die «Kautio» eingeführt. Hinsichtlich LGAV-Erneuerung haben die Sozialpartner eine Arbeitsgruppe eingesetzt und ein Gesamtpaket verabschiedet. Die jeweiligen Gremien werden dieses im Frühling 2013 ihren Instanzen zur Annahme unterbreiten. (NT)

4.2.17 Orgelbaugewerbe

Der Orgelbau ist eine sehr spezielle Branche. Nach wie vor ist Syna alleinige Sozialpartnerin bei diesem GAV. Der starke Franken machte der Branche sehr grosse Probleme, da die meisten Produkte im europäischen Markt abgesetzt werden müssen. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der GAV recht gut aufgestellt. Der Kampf mit der Minusteuerung führte ebenfalls zu einer Nullrunde bei den Löhnen. (WR)

4.2.18 Schreinergewerbe (Deutschschweiz und Tessin)

Der neue GAV Schreinergewerbe ist allgemeinverbindlich erklärt, trat am 1. Juni 2012 in Kraft und gilt bis Ende 2015. Seit 2012 sind diesem auch die Messestandbauer unterstellt. Das betrifft die grossen Messen, aber auch die unzähligen Gewerbeausstellungen. Unterschätzt wurde dabei, dass Messestandbauer und Betriebe, die im Design tätig sind oder Standutensilien vermieten, oftmals sehr nahe bei den Montagegruppen sind oder alles aus einer Hand anbieten. In diesen Fällen entscheidet die paritätische Berufskommission, ob ein Betrieb sich an den GAV Schreinergewerbe halten muss oder nicht.

Sind die Probleme bei den landesweit üblichen Gewerbeausstellungen noch lösbar, ist dies bei grossen Messen schon problematischer. Am Aufbau der Schmuck- und Uhrenmesse (Baselworld 2013) arbeiten rund 15 000 Beschäftigte aus dem In- und Ausland. Da werden die Kontrollen zur Einhaltung des GAV zur fast unlösbaren Aufgabe. Es braucht also Lösungen, die den Arbeitnehmenden die GAV-Löhne garantieren, den Standbauern einen fairen Wettbewerb ermöglichen, den Schreinermeistern gleich lange Spiesse garantieren und nicht zuletzt sicherstellen, dass internationale Messen auch künftig in unserem Land stattfinden können. (WR)

4.2.19 Schweiz. Möbelindustrie

Die Möbelindustrie befindet sich nunmehr seit Jahren in einem eigentlichen Tief. Die Verhandlungen, welche zu Beginn des Jahres 2012 aufgenommen wurden, um eine neue Basis für die

Lohn- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, wurden für beide Seiten mit gemischten Gefühlen abgeschlossen. Die vertraglichen Bestimmungen wurden etwas flexibler ausgestaltet. Was den Arbeitgebern nicht weit genug ging, war für die Gewerkschaften schon fast zu viel. Trotzdem haben sich die Vertragspartner auf einen 2-jährigen GAV geeinigt, der bis Ende 2013 läuft. (WR)

4.2.20 Ziegelindustrie

Die Ziegelindustrie hängt sehr stark von der Auftragslage im Bauhauptgewerbe ab. Der Versuch, gemeinsam einen neuen und vor allem mehrjährigen GAV zu erarbeiten, ist letztlich gescheitert. Entscheidend waren dabei nicht nur eine Nullrunde bei den Löhnen für 2013, sondern auch Forderungen der Arbeitgeber nach flexiblen Arbeitszeiten. Eine Sozialpartnerschaft bedeutet, dass beide Seiten Zugeständnisse machen müssen, wenn eine längerfristige Vertragspartnerschaft eingegangen werden soll. So war lediglich ein Jahresvertrag bis Ende 2013 möglich. (WR)

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

4.3 Sektor Dienstleistung

4.3.1 Einleitung

Die unsichere Wirtschafts- und Finanzlage, der starke Franken und der Strukturwandel mit Gewicht zu einer auf Wissen basierten Wirtschaft betreffen immer fiebriger den Dienstleistungssektor, welcher mittlerweile zwei Drittel des Bruttoinlandprodukts ausmacht. Ausbleibende Gäste in der Gastronomie, Einkaufstourismus, Mangel an Fachpersonal im Gesundheitswesen und nicht zu unterschätzen die Begierde nach einem 24-Stunden-Shopping sind künftig ernst zu nehmende Themen. Rückwärts gelesen heisst dies: hohe Belastung und Druck auf die Arbeitsbedingungen, Beeinträchtigung der Gesundheit, erhöhte Umweltbelastung usw. und letztendlich auch eine Verschlechterung der Lebensqualität. Syna muss künftig nicht nur eine verlässliche



Wie weit sind wir noch entfernt vom Rund-um-die-Uhr-Einkaufsspass?

Bild: Fotolia

Partnerin sein, sondern vermehrt in den Dienstleistungssektor investieren. Dass dieser Weg erstrebenswert ist, zeigt die kontinuierlich steigende Mitgliederzahl. Im Geschäftsjahr brachte das beständige Engagement vor allem im Detailhandel erfreuliche Fortschritte. (CM)

4.3.2 Detailhandel

Syna hat gezielt im Detailhandel Aktivitäten entwickelt, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Angestellten beigetragen haben – sowohl national als auch regional.

Coop

Syna spielte eine entscheidende Rolle beim GAV mit Coop. So wurde für 2013 eine Lohnerhöhung von 1,1 Prozent vereinbart. Die zwei unteren Mindestlöhne wurden je um 100 Franken angehoben. Generell erhielten die Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung von 0,6 Prozent. (CM)

Lidl Schweiz

Syna und KV Schweiz ist es 2011 gelungen, mit Lidl Schweiz einen GAV auszuhandeln. Damit wurden erstmals in der Schweiz die Arbeitsbedingungen von Angestellten eines Discounters

verbindlich festgelegt. Aufgrund von Medienberichten im März 2012 richteten Syna und KV Schweiz eine Hotline für die Lidl-Angestellten ein. Sie wurde in den ersten Wochen genutzt, um über Probleme und positive Erlebnisse bei Lidl Schweiz zu berichten. Die Auswertung zeigte, dass die Probleme einzelne Filialen betrafen. Die in einzelnen Medien gemachte Aussage, Lidl stelle Teilzeitangestellte ein, um bei der zweiten Säule zu sparen, war hingegen klar falsch. Die Pensionskasse des Lidl-Personals sieht – im Gegensatz zu anderen Pensionskassen – keine Schlechterstellung von Teilzeitpensen vor. Ebenfalls unwahr war die Aussage, bei Lidl müssten Arbeitnehmende vorgängig eine Einwilligung für jegliche gewerkschaftliche Tätigkeit einholen. Auch dank der Möglichkeit von Syna, als Sozialpartnerin die Angestellten in ihrem Betrieb zu befragen, wurde unsere Mitgliederzahl ständig erhöht. Lidl Schweiz erhöht die Löhne im Geschäftsjahr 2013 um 1,75 Prozent. Dies wurde mit Syna und KV Schweiz im Rahmen des GAV vereinbart. (CM)

Tankstellenshops

Der Nationalrat beschloss im Dezember, die Ladenöffnungszeiten bei Tankstellenshops auszuweiten. Dieser Entscheid würde zur Ausdehnung

der Sonntagsarbeit und der Einführung des 24-Stunden-Arbeitstages im Detailhandel führen. Syna ergriff das Referendum und sammelte ab Januar 2013 Unterschriften. (CM)

Valora

Der GAV wurde 2012 und 2013 schrittweise erneuert. Es wurde eine vereinfachte Dienstalter-Regelung eingeführt, welche bereits ab dem fünften Dienstjahr eine Vergütung von 500 Franken vorsieht. Valora und Syna haben sich ferner über eine Erhöhung des Mindestlohnes ab fünf Dienstjahren für Mitarbeitende ohne Berufsbildung geeinigt. Der GAV gilt bis 2015.

Valora wandelt ihre Kioske laufend in Agenturen um, welche nicht mehr zwingend dem GAV unterstellt sind. Syna liess die Agenturverträge rechtlich überprüfen. Das Gutachten des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen kam zum Schluss, dass ein überwiegender Verdacht auf Scheinselbstständigkeit vorliegt. Valora hielt aber daran fest, dass sie die Agenturen als selbstständige Unternehmen betrachten. Syna hat deshalb ein Schiedsverfahren gemäss GAV eingeleitet und beantragt, dass das Schiedsgericht feststellt, dass die für Valora tätigen Agenturen mit ihren Arbeitnehmenden keine selbstständigen Unternehmen sind und somit unter den Geltungsbereich des GAV fallen. (CM)

Ladenöffnungszeiten

Auch 2012 wurden in den Kantonen und auf Bundesebene Vorstösse für längere Ladenöffnungszeiten behandelt. Und das auf dem Buckel der Detailhandelsangestellten und der kleineren Geschäfte. Doch alle Vorlagen haben die Stimmdenden abgelehnt.

- In Zürich ging der König baden. Das Stimmvolk erteilte am 17. Juni der Initiative «Der Kunde ist König!» eine Abfuhr. Wäre es nach der Initiative gegangen, hätten die Verkaufsgeschäfte im Kanton Zürich rund um die Uhr öffnen können. Ein breites Komitee mit Beteiligung von Syna hatte sich für die Ablehnung der Vorlage stark gemacht.

- Samstags haben die Detailhandelsangestellten im Kanton Luzern ab 16.00 Uhr Feierabend. Ein breites Komitee mit Vertretern der Sozial-

partner im Detailhandel und aller grossen Parteien bekämpfte die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten am Wochenende und vor Feiertagen. Längere Ladenöffnungszeiten bedeuten schlechtere Arbeitsbedingungen im Verkauf und schwächen KMU und Dorfläden. Das Stimmvolk lehnte am 17. Juni eine Ausdehnung der Öffnungszeiten ab.

- Das Komitee gegen längere Ladenöffnungszeiten Basel-Stadt reichte am 10. August mit 3300 Unterschriften das Referendum gegen längere Ladenöffnungszeiten ein. Syna setzt sich dafür ein, dass sich das Basler Stimmvolk gegen die geplanten zusätzlichen Sonntagsverkäufe und den Samstagabendverkauf bis 20.00 Uhr entscheiden wird. Damit kam es am 3. März 2013 zur Volksabstimmung. (CM)

4.3.3 Gesundheitswesen

Westschweiz

Der Schwerpunkt lag in allen Kantonen in der Entwicklung und gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten des Westschweizer Gesundheitswesens. Ein Informationspapier, das die aktuelle Situation analysierte, und die daraus resultierenden Schwerpunkte, die uns in den nächsten Jahren erwarten werden, wurde sowohl an die Sekretäre wie auch an die Aktiven abgegeben. Eine nationale Branchenkonferenz beschäftigte sich mit der Entwicklung und dem Wachstum von Arbeitsplätzen in der Schweiz und international. Syna ist besorgt in Bezug auf die demografische Entwicklung, mit steigender Lebenserwartung und den daraus resultierenden Folgen. Als zentrale Ansprechpartnerin für alle Partner des Gesundheitswesens nahm Syna an nationalen Treffen teil, erweiterte ihr Netzwerk und ist Mitunterzeichnerin des Manifests für das Gesundheitswesen, das explizit fordert, im eigenen Land genügend Personal auszubilden. Um auf die Fragen unserer Mitglieder eingehen zu können, aber auch, um ein Informationsdefizit und die mangelnde Anwendung des Arbeitsgesetzes im Gesundheitswesen – ob staatlich oder privat – zu vermeiden, wurde eine Infobroschüre entwickelt, die diese Lücken nun schliesst. Die Kantone Jura und Neuenburg haben ihre GAV Gesundheitswesen erneuert.



«Pas de CCT – Hôpital fermé» – Ohne GAV wird das Spital geschlossen, verkündeten die Streikenden. Bild: Syna

Streik im Spital la Providence in Neuenburg

Das Spital la Providence kündigte den GAV Santé21 per 31. Dezember 2012. Vordergründig, weil er «zu teuer» sei, doch wohl vor allem, um die Einrichtung an eine börsenkotierte Gesellschaft verkaufen zu können, an die Genolier-Gruppe, deren Ziel es ist, die Profite zu maximieren. Die Angestellten wurden aktiv und forderten: Weiterführung des GAV Santé21, Erhalt aller Arbeitsplätze und keine Auslagerung von Dienstleistungen. Ab Juli folgten zahlreiche Versammlungen, Schlichtungs- und Verhandlungsgespräche, Pressekonferenzen, Mitteilungen, Demonstrationen. Am 18. September legten rund 150 Angestellte ihre Arbeit nieder. Am 26. November beschlossen 70 Angestellte einen Streik, doch übrig blieben nur 30. Zu gross der Druck, die Drohungen und Einschüchterungsversuche der Spitalleitung. Die 30 Streikenden kämpften für Würde und Gewerkschaftsrechte, denn diese Werte bedeuten ihnen mehr als die Drohungen ihres Arbeitgebers, die ihnen Angst machten. Die Ereignisse wurden in einem Blog auf der Syna-Webseite dokumentiert.

Hätte der Neuenburger Staatsrat seinen Erlass angewendet, der besagt, dass Einrichtungen, die auf die Liste kantonaler Spitäler wollen, die Arbeitsbedingungen des GAV Santé21 einhalten

müssen, hätte der Streik eine ganz andere Entwicklung genommen. Doch bis 2016 gilt eine Ausnahmeregelung, dank der Genolier öffentliche Subventionen einstreichen kann, ohne sich an GAV-Bestimmungen halten zu müssen. Die Neuenburger Regierung hätte ihre Dienste anbieten sollen, um den Konflikt zu lösen, doch sie war es, die die Eskalation auslöste. Im Laufe des Dezembers erhob die Spitalleitung bei der Staatsanwaltschaft Klage gegen die Gewerkschaftssekretäre wegen Hausfriedensbruch durch das Aufstellen eines Zeltes auf privatem Grund. Und sie stellte Antrag auf Beschlagnahmung des Zeltes und der Jurte, die die Streikenden vor Kälte und Witterungseinflüssen schützten. Auf Verfügung der Staatsanwaltschaft demontierte und beschlagnahmte die Kantonspolizei das Material am frühen Morgen des 26. Dezembers. Die Streikenden wandten sich an die Kirche und errichteten einige Schritte weiter ein neues Zelt. Doch auch das mussten sie nicht einmal einen Tag später wieder abbrechen. (CH)

4.3.4 Agrarwirtschaft

Bisher gab es bei Fenaco lediglich einen Rahmenvertrag. 2012 hat sich Fenaco jedoch mit Syna und Unia auf einen neuen GAV geeinigt.

Das Abkommen trat am 1. Januar 2013 in Kraft und hat eine Laufzeit von mindestens drei Jahren. Der neue GAV erfüllt die Ansprüche der Angestellten in verschiedenen Bereichen stärker, etwa bei den bezahlten arbeitsfreien Tagen und beim Mutterschaftsurlaub. Weiter sieht er eine verstärkte Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau vor, und der Persönlichkeitschutz für die Mitarbeitenden wird verbessert. Insbesondere Angestellte, die auf Missstände hinweisen, sogenannte «Whistleblower», sollen besser geschützt werden. (CM)

4.3.5 Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche

Die Grundlage für einen rechtsgültigen Vertragsvollzug ist für die schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche leider nicht gegeben. Ein neuer GAV ist deshalb unerlässlich. Die Arbeitgeber zeigen für dieses Begehren jedoch nicht das nötige Verständnis.

Der bestehende GAV wurde bis Ende 2013 verlängert. Als kleiner Gegenwert waren die Arbeit-

geber bereit, für 2013 wenigstens die Mindestlöhne um 1 Prozent zu erhöhen. Ebenso verpflichteten sich die Vertragsparteien, sofortige Verhandlungen für einen Anschluss-GAV aufzunehmen. (GB)

4.3.6 Coiffeurbranche

Leider wurden die ausgehandelten Änderungen für den Anschluss-GAV an der Delegiertenversammlung von CoiffureSuisse abgelehnt. Das Nein war für Syna nicht nachvollziehbar, zumal CoiffureSuisse schon die Verhandlungen für den GAV 2007 scheitern liess. In den Jahren ohne Vertrag beobachtete Syna neben einem massiven Lohnzerfall auch eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde bis August 2013 verlängert. Dafür kehren die Arbeitgeber umgehend an den Verhandlungstisch zurück. Das ist nicht die endgültige Lösung, gibt aber die nötige Zeit, um die Verhandlungen nutzbringend und ohne vertragslosen Zustand fortsetzen zu können. (GB)



Die negative Haltung von CoiffureSuisse schadet dem Image der Coiffeurbranche, die sich gerne jung, modern und dynamisch gibt.

Bild: Fotolia

4.3.7 Gastrobranche

Die Gespräche zwischen den Sozialpartnern standen in den letzten Monaten im Zeichen der angespannten wirtschaftlichen Situation der Branche, welche massgeblich durch den überbewerteten Franken, die Schuldenkrise im Euro-Raum und das allgemein schwierige ökonomische Umfeld geprägt ist. In Anbetracht der Einführung des vollen 13. Monatslohnes auf den 1. Januar 2012 wurden die Mindestlöhne des L-GAV per 1. Januar 2013 nicht angehoben. Der L-GAV der Gastrobranche steht zurzeit unter einem enormen Druck. Die Zahl der Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen erbringen, aber nicht oder nur teilweise dem Wirtschaftszweig der Gastrobranche angehören, nahmen zu. Für alle konkurrierenden Anbieter gastgewerblicher Leistungen sollen dieselben Rahmenbedingungen sichergestellt werden. Ein entsprechendes Gesuch ist beim Seco hängig. (GB)

4.3.8 Reinigungsbranche

Deutschschweiz

Die Reinigungsbranche der Deutschschweiz hat den Gesamtarbeitsvertrag für die Jahre 2011 bis 2015 abgeschlossen und hebt die Mindestlöhne jedes Jahr um 2,5 Prozent an. Das Seco hat einer erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für Betriebe unter sechs Personen zugestimmt. Hier gilt die AVE vorerst für den Mindestlohn sowie die Kontrolle dieser Löhne. Im Frühling 2012 hat die Reinigungsbranche ihren langersehnten Wunsch – ein eigenes Ausbildungszentrum – in Rickenbach SO erfüllt. Unter dem Motto «fair-clean» wird in den kommenden Jahren mit einer Bewusstseinskampagne verstärkt auf die wirtschaftliche Bedeutung sowie die rasante Professionalisierung dieser Branche aufmerksam gemacht. (GB)

Westschweiz

Die Sozialpartner, zu denen auch Syna gehört, verhandelten die Erneuerung des GAV. Neu gilt er für alle Westschweizer Kantone, auch für Genf. Das gab uns die Möglichkeit, die Löhne für die neuen Berufe dieser Branche anzupassen, und zwar für die gesamte Dauer des GAV. Einige

wichtige Änderungen und Anpassungen wurden bei der Dauer der Arbeitszeit, den Überstunden, der Nachtarbeit, den Frei-Tagen und den Transportkosten gemacht. Dieser neue GAV tritt am 1. Januar 2014 in Kraft, bis dahin bleibt der aktuelle GAV bindend. Schon jetzt haben die Sozialpartner beschlossen, in den Jahren 2013 und 2014 zu prüfen, ob die Möglichkeit besteht, für die gesamte Branche eine Kollektivlohnausfallversicherung für Krankheit abzuschliessen, sowie die zweite Säule einzurichten. (CH)

**Beiträge von Guido Bechtiger (GB),
Chantal Hayoz (CH) und Carlo Mathieu (CM)**

4.4 Personalverleih

Lange Zeit war Temporärarbeit verpönt. Viele, vor allem Handwerker, wurden zu tiefen Löhnen angeheuert und nach Abschluss der Aufträge wieder auf die Strasse gestellt. Mit dem GAV Personalverleih hat dies nun ein Ende. Er trat am 1. Januar 2012 in Kraft und wurde vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt. Das neue Vertragswerk schafft für alle Beteiligten – temporär Angestellte und Einsatzbetriebe – Vorteile.

Schwierig für die Sozialpartner war die Koordination von bestehenden allgemeinverbindlichen GAV mit dem neuen GAV Personalverleih. Dies war einer der Gründe, wieso es mehr als fünf Jahre gedauert hat, bis der Vertrag zustande kam. Neben verbindlichen Mindestlöhnen und Arbeitszeiten war es uns ein Hauptanliegen, berufliche Vorsorgebestimmungen, Lohnausfallentschädigungen bei Krankheit sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für alle temporär Mitarbeitenden zu vereinheitlichen. Eine grosse Aufgabe wird es nun sein, für die Einhaltung der GAV-Bestimmungen zu sorgen. Die neu gegründete Vollzugskommission (SPKA), in der Syna vertreten ist, hat ihre Arbeit aufgenommen. Mit der Prüfung und Sanktionierung von fehlbaren Personalverleihfirmen werden gleich lange Spiesse im Wettbewerb geschaffen. Lohndumping soll der Vergangenheit angehören. Mit dem neuen GAV haben Syna und die übrigen Sozialpartner einen Meilenstein zum Schutz der Temporärangestellten gesetzt. (EZ)

5. Gewerkschaftspolitik

5.1 Arbeitszeit unter Druck

Die Arbeitszeit ist 2012 gleich auf verschiedenen Ebenen verstärkt unter Druck geraten. Arbeitszeiterhöhung, Vertrauensarbeitszeit und Nachtarbeit sind nur drei Stichworte, wie die Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden verschlechtern wollten. Syna wehrte sich vehement.

Der Arbeitsvertrag steht auf zwei Eckpfeilern: Arbeitnehmende verpflichten sich zur Leistung von Arbeit, die in der Regel zeitlich definiert ist, und der Arbeitgeber entrichtet dafür Lohn. Die Arbeitgeber untergruben auf verschiedene Art den Pfeiler Arbeitszeit. Sie torpedierten damit den Arbeitsvertrag und gefährdeten die Gesundheit und das Einkommen der Arbeitnehmenden.

Kein Vertrauen in Vertrauensarbeitszeit

Es begann vor ein paar Jahren unbemerkt. Unter dem Titel «Führen durch Ziele» schafften vor allem Banken und Versicherungen im grossen Stil die Arbeitszeiterfassung ab. Aber ohne die Erfassung der Arbeitszeit lassen sich die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten und Pausen nicht durchsetzen und kontrollieren. Syna nahm deshalb innerhalb der Arbeitskommission immer eine dezidiert kritische Haltung ein,

wenn es darum ging, die Erfassungspflicht aufzuweichen. Völlig unverständlich hat 2012 das Seco trotzdem einen Vorschlag in die Vernehmlassung geschickt, der diese Pflicht für die sehr gut verdienenden Arbeitnehmenden abschaffen will.

Im Rahmen der Anhörung hat sich Syna umfassend und gut begründet dagegen ausgesprochen. Sie wehrte sich gegen die unlogische und gesetzeswidrige Abschaffung der Arbeitszeit. Dieses Ansinnen birgt zudem die Gefahr eines Dammbruchs, ist völlig unnötig, ungerecht und ungesund und verkennt die Realität und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden.



Länger arbeiten bei gleichem Lohn

Mit der Eurokrise und dem starken Franken stieg schon vor 2012 der Druck in der Industrie massiv, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden ohne Lohnausgleich zu erhöhen, um so konkurrenzfähiger zu sein. In der Chemie- und der Maschinenindustrie willigte Syna in der Folge in vereinzelten Fällen dazu ein. Wir beharrten aber immer auf fairen Entschädigungslösungen und darauf, dass die Arbeitsplätze während der befristeten Arbeitszeiterhöhung geschützt sein müssen. Doch die Arbeitgeber scheinen sich nicht nur mit diesen befristeten Lösungen begnügen zu wollen. Im Rahmen der GAV-Verhandlungen der MEM-Industrie drohten die Arbeitgeber noch mit der Forderung, die Arbeitszeit generell zu erhöhen. Diese Forderung

Vertrauensarbeitszeit: Wird die Arbeitszeit nicht erfasst, kann sie auch nicht kompensiert werden. Bild: Fotolia

harrten aber immer auf fairen Entschädigungslösungen und darauf, dass die Arbeitsplätze während der befristeten Arbeitszeiterhöhung geschützt sein müssen. Doch die Arbeitgeber scheinen sich nicht nur mit diesen befristeten Lösungen begnügen zu wollen. Im Rahmen der GAV-Verhandlungen der MEM-Industrie drohten die Arbeitgeber noch mit der Forderung, die Arbeitszeit generell zu erhöhen. Diese Forderung



Die Sonntagsallianz will den arbeitsfreien Sonntag bewahren.

war in der grafischen Industrie Realität. Und führte zum vertragslosen Zustand. Denn für Syna kam und kommt eine generelle und unbefristete Arbeitszeiterhöhung nicht in Frage.

Mehr Flexibilität ... bis zum Bruch?

In den letzten Jahren konnte eine eigentliche Verdichtung und Ausdehnung der Arbeitszeiten festgestellt werden. Zum einen müssen immer weniger Arbeitnehmende immer mehr leisten. Personalabgänge werden nicht mehr ersetzt, Aufgabengebiete dafür erweitert. Die ständige Erreichbarkeit per Mail und Mobiltelefon hat den Trend der Verdichtung der Arbeitszeit zusätzlich befeuert. Zudem werden die Arbeitseinsätze immer kurzfristiger geplant und die Arbeitnehmenden nur dann aufgeboten, wenn es am meisten rentiert. Im Detailhandel haben die längeren Öffnungszeiten zur Einführung von Zimmerstunden (und somit überlangen Arbeitstagen) geführt. Im Gewerbe und der Industrie werden bei grosser Nachfrage die Arbeitnehmenden zu massiver Mehrarbeit angehalten, um sie dann kurzfristig bei einem Auftragsrückgang zum Ferienbezug zu zwingen. Syna wehrt sich im Rahmen der Sozial- und Vertragspartnerschaft gegen diesen ungesunden und unwürdigen Trend, der die vielbeschworene Work-Life-Balance zu einer leeren Worthülse verkommen lässt.

Nachtarbeit statt mehr Ferien

Um gerade diesen so notwendigen Ausgleich zwischen Arbeit und Ruhe, beruflichem und familiärem Engagement mehr Nachdruck zu verschaffen, kam im März 2012 die Syna-Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» zur Abstimmung. Die Angstmacherei vor einem Arbeitsplatzabbau, begünstigt durch die nicht optimale wirtschaftliche Situation, hat dazu geführt, dass

unser Anliegen abgelehnt wurde. Syna wird jetzt auf dem sozialpartnerschaftlichen Weg den Ausbau der Ferien verfolgen. Dies ist umso nötiger, als auf politischer Ebene wiederholt die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten und Arbeitszeiten angestrebt wird. Statt mehr Erholung soll noch länger gearbeitet werden. Noch Ende 2012 kündigte Syna deshalb das Referendum gegen die Öffnungszeiten von Tankstellenshops an. Denn Nachtarbeit soll im Detailhandel tabu bleiben und wie bisher nur in einzelnen Branchen sowie begründeten Fällen möglich sein und entsprechend gut entschädigt werden.

Alle diese Entwicklungen führen dazu, dass das Thema Arbeitszeit weiterhin im Fokus unseres gewerkschaftlichen Engagements stehen wird. Darum engagiert sich Syna auch in der Sonntagsallianz, die sich für den möglichst arbeitsfreien Sonntag einsetzt. Syna wird dabei die Gesundheit, die Würde, die Work-Life-Balance und das Einkommen der Arbeitnehmenden als Richtlinie für ihren Kampf nehmen.

Arno Kerst, Vizepräsident

5.2 Lohnpolitik

Die herausforderungsreiche und unsichere wirtschaftliche Situation sowie die Minussteuerung haben die Lohnverhandlungen beherrscht. Abgesehen von löblichen Ausnahmen können die Ergebnisse kaum befriedigen. Besonders die Wenigverdienenden und einmal mehr die Frauen, aber auch weite Teile des Gewerbes und der Industrie, gehen (fast) leer aus.

Anlässlich zweier Medienkonferenzen präsentierte Syna zusammen mit ihrem Dachverband Travail.Suisse im August ihre Lohnforderungen und im Dezember die Ergebnisse des Lohnherbstes. Das Echo in der Presse, den elektronischen Medien und im Fernsehen und Radio war einmal mehr beachtlich. Die Detailergebnisse der Lohnverhandlungen sind auf www.syna.ch publiziert worden.

Syna stieg mit drei gut begründeten Hauptforderungen in die Lohnverhandlungen 2012/13 ein:

- Erhöhung der GAV-Mindestlöhne. Denn knapp 15 Prozent der Vollzeitangestellten verdienen weniger als 4000 Franken. Syna forderte die Anhebung der Tiefst- und Mindestlöhne um wenigstens 100 Franken.

- Lohngleichheit jetzt. Die faktische und verfassungswidrige Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann muss behoben werden. Darum forderte Syna in allen Lohnverhandlungen spezielle Lohnmassnahmen für Frauen und die Beteiligung am Lohngleichheitsdialog.

- 2 Prozent Realloohnerhöhung liegen drin. Auch 2012 stieg Syna mit nach Branchen differenzierten Forderungen in die Verhandlungen ein. Wir forderten eine Anhebung der Löhne, die sich die Arbeitnehmenden dank ihrem unermüdlichen und grossen Einsatz mehr als verdient haben.

Grosse Unsicherheit

Wie so oft in den letzten Jahren spielten sich die Lohnverhandlungen in einem unsicheren und herausforderungsreichen wirtschaftlichen Umfeld ab. Aufgrund der sinkenden Konsumentenpreise waren nominal dieses Jahr keine hohen Lohnabschlüsse möglich.

Mindest- und Tiefstlöhne stiegen nur stockend

Die positiven Nachrichten zuerst: Die Mindestlöhne im Reinigungsgewerbe sind um mindestens 2,4 Prozent (Deutschschweiz) bzw. durchschnittlich 2 Prozent (Westschweiz) gestiegen. Auch im Detailhandel (bei Coop und z.T. Valora) stiegen mit plus 100 Franken die Mindestlöhne deutlich.

Enttäuschend ist die Mindestlohnentwicklung besonders im Gewerbe. Syna bilanzierte darum mit Bedauern, dass im vierten Jahr in Folge die Mindestlöhne und somit auch die Tiefstlöhne nur unterdurchschnittlich (wenn überhaupt!) angestiegen sind. Dies waren keine guten Nachrichten für die Schlechtverdienenden in diesem Land.

Frauen wieder als Verliererinnen

Syna engagiert sich seit Jahren vehement für die Verbesserungen der Lohnsituation bei den Frauen. Die faktische Lohndiskriminierung von 10 Prozent ist nicht akzeptabel. Auch an diesen

Lohnverhandlungen war das Ergebnis ernüchternd, kaum ein Arbeitgeber hat zu speziellen Lohnerhöhungen für die Frauen Hand geboten.

Der von den Sozialpartnern zur Behebung der Lohnunterschiede ins Leben gerufene Lohngleichheitsdialog wurde von viel zu wenigen Firmen angewendet. Die Verweigerung der Arbeitgeber an den Lohnverhandlungen entlarvte das oft propagierte freiwillige Engagement für Lohngleichheit als Hinhaltetaktik. Die Frauen werden sich nicht mehr mit hohlen Worten und leeren Versprechungen abspesen lassen.

Nur dank Negativsteuerung mehr Kaufkraft

Die nominal oft enttäuschenden Lohnvereinbarungen wurden nur durch die diesjährige Minussteuerung von -0,7 Prozent aufgewertet. Mit Sorge musste Syna feststellen, dass zudem ein überwiegend grosser Teil der Löhne individuell verteilt wurde. Dies ist branchenübergreifend eine gefährliche Entwicklung, da zu oft keine objektiven Verteilungskriterien bestehen.

Arno Kerst, Vizepräsident

5.3 Brüchiger Arbeitsfrieden

Syna bekennt sich zur konstruktiven Sozialpartnerschaft. Es ist das Verhalten von Arbeitgebern, das uns zwingt, auch den konfliktuellen Weg zu beschreiten. Dieser soll jedoch die Ausnahme bleiben.

An den Kongressen 2010 und 2002 hat sich Syna ausführlich und gut begründet für eine engagierte, konstruktive und somit lösungsorientierte Sozial- und Vertragspartnerschaft ausgesprochen. Wir leben diesen Grundsatz, zum Wohle unserer Mitglieder, tagtäglich mit Nachdruck und Erfolg. Wir nehmen damit auch bewusst in Kauf, von den Medien weniger beachtet zu werden, weil diese oft lieber über Konflikte berichten.

Wenn Arbeitgeber Lösungen verweigern

2012 mussten wir, für einmal nicht im Gewerbe, sondern in der Industrie und dem Gesundheitswesen, den konfliktuellen Weg beschreiten:



Sozialpartnerschaft ist ein Geben und Nehmen. Dahinter steht Syna.

Bild: Fotolia

- Das Pharmaunternehmen Lonza wollte Ende Oktober in Visp nicht nur mehr als 400 Stellen streichen, sondern auch innert vierzehn Tagen die Konsultation und die Sozialplanverhandlungen durchdrücken. Die Belegschaft drohte darum mit Streik. In der Folge konnten wir bis Ende des Jahres konstruktive Rettungsmassnahmen vorschlagen und so in harten Verhandlungen die Zahl der Entlassungen massiv reduzieren.

- Im grafischen Gewerbe provozierte der Arbeitgeberverband Viscom die Arbeitnehmenden mit der Forderung, die Arbeitszeiten im GAV zu erhöhen und gleichzeitig die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit zu senken. Trotz konstruktiver Vorschläge von Seiten von Syna verhinderten die Arbeitgeber eine Lösung und verschuldeten damit den vertragslosen Zustand in der Druckbranche per Ende 2012. Damit erlosch auch die Friedenspflicht. Allfällige Kampfmassnahmen werden den Syna-Fokus auf eine verhandelte und arbeitnehmerfreundliche Lösung unterstreichen.

- Die Privatisierungs- und Gewinnmaximierungswelle im Gesundheitswesen zeigte sich besonders hässlich im Neuenburger Spital La Providence beziehungsweise bei dessen Käufer, der

Genolier-Gruppe. Sämtliche Versuche von Syna, eine friedliche Lösung herbeizuführen und den GAV-Ausstieg zu verhindern, scheiterten. Schuld daran waren die Unfähigkeit der Neuenburger Regierung und die Verweigerung der Arbeitgeber. Darum beschlossen unsere Mitglieder zu streiken. Dass ein solcher Streik keine Sonntagschule ist, zeigte die 2013 erfolgte Entlassung der Streikenden auf skandalöse Weise. Unser Kampf für eine Lösung geht weiter.

Syna versteht sich als engagierte Sozialpartnerin, die immer und zuerst am Verhandlungstisch und innerhalb der Sozialpartnerschaft Lösungen anstrebt. Verweigern Arbeitgeber diesen Weg, sind unsere Mitglieder auch bereit, den konfliktuellen Weg zu gehen.

Arno Kerst, Vizepräsident

5.4 Gesellschaftspolitik

5.4.1 Einleitung

Per April 2012 wurde innerhalb der Syna die Fachstelle Gesellschaftspolitik geschaffen. Die

80-Prozent-Stelle umfasst neben den Kommissionen Migration, Jugend und Gleichstellung auch Kommunikations- und Vernetzungstätigkeiten. Die Stelleninhaberin Sabine Hunger betreut die fremdsprachigen Seiten im Syna Magazin und auf der Syna-Webseite. Unterstützt wird sie dabei von italienisch-, spanisch- und portugiesischsprachigen Syna-Mitarbeitenden, Syna-Mitgliedern und externen Stellen. Sie verfasst Berichte zu kommissionsrelevanten Themen und Tagungen. Der Vorsitz der Migrationskommission ist ebenso Teil des Tätigkeitsfeldes wie der Sitz im Syna- und Travail.Suisse-Vorstand.

5.4.2 Migration

Mit dem personellen Wechsel und der Schaffung der Fachstelle Gesellschaftspolitik hat auch das Präsidium der Migrationskommission gewechselt. Unter der neuen Leitung wurden zwei Sitzungen mit der gesamten Kommission sowie zwei Arbeitsgruppen-Sitzungen abgehalten. Die Bildung sowie die Kommunikation standen dabei im Vordergrund. Konkrete Aktivitäten für das Jahr 2013 sind geplant und angedacht. Auch

wenn es im Bereich Migration dringende Thematiken gibt, ist die Bearbeitung gerade dieser Themen ressourcenintensiv und verlangt die Mitarbeit aller. Es war eine grosse Herausforderung, die Kommissionsmitglieder, die zum Teil seit über 15 Jahren dabei sind, für neue und alte Themen erneut zu motivieren.

5.4.3 Young Syna

Nach jahrelanger Vorarbeit ist es uns 2012 gelungen, auf nationaler Ebene und über den Dachverband Travail.Suisse eine Jugendkommission zu gründen. Im Dezember wurde das Übergangsreglement vom Vorstand von Travail.Suisse angenommen und somit der Weg für die Aufbauarbeit bereitet. Ein sehr wichtiger Bestandteil des Reglements ist die direkte Partizipation der Jugendlichen an sämtlichen Geschäften von Travail.Suisse. Die Schwerpunkte der künftigen Jugendarbeit sollen vorwiegend der Aufbau von und das Arbeiten mit Netzwerken sein sowie die Beratung, Bildung, Sensibilisierung und Politik. In Zusammenarbeit mit Transfair wurden im Bereich Bildung bereits für den Frühling 2013



An der Gründungssitzung für die Jugendkommission Travail.Suisse wurden viele Ansätze und künftige Ziele zusammengetragen.

Bild: Olivia Coray

vier Jugendkurse ausgearbeitet und über das Kursprogramm des Bildungsinstituts ARC ausgeschrieben.

5.4.4 Gleichstellung

Die einzige noch aktive Frauengruppe in der Region Luzern hat 2012 nach über 20-jähriger Tätigkeit ihre Arbeit abgegeben. Da Ausrichtung und Themen unklar waren sowie auch junge und motivierte Basismitglieder noch fehlen, haben zwei Funktionärinnen die Gruppe übernommen. Der grosse Verdienst der bisherigen Frauengruppe ist in der Region Luzern bekannt und anerkannt. Nun gilt es, den Schritt von der reinen Frauengruppe zu einer zeitgemässeren Gleichstellungsgruppe zu machen.

Auf nationaler Ebene wurde in den Lohnverhandlungen einmal mehr die Lohnungleichheit gefordert.

Sabine Hunger, Fachstelle Gesellschaftspolitik

5.5 Rentner und Rentnerinnen

Die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» von Travail.Suisse und Syna ist leider am 10. März vom Stimmvolk abgelehnt worden. Die Schweizerinnen und Schweizer gönnten sich nicht mehr Erholung vom Alltagsstress. Die Angstmacherei hat wieder einmal gewirkt. Die übertriebenen Millionensaläre und Boni sind für die nächste Zeit gesichert. Das Leben geht weiter, keine Klagen mehr über Stress am Arbeitsplatz.

Meine Hoffnungen vom Vorjahr auf das neu gewählte Parlament haben sich teilweise erfüllt. Es ist etwas sozialer und seriöser geworden und hat Fehlentscheide, die 2011 noch kurz vor Torschluss gefällt wurden, korrigiert. Einige Hardliner haben sich zurückgezogen oder sind abgewählt worden.

Frankenspekulationen und Bankgeheimnisse

Syna war über das ganze Jahr gefordert. Umstrukturierungen mit Personalabbau in allen Regionen verlangten den vollen Einsatz des Per-

sonals. Der durch Spekulation hochgetriebene Franken forderte seinen Preis. Produktionsarbeitsplätze wurden in Billiglohnländer verlegt. Nur die Nationalbank wehrte sich ernsthaft gegen die Frankenspekulation. Sie konnte den Frankenkurs zum Euro immer etwas über Fr. 1.20 halten. Von der Politik sind noch keine ernsthaften Vorstösse im Parlament für eine Devisentransaktionssteuer eingereicht worden, um die wirtschaftsschädigende Frankenspekulation zu stoppen. Auch vom Bundesrat fehlen entsprechende Vorstösse. Er war zu stark mit der Schonung von ausländischen Steuerflüchtlingen und -betrügnern beschäftigt und musste die im Ausland tätigen Banken vor allzu starken Repressalien schützen. Das heilige, unantastbare Bankgeheimnis ist etwas ins Wanken geraten. Stellen Sie sich vor, diese heilige Kuh würde geschlachtet und alle unsere Schweizer Steuerbetrüger stünden im Scheinwerferlicht! Ein grosses Problem für die Politik, da viele Politiker nicht mehr für öffentliche Ämter zur Verfügung stehen würden. Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf äusserte sich kurz vor Jahresende: Es brauche weiterhin ein Bankgeheimnis, «und zwar für jene, die sich nichts zuschulden kommen liessen». Doch wieso brauchen ehrliche Steuerzahler ein Bankgeheimnis – wir haben einen sehr restriktiven Datenschutz, und dies genügt vollauf.

Versammlungen

Die Vorstandssitzung der Syna-Rentnerbewegung vom 29. Juni im Zentralsekretariat Olten befasste sich mit verschiedenen Abstimmungen sowie der Vorbereitung der Hauptversammlung vom 7. September. An dieser Rentnertagung referierte Nationalrat Jean-François Steiert, Vizepräsident des Dachverbandes Schweizerischer Patientenstellen, über die Rechte der Patienten. Ein sehr interessantes und aufschlussreiches Referat über das Schweizer Gesundheitswesen. Nach seinen Aussagen sind die Gesundheitskosten im Vergleich zum Bruttoinlandprodukt nicht stark gestiegen. Er sieht einen unnötigen Kostenfaktor vor allem bei den vielen Kassenwechseln. Die Wechsler sparen im ersten Moment etwas für sich selbst, die dabei entstehenden Kosten tragen jedoch letztendlich alle Versicherten. Zusätzlich



Der starke Franken respektive der schwache Euro bewegten auch die Rentnerkommission 2012.

Bild: Fotolia

verteuert die unnötige Werbung die Gesundheitskosten zusätzlich. Mit den Prämien, den Selbstbehalten und dem Kauf von Medikamenten auf eigene Rechnung usw. zahlen die Schweizerinnen und Schweizer zwei Drittel der Krankheitskosten selbst. In keinem entwickelten Land ist der eigene Anteil so hoch wie bei uns. Der Referent engagierte sich für eine öffentliche Krankenversicherung, gegliedert nach Kantonen. So könnten Millionen von Verwaltungskosten und Saläre für knapp hundert Direktionen und entsprechende Verwaltungsräte eingespart werden.

Wahlen und Nachfolgeregelungen

Der gesamte Vorstand wurde im Amt bestätigt. Neu gewählt wurde Rudolf Henes aus Schaffhausen, der bereits Emil Hauser im Vorstand von Travail.Suisse abgelöst hatte. Unser Koordinator vom Syna-Zentralsekretariat ging zum Jahresende in Pension und verliess uns deshalb. Im Namen des gesamten Vorstandes wurde die sehr angenehme Zusammenarbeit verdankt. An der

Rentner-Delegiertenversammlung wurden ebenfalls die Vertreter beim Schweizerischen Rentnerverband FSR sowie der neu geschaffenen Travail.Suisse-Rentnerkommission bestimmt. Es sind dies Willy Cramatte aus Avenches und Paul Rutz aus Rorschach. Sie vertreten uns auch bei der VASOS (Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz).

An der Vorstandssitzung vom 29. November standen die Jahresplanung der Anlässe 2013 sowie die Nachfolge des bisherigen Koordinators Eric Favre im Vordergrund. Erfreulicherweise stellte sich Syna-Präsident Kurt Regotz zur Verfügung, der 2014 das Verbandspräsidium abgeben wird.

Dem Syna-Rentner-Vorstand danke ich ganz herzlich für die sehr gute, kameradschaftliche Zusammenarbeit über Sprachgrenzen hinaus, die dank unserer Übersetzerin Ruth Hörler bestens funktionierte.

Emil Hauser, Präsident Rentnerkommission

Impressum

Herausgeberin:

Syna, Zentralsekretariat,
Römerstrasse 7, 4601 Olten
T 044 279 71 71

www.syna.ch

Redaktion:

Colette Kalt, Olivia Coray

Übersetzung:

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

Layout:

Sandra Föhn

Druck:

Neue Luzerner Zeitung AG

1. Auflage Mai 2013

