



---

# **Tätigkeitsbericht 2020**

Bericht der Geschäftsleitung  
an die Delegiertenversammlung 2021

# Impressum

**Herausgeberin:**

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

**[www.syna.ch](http://www.syna.ch)**

**Redaktion, Übersetzung, Layout:**

Kommunikation Syna

1. Auflage April 2021

---

# Inhalt

<b>I</b>	<b>Vorwort des Präsidenten</b>	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>Facts &amp; Figures</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Branchen</b>	<b>8</b>
<b>IV</b>	<b>Gewerkschaftspolitik</b>	<b>13</b>
1	Coronakrise	13
2	Lohnpolitik	14
3	Vorsorge	15
4	Vaterschaftsurlaub	16
<b>V</b>	<b>Gesellschaftspolitik</b>	<b>17</b>
1	Migration	17
2	Gleichstellung	17
3	Jugend	18
4	Bewegung Ü60	19

# I Vorwort des Präsidenten



Arno Kerst

Bild: Syna

## Vom Coronavirus bestimmt und Vaterschaftsurlaub ermöglicht

Wir leben in einer globalisierten Welt. Informationen, Waren und Menschen verkehren rund um den Erdball. Dasselbe tun auch Viren. Was Ende 2019 in China seinen Anfang nahm, wurde innert weniger Wochen zu einer weltweiten Pandemie. Zuerst hofften wir auf ein zeitlich begrenztes Phänomen. Spätestens mit der zweiten Infektionswelle im Herbst 2020 wurde diese Hoffnung jedoch weggespült. Inzwischen

müssen wir davon ausgehen, dass uns das Coronavirus und seine Folgen noch lange begleiten werden. Dies hat langfristige Auswirkungen auf die Arbeitswelt und somit auch auf uns als Gewerkschaft.

### Unsicherheit – auch für uns

Die erste Welle der Coronapandemie sorgte auch bei Syna für viel Arbeit in unsicherem Umfeld: Wie können wir für unsere Mitglieder da sein und gleichzeitig die behördlichen Schutzmassnahmen einhalten? Sollen Baustellen und

Fabriken geschlossen werden, wie bereits geschehen bei Coiffeursalons und Restaurants? Wie kann und muss die Arbeitslosenversicherung ausgebaut werden? Welche neuen Auffangnetze gilt es zu knüpfen? Wie noch nie in der Geschichte von Syna wurden wir von unseren Mitgliedern gebraucht. Gleichzeitig waren wir selbst gefordert, uns neu zu organisieren.

### **Erfolge und Enttäuschungen**

Dieser Jahresbericht zeigt auf, wie wir uns im ersten Coronajahr in den Branchen und auf politischer Ebene für unsere Mitglieder eingesetzt haben. Dabei haben wir vieles erreicht. Gleichzeitig bleibt noch vieles zu tun: Schutzkonzepte in den Betrieben ermöglichen sicheres Arbeiten – deren Einhaltung muss aber noch stärker kontrolliert werden. Die Kurzarbeitsentschädigung wurde für Wenigverdienende angehoben, Arbeitslosentaggelder wurden verlängert – trotzdem trifft die Krise die Menschen mit den tiefsten Löhnen und in prekären Arbeitsverhältnissen am stärksten. Gerade während der ersten Welle erlebten die Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen und im Detailhandel viel Solidarität. Als es im Herbst um Lohnerhöhungen ging, fielen die Resultate aber enttäuschend aus – besonders im Gesundheitswesen.

### **Herzlichen Dank!**

Ein grosses Dankeschön geht an alle Syna-Mitarbeitenden und aktiven Basismitglieder, die unser Gewerkschaftsleben trotz Einschränkungen engagiert weiterführten. Teamsitzungen mit Abstand im Freien, Online-Vorstandssitzungen, telefonische Beratung von Mitgliedern aus dem Homeoffice, Baustellenkontrollen oder die Aktionswoche Gesundheit zeugten auch 2020 von einer aktiven Syna.

### **Herausforderungen**

Doch nicht alles lief rund: So musste die Delegiertenversammlung erst verschoben und später ganz abgesagt werden. Sie wird im Frühling 2021 nachgeholt – coronabedingt online. Notwendige

Sparmassnahmen sorgten für Diskussionen und Unsicherheit. Die Mitgliederwerbung läuft – auch aufgrund von Corona – nicht wie gewünscht.

### **Meilenstein erreicht**

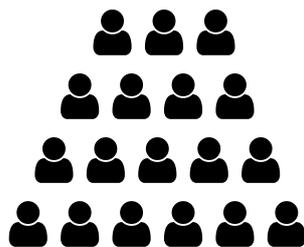
Umso mehr freuen wir uns über einen riesigen Erfolg! Unser jahrelanger Kampf für einen Vaterschaftsurlaub mündete in ein klares Ja an der Urne: Ab dem 1. Januar 2021 erhalten alle Väter zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Diesen Meilenstein in der Sozial- und Familienpolitik können wir stolz auch als unseren Verdienst verbuchen!

**Arno Kerst,  
Präsident**

## II Facts & Figures

### Wer wir sind, wofür wir uns einsetzen, wie wir arbeiten

Syna am 31. Dezember 2020



Syna vertritt insgesamt  
**57 680 Mitglieder.**



Sie verteilen sich auf **18 Regionen**  
in der **Deutsch- und Westschweiz.**

Im Unterwallis und im Tessin arbeitet Syna mit den  
**Partnerorganisationen SCIV** und **OCST** zusammen.

Syna-Angestellte sind an **31 Standorten**  
in der ganzen Schweiz für die **Gewerkschaftsmitglieder**,  
die **Versicherten der Arbeitslosenkasse** und  
die **FAR-Rentnerinnen und -Rentner** da.



Unsere Mitglieder engagieren sich in über **100 Sektionen**  
und **Gruppen** (regional oder branchenspezifisch)  
und **4 Fachkommissionen/Interessengruppen:**  
**Bewegung Ü60, Migration,**  
**Gleichstellung** und **Jugend.**

Syna ist in über **40 verschiedenen Branchen**

aktiv in den **3 Sektoren**

**Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.**



---

Die Gewerkschaft hat als Sozialpartnerin  
über **100 Gesamtarbeitsverträge (GAV)**  
für Branchen und Firmen ausgehandelt.



---

Dank dieser GAV profitieren



über **1,2 Millionen Arbeitnehmende**

von sicheren und fairen **Löhnen und Arbeitsbedingungen.**

---

Für Syna arbeiten **241 Angestellte.**

Davon arbeiten **79 Teilzeit.**



Von den Syna-Mitarbeitenden sind **56 Prozent Frauen**  
und **19 Prozent Ausländerinnen und Ausländer.**

Die Syna-Mitarbeitenden sind im Durchschnitt **41,2 Jahre alt.**

# III Branchen

## Vielfach gefordert

Im Rahmen der «Syna Vision 2022» strukturieren wir Anfang 2020 die Zusammenarbeit im Zentralsekretariat neu. Dabei hoben wir die Grenzen der bisherigen Sektoren Gewerbe, Industrie und Dienstleistung auf und fassten alle Zentralsekretärinnen und -sekretäre neu unter einem Dach – der Leitung «Interessens- und Vertragspolitik» – zusammen. Mit der Umstellung will Syna effektiver auf die sich immer rascher ändernden Umstände in den Branchen reagieren. So können mehrere Zentralsekretärinnen und -sekretäre ihre Ressourcen für eine gewisse Zeit gemeinsam in ein Projekt wie beispielsweise in eine grosse Mobilisierungskampagne stecken. Das erhöht die Schlagkraft von Syna markant.

## Coronavirus beherrscht Branchenarbeit

Bereits mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Februar 2020 wurde die neue Struktur auf eine erste Bewährungsprobe gestellt. Und hat sich bewährt: So konnte Syna im stark geforderten Gesundheitswesen mit dem «Team Gesundheit» (Migmar Dhakyel, Marco Geu und Juan Barahona) viel erreichen, dazu später mehr.

Seit Anfang 2020 beherrscht das Coronavirus die Branchenarbeit. Mit dem ersten Lockdown



Runder Tisch «Corona» in Bern Bild: Adrian Wüthrich

folgten unzählige Hilferufe von Arbeitnehmenden, auf die Syna Antworten gab. Umgehend schalteten wir ein FAQ auf unserer Webseite auf zu Fragen der Kurzarbeitsentschädigung, Quarantäne, Lohnersatz usw. Schnell wurde ersichtlich, dass vor allem Arbeitnehmende in prekären Arbeitsverhältnissen massiv unter Druck geraten. Eine Lohneinbusse von 20 Prozent bei Kurzarbeit ist für Geringverdienende nicht einfach so wegzustecken. Und viele Temporärangestellte wurden auf die Strasse gestellt, ohne auch nur die bereits sehr kurze Kündigungsfrist von zwei Tagen zu erhalten.

## Gesundheit vor Profit

Gegen solche Auswüchse setzten wir uns vehement zur Wehr. Mit Erfolg! Über unseren Dachverband Travail.Suisse, der am regelmässigen runden Tisch «Corona» mit Behörden und Bundesrat teilnimmt, bringen wir bis heute laufend Forderungen ein. Dadurch erreichten wir unter anderem, dass die Kurzarbeitsentschädigung für zumindest sehr tiefe Einkommen auf 100 Prozent erhöht wurde. Syna hat sich auch immer auf den Standpunkt «Gesundheit vor Profit» gestellt: So soll in Produktionsbetrieben und auf Baustellen zwar weitergearbeitet werden, aber nur unter strikter Einhaltung sämtlicher Hygienemassnahmen. Unter unserem Druck führten viele Branchen Schutzkonzepte ein, an denen wir mitarbeiteten.

## Arbeitsplätze und existenzsichernde Einkommen

Nach einer kurzen sommerlichen Verschnaufpause hat uns das Coronavirus seit Herbst wieder im Griff. Mit den aufkommenden Impfungen ist zumindest ein Licht am Ende des Tunnels sichtbar. Umso wichtiger ist es, an die Zeit nach der Pandemie zu denken: Arbeitsplätze und existenzsichernde Einkommen sind nötig, um Wirtschaft und Gesellschaft zu stabilisieren. Syna hat dazu bereits Anfang Sommer Forderungen präsentiert, wie die Kaufkraft gestützt und damit die künftige wirtschaftliche Erholung ermöglicht werden kann. Darunter gehört auch die



Protestwoche des Gesundheitspersonals Ende Oktober

Bild: Syna

Bestrafung von Unternehmen, die trotz Inanspruchnahme von öffentlichen Geldern im grossen Stil Dividenden ausgeschüttet haben. Die Pandemie hat zudem aufgezeigt, dass es dringend bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen bei prekären Arbeitsbedingungen braucht. Dafür hat sich Syna 2020 eingesetzt und wird auch in Zukunft nicht locker lassen!

### 2020 – Jahr des Gesundheitspersonals!

Die Corona-Pandemie hat vor allem die vielen Pflegerinnen und Pfleger in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Die Bevölkerung hat applaudiert. Leider ignorierte die Politik die Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen, die Syna seit Jahren stellt, einmal mehr. Aus diesem Grund formierte sich im Sommer 2020 das «Bündnis Gesundheitspersonal», bestehend aus Syna, VPOD, SBK und weiteren Verbänden. In der letzten Oktoberwoche mobilisierten wir in der ganzen Schweiz, und in allen Regionen fanden Mahnwachen und Protestmärsche statt. Kurze Zeit später ging die zweite Welle der Epidemie los. So blieb das Gesundheitspersonal erschöpft und überlastet. Mit der Protestwoche haben wir gezeigt, dass sich die Pflegerinnen und Pfleger (fast 90 Prozent Frauen) vor allem nach der Corona-Pandemie nicht mit leeren Worten zufriedengeben werden. Und sie sind bereit, für

eine politische Veränderung im Gesundheitswesen zu kämpfen. Die drei Hauptforderungen des «Bündnis Gesundheitspersonal» gelten nach wie vor und wir werden auch 2021 das Nötige tun, um diese durchzusetzen:

- eine Corona-Prämie von einem Monatslohn
- mehr Rechte am Arbeitsplatz – mehr Mitsprache und besseren Schutz
- bessere Arbeitsbedingungen – mehr Lohn und Schluss mit Pflege à la Minute.

### Detailhandel

Auch der Detailhandel stand 2020 ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Vor allem während des ersten Lockdowns im Frühjahr mussten die Angestellten im Lebensmittelbereich sehr viel leisten. Ein grosses Problem war die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes für das Personal. Die Arbeitgeber mussten schnell Schutzmassnahmen umsetzen, was nicht alle mit der gleichen Seriosität taten. Weil die Detailhändler uns die Filialbesuche verboten, waren unsere Mitglieder unsere Augen und Ohren vor Ort. Dank ihren Meldungen konnte Syna regelmässig Verbesserungen bei den Arbeitgebern einfordern: Meistens mit Erfolg. Im Non-Food-Bereich ging es darum, den Mitarbeitenden, die nicht arbeiten konnten, eine möglichst vollständige Lohnfortzahlung zu sichern. Auch dies erreichten

wir weitestgehend. Ab dem Sommer entspannte sich die Situation ein wenig. Es kehrte eine neue Normalität der Arbeit unter Schutzmassnahmen ein, die andauert. Syna hat ihre Mitglieder während des ganzen Jahres regelmässig über neue Entwicklungen informiert und ihre Meinung abgeholt. Dies werden wir auch weiterhin tun.

### **Gastgewerbe**

Mit voller Härte hat die Pandemie das Gastgewerbe getroffen. Die beinahe flächendeckende Anwendung der Kurzarbeit und die finanzielle Unterstützung durch Bund und Kantone verhinderten bislang aber eine eigentliche Konkurs- und Kündigungswelle.

Was konnte Syna in dieser Situation für die Angestellten tun? Wichtig war, die Mitarbeitenden der Branche vor der unstabilen Situation der Betriebe zu schützen. Denn es steht fest: Auch in einer Pandemie darf das wirtschaftliche Risiko nicht auf die Angestellten abgewälzt werden.

Syna hat erreicht, dass die Angestellten im Gastgewerbe mit Tiefstlöhnen eine Kurzarbeitsentschädigung von 100 Prozent erhalten. Ein wichtiger Erfolg – da den Angestellten nicht nur der Lohn, sondern auch das Trinkgeld als Einnahmequelle fehlt. Ein weiterer Meilenstein war die

Berechtigung, auch Angestellte mit befristeten Saisonverträgen zur Kurzarbeit anzumelden. Erfreulich ist zudem, dass wir in der Branche trotz Pandemie eine Erhöhung der Mindestlöhne per 1. Januar 2022 durchsetzten.

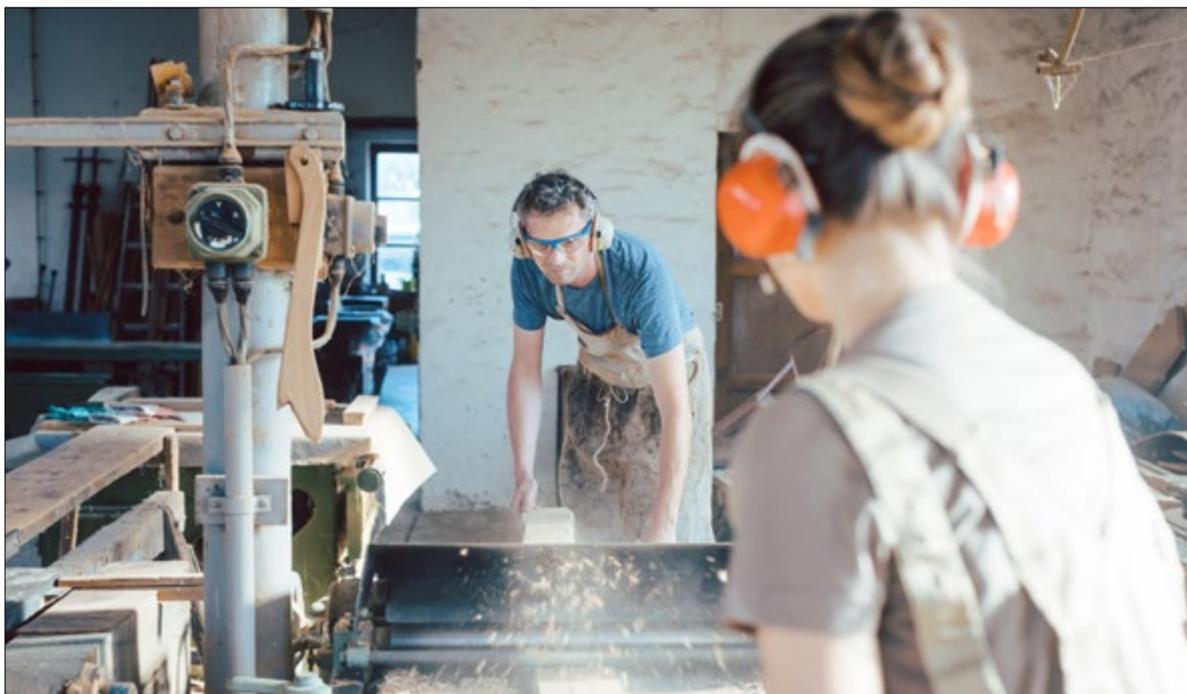
### **Bauhauptgewerbe**

Im Baugewerbe wurde trotz Corona grösstenteils – ausgenommen Westschweiz und Tessin – ohne Unterbrechung weitergearbeitet. Syna stellte jedoch von Anfang an klar: Auf den Baustellen soll gearbeitet werden dürfen, um die wirtschaftlichen Schäden der Pandemie abzufedern. Jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die Massnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden in allen Branchen bedingungslos eingehalten werden. Betriebe, die dies nicht garantieren können, müssen geschlossen werden. Doch das bedarf rigoroser und flächendeckender Kontrollen. Und gerade da harzt es bis heute. Deswegen fordert Syna seit dem ersten Lockdown die Ausweitung der Kontrollen mit Beizug der Sozialpartner. Dass das gut funktioniert, hat das Beispiel aus dem Kanton Aargau im Frühling gezeigt, als Syna zusammen mit den Arbeitgebern Baustellen besuchte und Missstände rapportierte.



*Die Pandemie trifft das Gastgewerbe mit voller Härte.*

*Bild: Adobe Stock*



Vertragsloser Zustand im Schreinergerwerbe ab 1. Januar 2021

Bild: Adobe Stock

## Schreinergerwerbe

Nicht nur das Coronavirus sorgte 2020 für Turbulenzen, auch das Schreinergerwerbe hielt uns auf Trab: Seit Anfang 2021 stehen 15 000 Schreinerinnen und Schreiner ohne Gesamtarbeitsvertrag (GAV) da. Die Schuld daran trägt der Schreinermeisterverband. Der GAV für das Schreinergerwerbe lief Ende 2020 aus. Im Frühsommer 2020 hatten sich Syna und der Schreinermeisterverband (VSSM) in den Verhandlungen geeinigt auf einen neuen GAV ab 2022 und die Einführung eines Vorruhestandsmodells (VRM). Die Syna-Delegierten stimmten diesem Verhandlungspaket im Juli einstimmig zu. Der VSSM jedoch sagte nur Ja zum GAV und lehnte das VRM ab. Damit brach der Verband sein Versprechen der Verhandlungen, über GAV und VRM nur als Gesamtpaket zu entscheiden. So kam es zum vertragslosen Zustand ab 2021. Ohne GAV fallen allerdings Mindeststandards bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen weg wie Mindestlöhne oder der 13. Monatslohn. Zudem können ausländische Entsendebetriebe nicht mehr im bisherigen Rahmen kontrolliert werden, und Lohn- und Sozialdumping werden zunehmen.

Doch weshalb ist das VRM so wichtig? Schreinerinnen und Schreiner sind den vielfachen kör-

perlichen Belastungen mit zunehmenden Alter häufig nur noch bedingt gewachsen. Viele sehen sich daher gezwungen, die Branche zu verlassen und tun dies bereits in jungen Jahren. Das VRM eröffnet eine Perspektive, die berufliche Laufbahn im Schreinergerwerbe würdevoll zu beenden. Die Arbeitgeber wiederum erhalten so die Möglichkeit, die langjährige Erfahrung und das Fachwissen älterer Berufsleute zu behalten.

Bis heute fordert Syna die Schreinermeister auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren und mit uns fair und transparent über einen neuen GAV und ein VRM zu verhandeln.

## MEM-Industrie

Auch in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) trug die Kurzarbeit dazu bei, die schlimmsten Folgen der Coronakrise für Unternehmen und Arbeitnehmende abzuwenden. So verzeichnete die Branche 2020 keine grösseren Umstrukturierungen oder Massenentlassungen. Die Ausnahme machte jedoch – einmal mehr – General Electric (GE). Innerhalb kurzer Zeit verkündete das Unternehmen nicht weniger als drei Umstrukturierungen in den Bereich Grid, Gas Power und Field Core / Steam Services. Damit sollten 729 von noch 2800 Ar-

beitsplätzen in der Schweiz abgebaut werden. Syna setzte sich vehement dafür ein, so viele Stellen wie möglich zu erhalten und unterstützte die GE-Personalvertretung nach Kräften. Doch leider mussten wir feststellen, dass sich das GE-Management wenig für das Schicksal seiner Angestellten interessiert. Mit der Schliessung des Produktionsstandorts des Bereichs Grid geht grosses Know-how für immer verloren. Syna organisierte gemeinsam mit der Personalvertretung eine starke Protestaktion vor Ort: 300 Mitarbeitende brachten dabei ihren Ärger zum Ausdruck gegenüber der Geschäftsleitung, die einmal mehr ihr Wort gebrochen hatte. Am Ende konnten wir 140 Arbeitsplätze in den Bereichen Grid und Gas Power retten. Ein kleiner Trost allerdings, muss doch bei GE jederzeit mit der nächsten Entlassungswelle gerechnet werden. Denn das Unternehmen befindet sich nun seit fünf Jahren in permanenter Umstrukturierung.

#### **MEM-Passerelle 4.0**

Das Jahr 2020 zeigte aber auch gute Seiten: Die Sozialpartner der MEM-Industrie gründeten am

11. Dezember 2020 die «MEM-Passerelle 4.0 AG». Ziel dieser Organisation ist es, den Unternehmen der Branche die notwendigen Fachkräfte zu erhalten. Gleichzeitig soll die MEM-Passerelle Arbeitnehmenden einen Wechsel des Berufsfeldes ermöglichen und so ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten.

Die «MEM-Passerelle 4.0 AG» sucht dafür die Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Instanzen sowie mit Kooperationspartnern aus allen Bereichen des Bildungssystems. Bereits Mitte Oktober 2020 startete ein erster Pilotlehrgang in den Fachbereichen Fertigung, Montage/Inbetriebnahme und Instandhaltung am Berufsbildungszentrum IDM Thun. Im Februar 2021 beginnen weitere Ausbildungsmodule, bei denen auch ein Neueinstieg möglich ist. Die Module werden durch Fachpersonen aus der Praxis geleitet. Ab Herbst 2021 sind zusätzliche Pilotlehrgänge in weiteren Regionen geplant.

**Mathias Regotz,**  
**Leiter Interessens- und Vertragspolitik**



Die MEM-Passerelle 4.0 ermöglicht Arbeitnehmenden einen Wechsel des Berufsfeldes.

Bild: Adobe Stock

# IV Gewerkschaftspolitik

## 1 Coronakrise

### Die Pandemie beherrscht uns

Heftig und ausdauernd hat das Coronavirus unser Leben im Griff. Nach einem Jahr Pandemie sind allein in der Schweiz fast 10 000 Menschen an Covid-19 gestorben. Arbeitswelt, Gesellschaft, Familienleben, Freizeit, Wirtschaft und Politik haben mit der Bekämpfung der Pandemie einschneidende Veränderungen erfahren. Syna hat sich von Beginn weg für die Arbeitnehmenden starkgemacht und ihre Mitglieder auf jede erdenkliche Art und Weise unterstützt. In den Branchen haben wir griffige Schutzkonzepte und deren Einhaltung eingefordert (siehe auch Kapitel Branchen). Und bis heute vertreten wir zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse die Interessen unserer Mitglieder engagiert im regelmässigen Austausch mit Seco, BAG und Bundesräten, um die Gesundheit wie auch das Einkommen der Arbeitnehmenden zu schützen.

### Für die Arbeitnehmenden da

Seit die Corona-Pandemie im Februar 2020 die Schweiz erfasst hat, haben die Syna-Mitarbeitenden (gut geschützt) am Schalter, per Telefon, via E-Mail und Whatsapp oder über unsere Webseite schon tausende von Arbeitnehmenden informiert und unterstützt. Unsere Arbeitslosenkasse wurde mit einem starken Anstieg der Anträge für Arbeitslosengeld und Kurzarbeitsentschädigung konfrontiert. Die Sorgen unserer Mitglieder trugen wir direkt in die höchsten Entscheidungsgremien.

### Gesundheit ist am wichtigsten

Zuallererst muss die Gesundheit der Menschen geschützt werden. Dazu braucht es Massnahmen wie Lockdown, Schutzkonzepte, Hygiene- und Abstandsregeln oder Homeoffice. Leider werden die Schutzmassnahmen an vielen Arbeitsplätzen nach wie vor nicht konsequent umgesetzt. Deshalb fordern wir – wie bereits vor der Pandemie – mehr und strengere

Kontrollen der Arbeitsbedingungen in allen Branchen.

Ebenso gilt es, die Angestellten in Gesundheitswesen und Detailhandel vor der Überarbeitung zu bewahren. Denn auch dies gehört zum Gesundheitsschutz. Dabei helfen die teilweise starken Einschränkungen in unserem Alltag: Sie verringern Ansteckungen und tragen so dazu bei, einen drohenden Kollaps des Gesundheitssystems abzuwenden.

### Einkommen sichern

Seit Beginn der Pandemie setzen wir uns aber auch hartnäckig und erfolgreich für die Sicherung der Einkommen der Arbeitnehmenden ein. Durch Ausbau und Verlängerung der Kurzarbeit, mehr Arbeitslosentaggelder, Härtefallmassnahmen, Corona-Kredite und Entschädigungen für Selbstständige konnte viel Leid verhindert oder zumindest abgefedert werden. Doch die Coronakrise wird vielen Beschäftigten im Gastgewerbe, im Tourismus, im Kultur- und Eventbereich noch lange zu schaffen machen. Und es zeigt sich einmal mehr: Angestellte mit tiefen Einkommen und in prekären Arbeitsverhältnissen leiden in der Krise am schnellsten und am heftigsten.

### Arbeitswelt im Wandel

Aber auch alle, die weiterhin Arbeit haben, sind mit der beschleunigten Veränderung ihrer Arbeit konfrontiert: Homeoffice und Digitalisierung werden die Arbeitswelt über die Pandemie hinaus nachhaltig verändern. Am Kongress 2018 hat sich Syna mit dem Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und die Globalisierung auseinandergesetzt. Unsere damaligen Forderungen und Visionen, dass die Arbeitnehmenden in diesem Wandel nicht verlieren, sondern profitieren sollen, haben durch die Coronakrise noch mehr an Aktualität gewonnen! Bildung und faire Arbeitszeits-Regelungen, wie auch Sicherheit durch ein gutes Einkommen und starke Sozialversicherungen sind dringender denn je.

**Arno Kerst, Präsident**

## 2 Lohnpolitik

### Es blieb beim Applaus

Die wirtschaftlichen Vorzeichen für die jährlichen Lohnverhandlungen im Herbst waren schwierig, die Zukunftsaussichten von Unsicherheit geprägt. Der beispiellose Wirtschaftseinbruch aufgrund der Corona-Massnahmen traf aber nicht alle Branchen und Firmen gleichermaßen. Darum forderte Syna für das Jahr 2021 Lohnerhöhungen von bis zu 1,5 Prozent für die Arbeitnehmenden in Branchen, die weitgehend unbeschadet durch diese spezielle Zeit gekommen waren. Und das Personal in Detailhandel, Logistik und Gesundheitswesen sollte nicht länger mit Applaus, sondern mit deutlichen generellen Lohnerhöhungen für seinen unermüdlichen Einsatz belohnt werden.

### Enttäuschung beim Gesundheitspersonal

Besonders frustrierend fiel die Lohnrunde für das Spitalpersonal aus. Ungenügende Lohnerhöhungen, meist nur individuell verteilt, waren eine Riesenenttäuschung für alle Heldinnen und Helden im Gesundheitswesen! Eine solche Lohnpolitik ist dumm und kurzsichtig für eine

Branche, die unter alarmierendem Fachkräftemangel leidet.

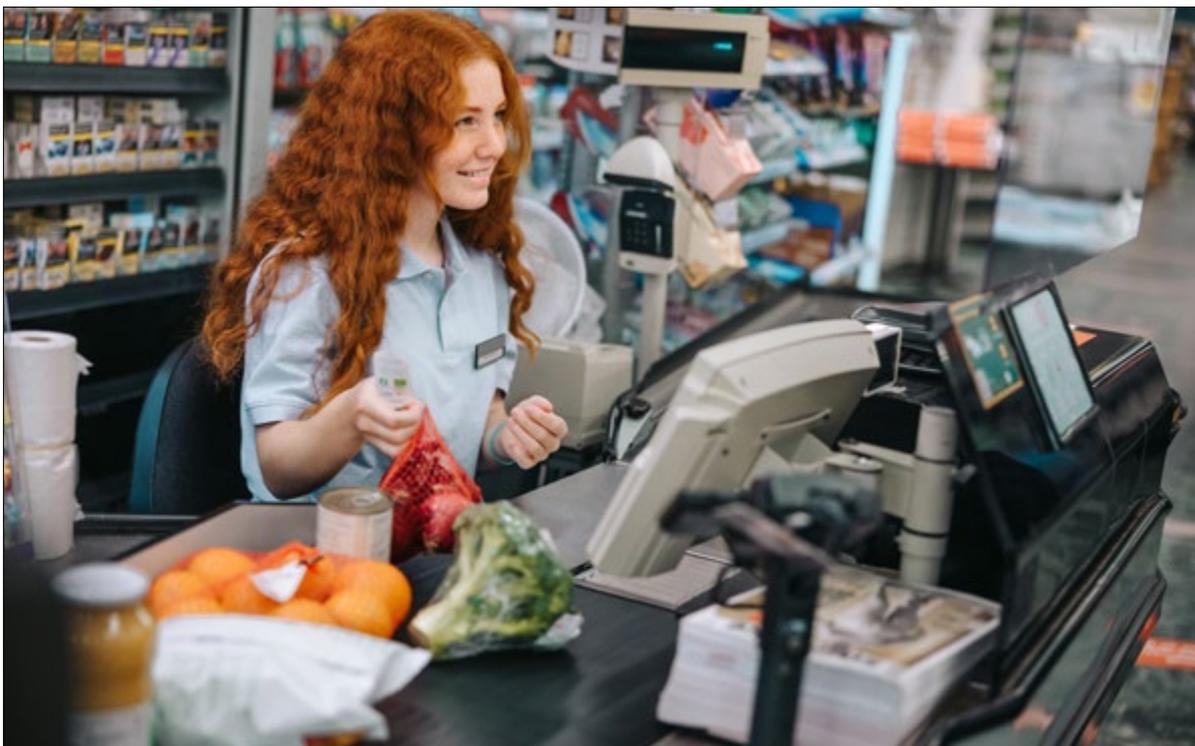
Auch die Angestellten in der Logistik und im Detailhandel wurden in diesem Coronajahr sehr gefordert. Mit Lohnerhöhungen von bis zu einem Prozent wurde ihr Einsatz jedoch besser honoriert.

### Nullrunden in diversen Branchen

Die Arbeitnehmenden im Bauhaupt- und Baubengewerbe gingen bezüglich Lohnerhöhungen fast alle leer aus. Hier wurde das Virus von den Arbeitgebern als Vorwand für Nullrunden missbraucht – ein Affront für die hart arbeitenden Bauleute. Die faktische Weigerung der Baumeister, auf unsere berechtigten Lohnforderungen einzugehen, strapaziert die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Die Hotellerie, die Restaurants und weite Teile der Tourismusindustrie wurden durch das Virus hart getroffen. Darum haben wir auch Verständnis für die Nullrunde im Gastgewerbe. Neben der Arbeitsplatzunsicherheit wiegen hier für die Angestellten die Einkommensverluste von bis zu 20 Prozent bei Kurzarbeit besonders hart.

Die Industriebranchen sind unterschiedlich stark von der Coronakrise betroffen. Die Folge der auch hier grossen Unsicherheit: Einmal mehr



Lohnerhöhungen von bis zu 1 Prozent im Detailhandel

Bild: Adobe Stock



Lohnverhandlungen 2021: viele Nullrunden Bild: SNB

gibt es für viele Arbeitnehmende kaum Lohn-erhöhungen.

So unvergesslich das Jahr 2020 sein wird: Die Lohnrunde ist für die Arbeitnehmenden zum Ver- gessen! Bessere Lohnabschlüsse hätten gerade in Zeiten der Unsicherheit mitgeholfen, den volks- wirtschaftlich so wichtigen Konsum zu stützen.

**Arno Kerst, Präsident**

### 3 Erfolge für Sicherheit im Alter

#### Herausforderung Berufsvorsorge

Im Jahr 2020 rückte nach verschiedenen ge- scheiterten Versuchen wiederum eine Reform der Berufsvorsorge ins Zentrum. Dass Reformbe- darf besteht, ist klar: Die Menschen werden im- mer älter, und gleichzeitig machen es die tiefen Zinsen für die Vorsorgeeinrichtungen immer schwieriger, Renditen zu erzielen. Somit sinken die Renten unweigerlich. Zudem bildet die Struk- tur der 2. Säule die sozialen Gegebenheiten und die Entwicklung der Arbeit nicht mehr ab. Das führt zu Vorsorgelücken bei Menschen mit tiefen

Einkommen und bei Teilzeitbeschäftigten, davon viele Frauen.

#### Renten sollen sicher bleiben

Vor diesem Hintergrund spannten die drei grössten Sozialpartner der Schweiz – Travail.Suisse, der Gewerkschaftsbund und der Arbeitgeberverband – zusammen und präsenti- erten schon im Sommer 2019 einen Kompromiss zur Reform der beruflichen Vorsorge: Er besteht aus folgenden wesentlichen Elementen:

- Der Umwandlungssatz, der die Rentenhöhe definiert, wird von 6,8 auf 6,0 Prozent gesenkt – und somit an aktuelle Renditen- erwartungen angepasst.
- Trotz dieser Anpassung sollen die Renten der bisherigen Versicherten nicht sinken. Dafür sorgt ein Rentenzuschlag, der solidarisch von allen finanziert wird.
- Dank des Zuschlags wird auch eine Verbes- derung der Renten von Teilzeitbeschäftig- ten und Personen mit tiefen Einkommen möglich. Dies betrifft in vielen Fällen auch Frauen.

Der Bundesrat honorierte die Initiative der Sozialpartner und schickte den Kompromiss in genau dieser Form Ende 2019 in die Vernehm- lasung. Zur Genugtuung von Travail.Suisse und Syna präsentierte er nun Ende 2020 endlich die konkrete Vorlage, die sich nach wie vor an den Sozialpartner-Kompromiss hält. Auch wenn es noch viel Kritik gibt und die intensiven Diskussio- nen weitergehen werden, wurde so doch ein wichtiger Schritt hin zu einer Reform gemacht. Es ist endlich ein Lichtblick seit der Ablehnung der letzten Reformvorlage im Jahr 2017.

#### Mehr Sicherheit nach 40 Jahren Arbeit

Ein Meilenstein wurde im Berichtsjahr auch für ältere Arbeitnehmende erreicht, die ihre Stelle verloren haben: Nach langen Verhandlungen hat das eidgenössische Parlament endlich die Über- brückungsleistungen für über 60-jährige Stellen- lose gutgeheissen (siehe Seite 19). Auch Syna hat sich lange für dieses Anliegen eingesetzt – und ist nun stolz auf den erzielten Erfolg.

**Dieter Egli,  
Leiter Kommunikation**

## 4 Vaterschaftsurlaub: gewonnen!

### Mit 45 000 Unterschriften zum Erfolg

Ab 2021 erhalten alle Väter und damit ihre Familien einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Das ist ein wichtiger Schritt für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ermöglicht hat dieses Kernanliegen von Syna die Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub: Sie hat die Diskussion ins Rollen gebracht. Gerne und nicht ohne Stolz blicken Syna-Angestellte und -Mitglieder vier Jahre zurück, als die Gewerkschaft mit grossem Einsatz und Herzblut in den Schweizer Strassen über 45 000 Unterschriften für die Volksinitiative gesammelt hatte.

Nachdem die eidgenössischen Räte einen Gegenvorschlag mit zwei Wochen Urlaub genehmigt hatten, konnte die Volksinitiative zurückgezogen werden. Allerdings wurde dann auch gegen den Kompromiss ein Referendum ergriffen, das im vergangenen September zur Abstimmung

kam. Dank intensiver Abstimmungskampagne mit überwältigendem Erfolg: Das Volk stimmte deutlich für den Vaterschaftsurlaub. So erhält die Schweiz endlich eine etwas fortschrittlichere Familienpolitik.

### Auch für Arbeitgeber attraktiv

Eine wichtige Rolle spielt der Vaterschaftsurlaub bei Syna schon lange in der Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen mit Arbeitgebern. Hier konnte Syna sensibilisieren: Vielen Arbeitgebern ist mittlerweile klar, dass ein Vaterschaftsurlaub dem Unternehmen mehr bringt als er kostet. Er schafft zufriedene, motivierte Arbeitnehmende. Mit dem Abstimmungserfolg profitieren jetzt vor allem KMU von zwei Wochen solidarisch finanziertem Vaterschaftsurlaub. Syna wird sich weiterhin einsetzen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch in der Diskussion um eine weitergehende Familienzeit, die bereits angestossen ist.

**Dieter Egli,**  
Leiter Kommunikation



Die Schweiz sagt Ja zu zehn Tagen Vaterschaftsurlaub.

Bild: Setrunners.ch



«Wahre Königinnen»: Kampagne der Fachstelle Gleichstellung für die Detailhandelsangestellten

Bild: Syna

# V Gesellschaftspolitik

## 1 Migration

### Sensibilisierung gegen Begrenzungsinitiative

Bereits Anfang Jahr war klar, dass die nahende Abstimmung zur Begrenzungsinitiative die Arbeit der Fachstelle Migration massgeblich bestimmen würde. Engagierte Mitglieder der Syna-Migrationskommission erstellten dazu ein Sensibilisierungsvideo: Darin gewährten vier Mitglieder, zum Teil mit ihren Familien, Einblick in ihr Leben und Arbeiten. Syna zeigte mit diesem Video auf, dass Migrantinnen und Migranten täglich ihren wertvollen Beitrag in der Arbeitswelt leisten und zum Funktionieren systemrelevanter Bereiche, wie zum Beispiel des Gesundheitssystems, beitragen.

In dieser wichtigen Abstimmung hat sich gezeigt, wie hilfreich die Migrationskommission bei der Kampagnenplanung und bei der Mobilisation war. Gross war denn auch die Freude über das klare Nein zur Initiative an der Urne.

### Konzernverantwortung knapp gescheitert

Ende November folgte bereits die nächste Abstimmung, in der sich Syna-Mitglieder aktiv en-

gagierten: Die Konzernverantwortungsinitiative (KVI). Mit der Kampagne «Arbeitnehmende für die KVI» zeigten unsere Mitglieder auf, welche Parallelen ihr Beruf mit der Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitnehmenden in anderen Teilen der Welt aufweist. So haben beispielsweise Schneiderinnen und Schneider eine klare Vorstellung davon, wie eine gerechtere, globalisierte Textilindustrie aussehen sollte. Oder Landschaftsgärtnerinnen und -gärtner hielten fest: Ihre nützliche Schutzkleidung ist auch für andere Länder mit noch schlechteren Umweltschutzbestimmungen ein Muss!

Selina Tribbia,  
Leiterin Fachstelle Migration

## 2 Gleichstellung

### Coronakrise schadet besonders den Frauen

Wie für viele Bereiche war Corona für die Gleichstellung kein gutes Jahr. Denn die Krise

traf und trifft noch immer die Frauen am härtesten. Kurzarbeit oder gar Jobverlust betraf besonders die Arbeitnehmenden im Niedriglohnbereich – ein Grossteil davon Frauen. Gleichzeitig waren es zumeist Frauen, die im Job zurücksteckten, um die Kinder im Homeschooling zu betreuen.

### «Wahre Königinnen»

Im Februar startete Syna die Kampagne «Wahre Königinnen» – eine Kooperation der Fachstelle Gleichstellung mit Marco Geu, Branchenleiter Detailhandel. Ziel der Kampagne war es, den Mitarbeitenden im Detailhandel – gut zwei Drittel davon sind weiblich – die verdiente Wertschätzung zu zeigen. Denn diese Frauen leisten harte Arbeit für wenig Lohn unter oft prekären Bedingungen. Syna besuchte die Angestellten am Arbeitsplatz und verlieh ihnen symbolisch eine Krone. Mittels Flyer und einer Webseite wurden die Arbeitnehmenden zudem auf ihre Rechte hingewiesen und motiviert, sich Syna anzuschliessen.

### Frauen\*streik – ein Jahr danach

Am 14. Juni 2020 hätte ein Revival des Frauen\*streiks 2019 stattfinden sollen. Leider fiel dieser Plan ebenfalls dem Coronavirus zum Opfer, denn Mitte Juni waren Massenveranstaltungen verboten. So musste es bei vereinzelt digitalen Events zum Thema bleiben.

### Für die Lohngleichheit

Am 1. Juli 2020 trat das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft: Neu sind Unternehmen mit 100 Angestellten oder mehr dazu verpflichtet, eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Um dem Gesetz mehr Schub zu verleihen, lancierte unser Dachverband Travail.Suisse unter Mitwirkung der Fachstelle Gleichstellung das Projekt Respect8-3. Auf einer Online-Plattform können sich – auch kleinere – Unternehmen nach einer Lohnvergleichsanalyse auf einer weissen Liste registrieren und so als Vorreiter der Lohngleichheit wirken: [www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch)

**Mandy Zeckra,**  
**Leiterin Fachstelle Gleichstellung**



*Die Coronakrise benachteiligt junge Arbeitnehmende langfristig.*

*Bild: Adobe Stock*

## 3 Jugend

### Pandemie: verheerende Folgen für Lernende

Der Ausbruch von Corona im Frühling 2020 beeinträchtigte die Situation aller Arbeitnehmenden – zumal viele Tätigkeiten nicht im Homeoffice ausgeübt werden können. Teilweise verheerende Folgen hatte die Pandemie aber für Lernende: Es fehlte die dringend benötigte Praxiserfahrung im Betrieb. Nicht selten standen gar Abschlussprüfungen auf dem Spiel. Um den betroffenen Syna-Mitgliedern weiterzuhelfen, erarbeitete die Fachstelle Jugend eine Reihe von Blogartikeln mit Tipps, Informationen zu Anlaufstellen und den neusten Entwicklungen zur Situation der Lehrlingsausbildungen und Abschlussprüfungen.

### Politik muss eingreifen

Doch für die junge Generation der Arbeitnehmenden drohen langfristige Folgen der Pandemie: Denn eine Wirtschaftskrise und daraus resultierender Stellenmangel treffen immer die Jugend am meisten. Sie wird es schwer haben, nach der Ausbildung eine Anschlussstelle zu finden. Um dies aufzufangen, braucht es dringend politische Massnahmen. Dafür setzt sich unser Dachverband Travail.Suisse beim Parlament ein.

### What the GAV?!

2019 hatte die Fachstelle Jugend zusammen mit dem Jugendrat Jeunesse.Suisse ein Filmprojekt entwickelt, um jungen Arbeitnehmenden die Vorteile eines Gesamtarbeitsvertrags aufzuzeigen. 2020 hätte die Begleitkampagne zum Projekt mit Berufsschulbesuchen, einer Webseite und Social-Media-Aktionen gestartet werden sollen. Leider waren aber Schulbesuche aufgrund der Corona-Schutzmassnahmen erschwert möglich. So entschied sich die Fachstelle, die Kampagne auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

**Nico Fröhli,**  
Leiter Fachstelle Jugend

## 4 Bewegung Ü60

### Ältere im Arbeitsmarkt benachteiligt

Die 2019 vom Bundesrat vorgeschlagene Überbrückungsleistung für ältere, ausgesteuerte Arbeitslose beschäftigte im Berichtsjahr auch die Syna-Bewegung Ü60. Es ist klar, dass ältere Stellensuchende im Arbeitsmarkt stark benachteiligt sind. Dies gilt besonders für jene, die in Branchen mit schneller technischer Entwicklung arbeiteten und sich nicht weiterbilden konnten. Diese Gruppe ist in der Langzeitarbeitslosigkeit und in der Sozialhilfe stark übervertreten. Es darf

nicht sein, dass nach einem intensiven Arbeitsleben nur noch der Gang aufs Sozialamt bleibt. Dies ist der direkte Einstieg in die Altersarmut!

### Absicherung im Alter

Voraussichtlich im Juli 2021 wird die neue Überbrückungsleistung in Kraft treten, sodass über 60-Jährige bei einer Aussteuerung zukünftig nicht ihr ganzes Vermögen und BVG-Guthaben aufbrauchen müssen. 2019 hatte das Parlament bereits in der Reform der Ergänzungsleistungen beschlossen, dass Arbeitnehmende ab 58 Jahren ihre Freizügigkeitsleistung bei Stellenverlust in der bisherigen Pensionskasse belassen dürfen. Auch dies trägt zu einer besseren und vor allem gerechteren Absicherung im Alter bei!

### Bea Heim informierte in Schaffhausen

Die neue Überbrückungsleistung wurde an der Delegiertenversammlung (DV) der Syna-Bewegung Ü60 in der Deutschschweiz (organisiert von der Syna-Region Oberer Zürichsee) vorgestellt. Die in Altersfragen engagierte Alt-Nationalrätin Bea Heim referierte an der Versammlung und stellte sich den Fragen unserer Delegierten. Leider musste die im Herbst geplante DV der Westschweiz (organisiert von Syna Vaud) aufgrund der Corona-Situation abgesagt werden.

**Selina Tribbia,**  
Leiterin Fachstelle Ü60



*Syna engagiert sich für eine bessere und gerechtere Absicherung im Alter.*

*Bild: Adobe Stock*

