



Tätigkeitsbericht 2021

Bericht der Geschäftsleitung
an die Delegiertenversammlung 2022

Impressum

Herausgeberin:

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

Redaktion, Übersetzung, Layout:

Kommunikation Syna

1. Auflage April 2022

I Vorwort

Zusammen stark

Geschätzte Syna-Mitglieder

Ich schreibe dieses Vorwort anfangs März 2022 – zu einem Zeitpunkt grosser Unsicherheit für die Arbeitnehmenden. Eben noch schien das Ende der Coronakrise absehbar, fast alle Massnahmen wurden aufgehoben und alles schien bereit für einen hoffnungsvollen Frühling. Mit dem Krieg in der Ukraine kommt fast nahtlos neues Leid über die Menschen. Dieser Krieg wird massive Folgen für die globale Wirtschaft haben und damit werden – einmal mehr – auch die Arbeitnehmenden unter den Folgen leiden müssen.

Dies unterstreicht, wie wichtig unsere engagierte Interessensvertretung für die Arbeitnehmenden ist. Zudem setzt Syna mit ihrer konstruktiven, auf Dialog und Lösungen setzenden Sozialpartnerschaft ein notwendiges Gegengewicht zur grassierenden Konfliktbereitschaft und Gesprächsverweigerung in der Gesellschaft. Nicht die Macht des Stärkeren und Rücksichtslosen, sondern unsere Werte wie Menschenwürde, Solidarität und Gemeinwohl müssen das Denken und Handeln der Menschen bestimmen. Diese sozialen Werte sind Leitplanke und Ziel unseres Engagements für die Arbeitnehmenden. Sie müssen aber genauso in der Zusammenarbeit und Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft gelten.

Auch im Jahr 2021 bestimmte das Virus weitestgehend unser Leben. Dank dem Einfluss von Travail.Suisse und Syna wurden die diversen Unterstützungsmassnahmen verlängert und damit unzählige Arbeitsplätze gerettet. Gleichzeitig setzten wir uns erfolgreich dafür ein, dass mit Schutzkonzepten (und deren Kontrolle) die Gesundheit am Arbeitsplatz sichergestellt wurde. Mit Überzeugung sprachen wir uns für die Impfung aus, im Wissen, dass es auch andere Meinungen dazu gibt. Darum wollten wir auch keine Zertifikatspflicht am Arbeitsplatz, die eine weitere Spaltung der Gesellschaft forciert hätte.



So gross unser Einfluss war, so stark haben die Corona-Massnahmen das Funktionieren innerhalb von Syna beeinflusst. Die Mitgliederwerbung wurde durch die Situation nicht einfacher und regionale und nationale Versammlungen konnten über lange Zeit nicht oder nur digital durchgeführt werden. Auch die Delegiertenversammlungen mussten wir – erstmals in der Geschichte von Syna – online durchführen.

Der vorliegende Jahresbericht zeigt eindrücklich auf, dass die Gewerkschaft Syna auch im Jahr 2021 dank dem Einsatz von 244 Mitarbeitenden und ungezählt vielen engagierten Mitgliedern gewerkschaftspolitisch mit viel Kraft und Erfolg unterwegs war. Für diesen Einsatz unter erschwerten Bedingungen danke ich allen Beteiligten im Namen der Geschäftsleitung und des Vorstandes herzlich.

Der Kongress im Oktober 2022 wird meine Nachfolgerin, meinen Nachfolger wählen. Darum danke ich an dieser Stelle allen, die sich über all die Jahre im Guten für die Arbeitnehmenden und das Wohl von Syna eingesetzt und mich so in meiner Arbeit unterstützt haben. Ich wünsche Syna Erfolg und dass unsere Werte – Menschenwürde, Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit – in jedem Einzelnen leben und wir so ZUSAMMEN STARK bleiben.

Arno Kerst
Präsident Syna

II Branchen

Corona trifft die Branchen unterschiedlich

Die wirtschaftliche Lage war im Jahr 2021 stabiler als zu Beginn der Corona-Pandemie 2020. Mitte Jahr zeichnete sich bereits eine Erholung in den einzelnen Branchen ab. Auf die Arbeitsbedingungen hatte das kaum positive Auswirkungen und Syna musste einmal mehr feststellen: Die Einsicht, dass die Arbeitnehmenden für das erfolgreiche Funktionieren der Schweizer Wirtschaft zentral und deshalb gute Arbeitsbedingungen fundamental sind, hat noch immer nicht alle Arbeitgebenden erreicht.

Die gewonnene Abstimmung zur Pflegeinitiative zeigt allerdings, dass zumindest die breite Bevölkerung sehr wohl erkannt hat, dass gute Bedingungen bei Lohn und Arbeitszeiten grundlegend sind, wenn Branchen nachhaltig funktionieren wollen. Durch die Corona-Krise hatten sich die teilweise prekären Arbeitsbedingungen an den Spitälern noch weiter verschärft. Das stand in krassem Kontrast zur Systemrelevanz des Gesundheitswesens – und wurde dadurch umso sichtbarer. Auch deshalb stimmte am 28. November eine überwältigende Mehrheit der Bevölkerung für die Pflegeinitiative. Jetzt geht es darum, verbindliche Massnahmen für bessere Arbeitsbedingungen zu beschliessen.

Auch in anderen Branchen kämpfte Syna im vergangenen Jahr an vorderster Front, um den Angestellten nachhaltig zu besseren Arbeitsbedingungen zu verhelfen. Leider nicht immer mit Erfolg. Besonders unverständlich sind Nullrunden in Branchen, die wirtschaftlich kaum von Corona betroffen waren. So gibt es im Bauhauptgewerbe zum zweiten Mal in Folge keine Lohnerhöhung, obwohl die Umsätze rekordverdächtig hoch sind. Und auch die Industrie zeigt sich knauserig: An Aufträgen fehlte es im vergangenen Jahr nicht, dennoch wurden personelle Schwankungen immer wieder mit temporär angestellten Mitarbeitenden abgedeckt und somit allfällige Risiken auf diese Angestellten abge-

wälzt. Dabei könnte sich gerade diese Branche Festangestellte mit verlässlichen und stabilen Arbeitsverhältnissen leisten.

Lesen Sie in den folgenden Abschnitten, wie sich die Pandemie auf die einzelnen Branchen und ihre Angestellten ausgewirkt hat und mit welchen Massnahmen die verschiedenen Arbeitgebenden darauf reagiert haben.

Gesundheitswesen: ein historischer Sieg

Mit 2021 fegte das zweite Jahr der Corona-Pandemie über das Schweizer Gesundheitswesen hinweg und forderte von den Mitarbeitenden in Spitälern, Alters- und Pflegeheimen, aber auch bei den Spitex-Organisationen noch einmal alles. Erst gegen Ende 2021 zeichnete sich eine spürbare Abnahme der Belastung ab.

Früh im Jahr wurde innerhalb des Bündnis Gesundheitspersonal beschlossen, im Herbst 2021 eine erneute nationale Mobilisierung in Bern durchzuführen. Diese fand am 30. Oktober statt und versammelte über 5000 Mitarbeitende aus dem Gesundheitswesen. Wenig später stimmte das Schweizer Stimmvolk am 28. November der Pflegeinitiative mit grossem Mehr zu. So konnten wichtige Forderungen des Gesundheitsperso-



Tausende Angestellte des Gesundheitswesens forderten im Oktober lautstark ein Ja zur Pflegeinitiative. Bild: Syna

nals politisch abgesichert werden und der Bund muss nun in Zusammenarbeit mit den Kantonen Massnahmen beschliessen. Auf Bundesebene setzte sich Syna zusammen mit dem Bündnis Gesundheitspersonal für die Etablierung der «Plattform Gesundheitspersonal» ein, um einen regelmässigen Austausch zwischen dem Bündnis und den anderen relevanten Playern wie dem BAG, der GDK und den Arbeitgeberverbänden sicherzustellen.

In den Regionen konzentrierten sich die Anstrengungen von Syna vor allem auf die schwierigen Verhandlungen rund um die CCT 21 – den kantonalen GAV – im Kanton Neuenburg und die Verhandlung eines GAV für das Luzerner Kantonsspital und die Luzerner Psychiatrie, die beide zu einem Abschluss gebracht werden konnten.

Detailhandel: höhere Mindestlöhne

Auch der Detailhandel stand 2021 ganz im Bann der Corona-Pandemie. Trotz Umsatzenschwankungen war 2021 alles in allem ein sehr gutes Jahr für den Detailhandel. Entsprechend hätten auch die Lohnerhöhungen etwas grosszügiger ausfallen dürfen. Immerhin gab es Erhöhungen, auch wenn sie nur wenig über dem Teuerungsausgleich lagen. Hingegen profitieren die Angestellten im Detailhandel ab sofort von höheren Mindestlöhnen: diese liegen nun bei sämtlichen relevanten Playern im Schweizer Detailhandel über 4000 Franken. Das ist ein langfristiger Erfolg für das Personal und die Entwicklung geht in eine positive Richtung.

Intern stand bei Syna vor allem die Neuverhandlung des GAV Coop im Zentrum. Am Ende kam es zu einem Vertragsabschluss mit wenigen Verbesserungen, allerdings auch ohne namhafte Verschlechterungen für die Mitarbeitenden. Der neue GAV Coop gilt nun wieder bis Ende 2025. Bei der Mitgliederkommunikation wurde die erfolgreiche Praxis der periodischen SMS-Versände an die Mitglieder alle drei Monate weitergeführt.

Schreinergewerbe: Vertragssicherheit zurück

Im Schreinergewerbe konnte 2021 nach monatelangem Verhandeln endlich eine Einigung erzielt und der GAV wieder eingesetzt werden. Zur

Erinnerung: Nachdem der Verband der Schweizerischen Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) das gemeinsam ausgehandelte Leistungspaket im Sommer 2020 einseitig abgelehnt hatte, herrschte im Schreinergewerbe seit dem 1.1.2021 ein vertragsloser Zustand.



Übergabe der Petition an die Schreinermeister: «Zurück an den Verhandlungstisch!». Bild: Syna

Mit dieser Entscheidung hatte der VSSM eine langjährige und etablierte Sozialpartnerschaft in Frage gestellt. Die Schreinerinnen und Schreiner waren schockiert über dieses offensichtliche Zeichen mangelnder Wertschätzung seitens der Arbeitgeber. Diesen Zustand konnte Syna nicht akzeptieren und forderte zusammen mit den Schreinerinnen und Schreiner die Rückkehr der Schreinermeister an den Verhandlungstisch. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, startete Syna im Frühjahr eine Petition. Rasch kamen mehrere hundert Unterschriften zusammen, die den Schreinermeistern am 04. Juli in Zürich überreicht wurden. Dank diesem engagierten Kampf konnten die Verhandlungen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag im Herbst 2021 wieder aufgenommen und zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden. Der neue Gesamtarbeitsvertrag mit geregelten Arbeitsbedingungen und höheren Mindestlöhnen gilt für alle VSSM-Mitglieder ab dem 01.01.2022 und für alle anderen Betriebe ab der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Bundesrat.

Bauhauptgewerbe: keine Lohnerhöhungen

Das Bauhauptgewerbe gehört zu denjenigen Branchen, die von der Corona-Krise weitestge-

hend verschont blieben. Auf den Schweizer Baustellen wurde gearbeitet, als gäbe es keine globale Pandemie. Die Gewinne der Baumeister erreichten fast wieder das Vorkrisen-Niveau und die Auftragsbücher waren voll wie nie zuvor. Ein guter Zeitpunkt, um endlich die Lohnerhöhungen einzufordern, die seit Jahren fällig sind. Aber selbst die gross angelegten Protestkundgebungen am 30. Oktober in Zürich, Olten, Fribourg, Genf und Bellinzona beeindruckten die Baumeister nicht. Statt Lohnerhöhungen kündigten sie während der Lohnverhandlungen im Herbst provokant an, «grosszügig» auf Lohnsenkungen zu verzichten. Diese Aussage zeigt einmal mehr, wie wenig Wertschätzung die Baumeister ihren Angestellten entgegenbringen.

An der Baubranchenkonferenz im November verabschiedeten die zahlreich anwesenden Mitglieder die Schwerpunkte für die anstehenden Verhandlungen des Landesmantelvertrags (LMV). Der umfassende Forderungskatalog, der auf einer breit angelegten Mitgliederumfrage basiert, würde etliche Verbesserungen für die Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe bieten. Ob Syna die Forderungen durchbringt, ist zu bezweifeln. Denn sie stehen in krassem Gegensatz zu der Stossrichtung des Schweizerischen Baumeisterverbands (SBV), dessen Mitglieder anlässlich ihrer grossen Delegiertenversammlung einstimmig beschlossen, alles zu unternehmen, um flexiblere Arbeitszeiten, wettbewerbsfähige Lohn- und Lohnnebenkosten und einen schlanken LMV zu erhalten. Syna wird sich im kommenden Jahr mit aller Kraft gegen Verschlechterungen des LMV wehren – mit und für ihre Mitglieder!

MEM-Industrie: Der Boom hält an

2021 war für viele Schweizer Industriebetriebe insbesondere in der MEM- und der Chemie- und Pharmabranche ein äusserst erfolgreiches Jahr. Die hiesige Industrie erholte sich rasch vom Coronaschock und fuhr ihre Produktionen wieder hoch. Leicht gebremst wurde der Industrieboom einzig durch eine Verknappung der Rohstoffe, die sich aufgrund der pandemischen Situation zusehends verschärft hatte. Die tiefen Zinsen, das sichere Umfeld und überaus motivierte Arbeitnehmende waren während der Pandemie die Er-

folgsfaktoren, die zu einem produktiven Jahr für die Branche beigetragen haben. Dem Einsatz der Arbeitnehmenden ist deshalb entsprechend Rechnung zu tragen und angemessene Lohnerhöhungen müssen zwingend folgen. Dafür wird sich Syna auch im kommenden Jahr einsetzen.

Coiffeur-Gewerbe: Kampf für 13. Monatslohn

In der weiblich geprägten Coiffeur-Branche arbeiten die Angestellten zu Tieflöhnen und unter viel Stress. Einen 13. Monatslohn erhalten sie nicht. Dies wird von den Coiffeusen und Coiffeuren seit Jahren kritisiert, weil sie es als Mangel an Wertschätzung und Respekt gegenüber ihrem Beruf empfinden. Mit den GAV-Verhandlungen, die wir im Herbst aufgenommen hatten, starteten wir deshalb eine Petition an den Arbeitgeberverband: Wir wollen einen 13. Monatslohn im GAV!



8174 Unterschriften: Übergabe der Petition an den Branchenverband CoiffureSuisse.
Bild: Syna

Nach nur wenigen Tagen hatten wir bereits Tausende von Unterschriften erreicht und in den Salons, die wir für weitere Unterschriften aufsuchten, entgegneten uns die meisten Angestellten: «Das habe ich schon unterschrieben! Danke, dass ihr euch mit dieser Petition für uns einsetzt!». Sie waren begeistert davon, dass sich endlich eine Gewerkschaft ihren Anliegen annimmt. Wir warten alle gespannt darauf, was das Jahr 2022 mit sich bringt. Sind die Coiffeusen und Coiffeure bereit zu kämpfen? Und sind die Arbeitgebenden bereit, die miserablen Löhne anzuheben, damit auch die Angestellten der Coiffeur-Branche endlich in Würde leben können?

III Facts & Figures

Syna am 31.12.2021



Syna vertritt insgesamt **55'916** 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-Mitarbeitende sind an **31 Standorten** in der ganzen Schweiz für Gewerkschaftsmitglieder, Versicherte der Arbeitslosenkasse und FAR-Rentnerinnen und -Rentner da.



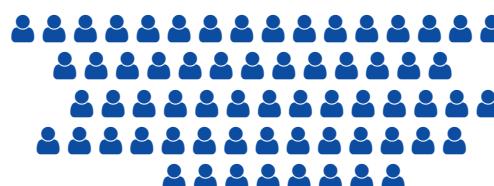
Unsere Mitglieder engagieren sich in rund **100 Sektionen und Gruppen** (regional und branchenspezifisch) und **4 Fachkommissionen** (Interessengruppen): Bewegung ü60, Migration, Gleichstellung und Jugend.

Syna ist in **über 40 Branchen** aktiv in den Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.



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

Dank dieser GAV profitieren rund **1 050 000 Arbeitnehmende** von sicheren Löhnen und Arbeitsbedingungen.



Für Syna arbeiten **244 Angestellte** (140 weiblich, 104 männlich; 168 Vollzeit, 76 Teilzeit)



IV Gewerkschaftspolitik

Löhne

Detailhandel: Mindestlöhne steigen

Die Lohnrunde 2021 war durchzogen. Den grössten Ruck gab es im Detailhandel. Mit Migros hat der letzte Grossverteiler seinen Mindestlohn (mit Ausnahme im Tessin) auf über 4000 Franken brutto pro Monat, nämlich 4100 Franken erhöht. Aldi wird im neuen Jahr den Mindestlohn sogar auf 4600 Franken erhöhen. Das ist eine wichtige und erfreuliche Entwicklung. Sie übt auch Druck aus auf die Nebenbranchen des Detailhandels, z.B. die Tankstellenshops, wo mit einem neuen GAV 2022 die Löhne ebenfalls steigen werden. Die Corona-Pandemie hat die Löhne im Detailhandel also nachhaltig verändert und eine Bewegung in Gang gesetzt, die hoffentlich andauern wird.

Gewerbe und Industrie: Gemischte Resultate

In den Branchen des Gewerbes waren die Lohnentwicklungen unterschiedlich. Im Ausbaugewerbe der Westschweiz gab es eine Nullrunde. Positiver sind die Resultate in den kleineren Gewerbebranchen. In einigen Branchen wurden zudem die Mindestlöhne ebenfalls erhöht und Teuerungsausgleiche gewährt. Zusammengefasst kann die Lohnentwicklung im Gewerbe als knapp genügend bezeichnet werden. Da keine dieser Branchen unter Corona gelitten hat, sondern viele eher profitiert haben, hätte der Lohnherbst aber eindeutig besser ausfallen müssen.

Die Schweizer Industrie hat die Pandemie nach kurzzeitigen Erschütterungen praktisch unbeschadet überstanden. Der Geschäftsgang war in vielen Bereichen sogar deutlich besser als vor Corona. Trotzdem sind die wenigen Lohnergebnisse, die bereits da sind, am unteren Rand des Akzeptablen.

Bauhauptgewerbe und Gesundheitswesen: Enttäuschung

Als sehr schlecht müssen die Abschlüsse in Bau und Gesundheitswesen bezeichnet werden. Im

Bauhauptgewerbe gab es zum zweiten Mal hintereinander keine generelle Lohnerhöhung, obwohl die Branche boomt und unter akutem Fachkräftemangel leidet. Im Gesundheitswesen gab es als beste Lohnrunde bei der Privatklinik Rehab Basel 1 Prozent generell. Ansonsten dominieren individuelle Lohnerhöhungen, vor allem für hochqualifizierte Berufsgruppen. Zum Glück hat das Stimmvolk mit seinem Ja zur Pflegeinitiative eingegriffen. Noch ist aber völlig offen, wie die Politik Verbesserungen für das Gesundheitspersonal umsetzen will.

Tieflohne und working poor

«Working poor» bleiben in der reichen Schweiz weiterhin ein flächendeckendes Problem. Im L-GAV des Gastgewerbes gab es seit Jahren keine echte Lohnerhöhung mehr und der tiefste Mindestlohn verharrt auf unter 3500 Franken. In der Reinigungsbranche der Deutschschweiz gilt ab dem 1. Januar 2022 ein neuer GAV mit um 1 Prozent höheren Mindestlöhnen. In der Romandie steigen die Löhne 2022 jedoch nicht. Bäckerinnen und Bäcker sowie Coiffeusen und Coiffeure warten ebenfalls seit Jahren vergeblich auf einen höheren Lohn.

Im absoluten Tieflohnbereich hat die Sozialpartnerschaft noch keine wesentlichen Verbesserungen erreicht, obwohl sich die Gewerkschaften in den Verhandlungen seit Jahren für höhere Mindestlöhne einsetzen. Weil sich die Arbeitgebenden aber stur zeigen, wirkt mittlerweile die Politik in mehreren Kantonen korrigierend ein. Dass sich die Stimmbevölkerung mehrheitlich für höhere Mindestlöhne ausspricht, ist ein Schuss vor den Bug der Arbeitgebenden. Bei den Mindestlöhnen braucht es nicht nur auf kantonaler Ebene Bewegung, sondern auch in der Sozialpartnerschaft. Dafür wird sich Syna weiterhin einsetzen.

V Gesellschaftspolitik

Jubiläumsjahr der Gleichstellung – ohne Freudentanz

2021 jährte sich zum 50. Mal die Einführung des Frauenstimmrechts in der Schweiz und der Frauenstreik feierte sein 30. Jubiläum. Grund genug für Syna, das Jahr ins Licht der Gleichstellung zu rücken. Denn unser Engagement für eine progressive Gleichstellungspolitik ist auch weiterhin dringend nötig: Vollzeitstellungen oder ein anständiger Lohn, mit dem man eine ganze Familie ernähren könnte, sind für viele Frauen immer noch unerreichbar. Und nach jahrzehntelanger Teilzeitarbeit in Tieflohnbranchen bleibt vielen Frauen am Ende meist nur eines: Armut im Alter. Das macht nicht nur die Frauen zu Verliererinnen, sondern die gesamte Solidargemeinschaft und die Schweizer Wirtschaft. Solange das Potenzial der Frauen nicht ausgeschöpft und ihre Arbeit nicht mit gleichem Lohn bezahlt wird, sind wir von wirklicher Gleichstellung noch weit entfernt – zum Nachteil aller.

Kampagne «Ich steh auf! Du auch?»

2021 haben wir daher die erste nationale Gleichstellungskampagne von Syna durchgeführt. Unter dem Motto «Ich steh auf! Du auch?» waren wir in den Wochen um den Frauen*streiktag (14. Juni) in der ganzen Schweiz unterwegs, um Arbeitnehmende für den Kampf gegen die Prekariisierung von Frauen und für echte Gleichstellung zu mobilisieren. Unsere Forderungen:

- soziale Berufe und unbezahlte Care-Arbeit aufwerten
- die finanzielle Absicherung von Frauen mit Priorität behandeln
- flächendeckende und bezahlbare familienexterne Betreuungsstrukturen schaffen
- ein Sozialversicherungssystem, das vor Armut schützt
- Gesamtarbeitsverträge ausweiten
- bessere Mindestlöhne sowie gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Unser Engagement haben wir im Herbst auf politischer Ebene fortgesetzt, indem wir gemein-



Zusammen unterwegs im Namen der Gleichstellung: Syna-Mitarbeitende in St. Gallen
Bild: Syna

sam mit unseren Partnerverbänden und unserem Dachverband Travail.Suisse das Thema Lohngleichheit in der Frauen*session vertreten haben. Weiter vorangetrieben haben wir auch unsere Plattform respect8-3.ch. Mit dieser Plattform fördern wir die Umsetzung von Lohngleichheitsanalysen in Unternehmen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.

Frauen wehren sich gegen Rentenklau

Im Spätsommer 2021 haben wir schliesslich zusammen mit einem breiten Bündnis aus Gewerkschaften und Parteien zu einer Grossdemonstration gegen die geplante Rentenreform AHV21 aufgerufen. Mehr als 15'000 Teilnehmende, darunter auch viele Syna-Mitglieder aus allen Regionen der Schweiz, demonstrierten am 18. September vor dem Bundeshaus gegen tiefe Renten, für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit und für Gesamtarbeitsverträge, die bessere Mindestlöhne garantieren. Die grosse Kundgebung bestärkte das Bündnis, wenige Monate später das Referendum gegen die Reform zu ergreifen. Syna hat sich an der Unterschriftensammlung aktiv beteiligt, denn eines ist sicher: die AHV darf nicht auf dem Buckel der Frauen saniert werden!

Vaterschaftsurlaub – Arbeitgeber tricksen weiter

Seit dem 1.1.2021 profitieren alle Väter und ihre Familien vom gesetzlichen Vaterschaftsurlaub (VAU). Nach dem Gesetz erhalten Väter bei der Geburt eines Kindes zu 80 Prozent bezahlte zwei Wochen Urlaub. Der Urlaub wird finanziert über die Erwerbersatzordnung (EO) und ist innerhalb der ersten sechs Monate nach Geburt des Kindes zu beziehen.

So weit so klar. Bei der Umsetzung stellte sich aber heraus, dass eben doch vieles noch unklar ist – zumindest für die Arbeitgebenden. Bereits vor der Einführung des VAU hatten die meisten Arbeitgeber in den (GAV) Urlaubstage für frisch gebackene Väter vorgesehen. Die Anzahl der Urlaubstage variierte stark, von nur einem einzigen freien Tag bis hin zu 3 Wochen Vaterschaftsurlaub mit 100 Prozent Lohnersatz in besonders fortschrittlichen Betrieben.

Für Syna war von Anfang an klar, dass diese beiden Ansprüche (einmal aus GAV und einmal aus dem Gesetz) aufzurechnen sind. Aber natürlich nutzten einige Arbeitgebende die Gunst der Stunde und versuchten, auf Kosten ihrer angestellten Väter zu tricksen. Auf die Spitze trieben es die Baumeister, als sie bekanntgaben, den im

Gesamtarbeitsvertrag festgehaltenen Ein-Tages-Urlaub zu streichen und nur noch den zweiwöchigen, für sie kostenlosen (weil über EO finanzierten) Urlaub zu bewilligen. Selbst das Rechtsgutachten von Professor Thomas Geiser – in dem bestätigt wird, dass die bestehenden GAV-Lösungen zum neuen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub dazu gezählt werden müssen – lässt sie unbeeindruckt.

In die Trickkiste griff auch die Schaffhauser Kantonalbank (SKB). Sie nahm den neu eingeführten VAU zum Anlass, den Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen auf das gesetzliche Minimum von 14 Wochen zu kürzen. Zusammen mit dem Initiativkomitee lancierten wir eine Petition und es gelang uns, die SKB zu einer Überarbeitung des Personalreglements zu bewegen. Die neue Regelung setzt nun um, was Syna mit dem VAU erreichen wollte: eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine bessere Möglichkeit, die Mutter nach der Geburt des Kindes zu unterstützen. Für eine rechtskonforme Umsetzung wird sich Syna auch im kommenden Jahr einsetzen.



So nicht! Petitionsübergabe von Travail.Suisse und seinen Verbänden Syna und Transfair an die SHKB.
Bild: Syna

VI Kurzfassung Finanzbericht

Per 31.12.2021

(Alle Werte in TCHF)

Bilanz

	2020	2021
Umlaufvermögen	15'885	17'636
Anlagevermögen	60'607	60'680
Aktiven	76'491	78'316
Fremdkapital	46'430	45'781
Vereinsvermögen / Fondsvermögen	30'061	32'535
Passiven	76'491	78'316

Erfolgsrechnung

	2020	2021
Ertrag aus Mitgliederbeiträgen / Solidaritätsbeiträgen	18'449	17'944
Leistungen an Mitglieder (Aktionen, Betreuung)	-8'015	-7'909
Ergebnis	10'434	10'035
Ertrag aus Verwaltungsentschädigungen	15'157	16'238
Aufwand: Beiträge an Organisationen	-831	-822
Ergebnis	14'326	15'416
Übriger Ertrag	247	222
Verwaltungsaufwand	-25'562	-26'438
Veränderung Rückstellungen	-805	-665
Ergebnis	-26'120	-26'881
Betriebsergebnis	-1'360	-1'430
Finanzertrag / Liegenschaftenerfolg	1'909	2'920
Abschreibungen / Zinsen / Steuern	-577	-532
Jahresergebnis	-28	958

Syna – die Gewerkschaft

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4600 Olten

0848 848 868
info@syna.ch
syna.ch

