



# **Tätigkeitsbericht 2017**

**Bericht der Geschäftsleitung  
an die Delegiertenversammlung vom 23. Juni 2018**

# 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

**Druck:**

Merkur Druck AG

1. Auflage Mai 2018

# Inhalt

<b>I</b>	<b>Vorwort des Präsidenten</b>	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>Facts &amp; Figures</b>	<b>5</b>
1	Personal	5
2	Organigramm	6
<b>III</b>	<b>Regionen</b>	<b>7</b>
	Deutscheschweiz	7
1	Alpen	7
	Graubünden/Sarganserland, Ob-/Nidwalden, Oberwallis, Uri, Zug/Innerschwyz	7
2	Mittelland	10
	Bern, Deutschfreiburg, Luzern, Olten/Solothurn	10
3	Nordwest	12
	Aargau, Nordwestschweiz	12
4	Ost	13
	Oberer Zürichsee, Ostschweiz, Zürich/Schaffhausen	13
	Westschweiz	15
5	Romandie	15
	Freiburg/Neuenburg, Genf, Jura, Waadt	15
<b>IV</b>	<b>Sektoren und Branchen</b>	<b>18</b>
1	Dienstleistung	18
2	Gewerbe	20
3	Industrie	22
<b>V</b>	<b>Gewerkschaftspolitik</b>	<b>25</b>
1	Delegiertenversammlung	25
2	Arbeitszeit	25
3	Lohnpolitik	26
4	Volksabstimmungen	26
5	Vaterschaftsurlaub	28
6	Stellenmeldepflicht	28
<b>V</b>	<b>Gesellschaftspolitik</b>	<b>29</b>
1	Migration	29
2	Rentnerinnen und Rentner	30
3	Jugend	30
4	Gleichstellung	31

# I Vorwort des Präsidenten

Zum 20. Mal konnte Syna 2017 der Delegiertenversammlung über ihre Aktivitäten berichten. Am 12. September 1998 hatten die vier Gewerkschaften «Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband Schweiz (CHB)», «Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV)», «Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA)» und «Schweizerische Grafische Gewerkschaft (SGG)» beschlossen, zu fusionieren und gemeinsam die Gewerkschaft Syna zu gründen.

Syna sollte als erste Allbranchengewerkschaft überhaupt im Dienstleistungssektor Fuss fassen. In diesem wichtigen Bereich arbeiten drei Viertel aller Beschäftigten in der Schweiz. Das damals formulierte Ziel ist erreicht: Heute sind wir anerkannte und erfolgreiche Sozialpartnerin in Detailhandel, Gesundheitswesen, Gastronomie und Reinigung. Gleichzeitig sind wir weiterhin stark im Gewerbe und in der Industrie.

Eine ebenfalls bei der Gründung verkündete Absicht bleibt für Syna tägliche Aufgabe: dem Shareholder-Value den Wert der Menschenwürde gegenüberzustellen. Daran hat sich auch 20 Jahre nach der Fusion nichts geändert.

2017 erholte sich die Exportindustrie dank des sich abschwächenden Frankens. Dennoch erdreisteten sich so potente Firmen wie Roche und General Electric, die Streichung Hunderter von Stellen anzukündigen. Anstatt die Arbeitnehmenden mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen fit für den durch Digitalisierung und Automatisierung verursachten Wandel zu machen, werden sie auf die Strasse gestellt! Die Aktionäre freuts. Wir kämpfen dafür, dass nicht nur einige wenige Grossfirmen und deren Inhaber am Wandel der Arbeitswelt verdienen: Auch die Arbeitnehmenden sollen profitieren – von höheren Löhnen und gesünderen Arbeitsbedingungen!

Die Verteilungsfrage forderte uns auch 2017: So sammelten wir mehr als 45 000 Unterschriften für unsere Volksinitiative «für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub». Vor den Sommerferien reichten wir diese zusammen mit Travail.Suisse und anderen Organisationen ein.



Arno Kerst

*Bild: Syna*

In einer ersten Stellungnahme äusserte sich der Bundesrat negativ: Er stellte die Kosten (nur etwas mehr als mickrige 0,1 Lohnprozente) und die organisatorischen Herausforderungen für die Arbeitgeber als Argumente gegen die Einführung einer Papizeit ins Feld. Das ist nicht nur lächerlich – es zeigt auch, dass unsere Arbeit im 20. Jahr unseres Bestehens nötiger ist denn je!

Ich danke all unseren Mitgliedern und Mitarbeitenden für ihren grossen und erfolgreichen Einsatz 2017. Die hier vorliegende Zusammenstellung berichtet auszugsweise über unsere starke Arbeit zugunsten der Arbeitnehmenden. Sie zeigt, dass die Gewerkschaft Syna bereit ist für das Jubiläums- und Kongressjahr 2018.

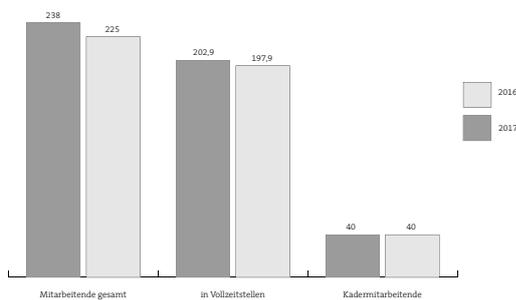
**Arno Kerst, Präsident**

# II Facts & Figures

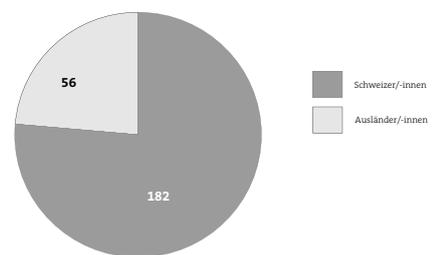
## 1 Personal

Syna beschäftigt 238 Personen in 18 Regionalsekretariaten in der ganzen Schweiz und im Zentralsekretariat in Olten. 97 von ihnen arbeiten Teilzeit. Unsere Mitarbeitenden stammen aus insgesamt 15 verschiedenen Nationen.

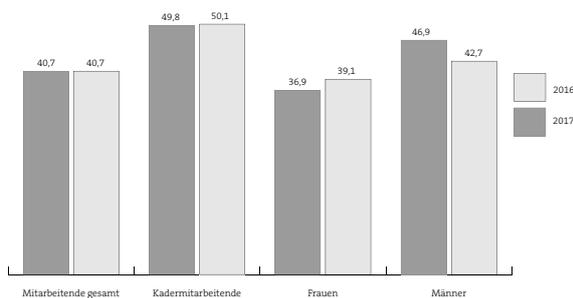
### Personalbestand (Anzahl)



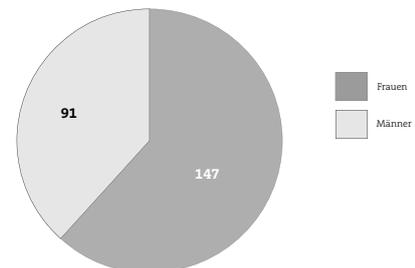
### Nationalität (Anzahl)



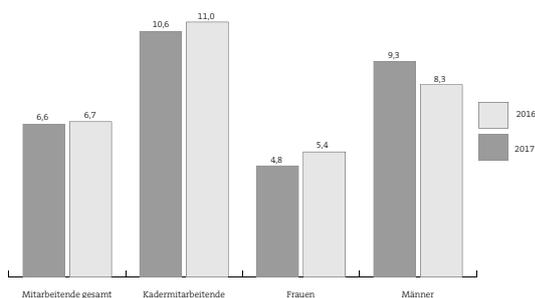
### Durchschnittsalter (in Jahren)



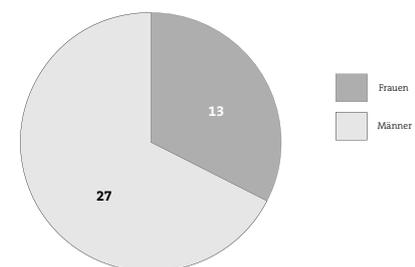
### Geschlecht gesamt (Anzahl)



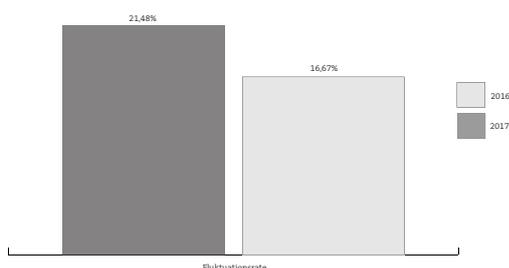
### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



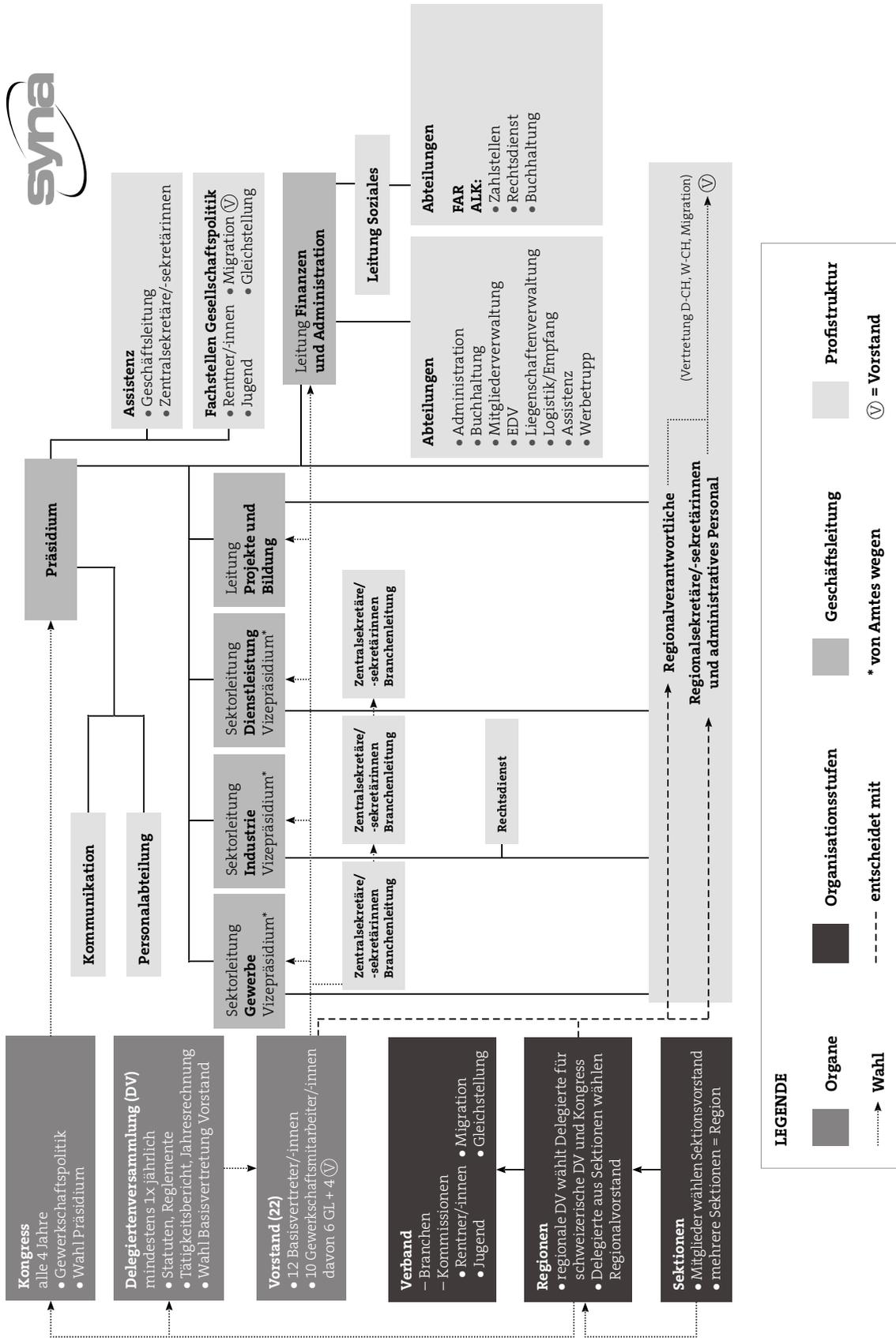
### Geschlecht Kader (Anzahl)



### Fluktuationsrate (DBA-Formel, in Prozent)



## 2 Organigramm



# III Regionen

## Deutschschweiz

### 1 Alpen

#### Graubünden/Sarganserland

##### Unsere Arbeit wird geschätzt

Wir dürfen auf ein lebhaftes Jahr zurückschauen. In Rechtsfällen wurden Mitgliedern dank unserer Unterstützung total rund 240 000 Franken zugesprochen. Vielfach handelte es sich um Ansprüche gegenüber Sozialversicherungen. Doch auch bei der Auszahlung von Familienzulagen brauchten Mitglieder immer wieder Hilfe. Es waren oft ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger, denen Dokumente aus dem Heimatland fehlten.

Insgesamt stellen wir fest, dass unsere Arbeit sehr geschätzt wird. Es tut gut zu wissen, dass wir den Menschen helfen können und unsere Tätigkeit sinnvoll ist.

##### Verhandlungen

Die Kollektivarbeitsverträge mit dem Fashion Outlet Landquart und der Ems-Chemie sind für unsere Region wichtig. Die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Sozialpartnern klappt sehr gut, und die Lohnverhandlungen verliefen 2017 erfolgreich.

##### Mitgliederzahl steigt

Ebenfalls erfreulich ist die Steigerung unserer Mitgliederzahl um gut 3 Prozent. Anfang 2018 zählen wir 1883 Mitglieder in unserer Region – vor zwei Jahren lag die Mitgliederzahl noch unter 1800. Wir arbeiten daran, dass sich dieser positive Trend fortsetzt.

##### Neue Angebote

Sehr wichtig ist auch unser neues Büro für die Geschäftsstellen der lokalen paritätischen Kommissionen. Wir sind stolz, dass wir nun die Geschäftsstelle für sechs Kommissionen führen dürfen. Als deren Leiter stiess Gion Perito neu zum Team. Frisch dabei ist auch Cindy Danuser, Sachbearbeiterin in den paritätischen Kommissionen.

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaft, Arbeitslosenkasse und paritätischer Kommission funktioniert in unserer Region sehr gut, wir haben einen tollen Teamgeist. Herzlichen Dank allen Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement.

Im Mai eröffneten wir ein zusätzliches Sekretariat in St. Moriz. Es ist zwei Tage in der Woche geöffnet und wird von unseren Kollegen der Organisation Inas unter der Leitung von Ivan Cameroni (Präsident Syna-Sektion Südbünden) betreut. Das neue Angebot wird rege genutzt. Wir sind zuversichtlich, dass wir das Potenzial im Engadin so noch mehr ausschöpfen können.

Insgesamt gesehen war das ganze Jahr ein Highlight für uns. Wir hoffen, dass es 2018 in ähnlichem Stil weitergeht.

**Markus Roner, Regionalverantwortlicher**

## Ob-/Nidwalden

##### Aus dem Regionalsekretariat

Auch 2017 waren wir im Regionalsekretariat wieder gefordert: In Rechtsfällen erkämpften wir für Mitglieder mithilfe des Rechtsdienstes insgesamt 25 000 Franken.

Die Dienstleistungen im Arbeitsumfeld wurden rege genutzt. Wir stellten fest, dass die Arbeitsämter der Kantone Ob- und Nidwalden auffällig viele Menschen mit Problemen bei der Arbeit an uns verwiesen. Das bedeutet einen grossen Mehraufwand für uns. Wir werden dies bei den zuständigen Behörden ansprechen.

##### Mitglieder

Unseren Mitgliederbestand steigerten wir 2017 um rund 1 Prozent auf 1218 Mitglieder. Dank des grossen Engagements unserer Mitarbeiterin Isabelle Walker lag dagegen die Fluktuationsrate mit 7 Prozent sehr tief.

##### Aktionen

Mit unserem Vertragspartner Glasi Hergiswil verbinden uns gute Kontakte. Wir durften Syna

zweimal persönlich vorstellen und gewannen dabei neue Mitglieder.

Im vergangenen Jahr führten wir wieder verschiedene Aktionen auf Baustellen, in Unternehmen und in der Öffentlichkeit durch. Diese Anlässe sind wichtig, um unsere Bekanntheit in der Region zu steigern.

### **Aufgedeckt**

Gemeinsam mit Mitgliedern deckten wir einen Missstand bei der Vergabe von Aufträgen beim Kehrverband Nidwalden auf: Dabei mussten Mitarbeitende erhebliche Lohneinbussen in Kauf nehmen. Syna bleibt dran und wird den Druck auf die Verantwortlichen aufrechterhalten.

### **Personelles**

Mario Sampaio, Betreuer Immigrati, verliess Syna Ende August. Wir bedanken uns für seine geleistete Arbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute. Katja Blust aus dem Regionalsekretariat Luzern schloss die entstandene Lücke. Sie leistet mit ihrer ruhigen und kompetenten Art einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung unserer Mitglieder.

Der Regionalvorstand, geleitet von Thomas Walimann, organisierte erneut ein interessantes Jahresprogramm. Neben den gesellschaftlichen Events fanden auch Anlässe mit gewerkschaftlichen Themen statt wie eine Infoveranstaltung für Mitarbeitende in der Pflege oder ein Referat zum Thema Steuern.

Mit Jose Santos übernahm ein motivierter Gewerkschafter das Präsidium der Sektion Immigrati. Er löste Michele Santarella als Vorsitzenden ab.

Die Vorstände der Region und der Sektionen unterstützen unser Team und zeigen grosses Interesse an der Gewerkschaftsarbeit.

**Urs Gander, Regionalsekretär**

## **Oberwallis**

### **Wirtschaftslage**

Die wirtschaftliche Situation im Oberwallis verändert sich: Vor allem im Baugewerbe werden die Zeiten härter. Es fehlt an Aufträgen und

Arbeitsplätze werden abgebaut. Der Industrie geht es hingegen wieder besser. Nach dem Stellenabbau in der Vergangenheit entstehen hier wieder neue Arbeitsplätze.

### **Firmenvertrag DSM Werk Lalden**

Mit dem internationalen Unternehmen DSM Nutritional Products handelten wir gemeinsam mit Unia einen neuen Firmenvertrag für das Werk in Lalden aus. Dieser ist zeitgemäss, zukunftsorientiert und sozial fair. Wesentliche Elemente sind ein moderneres Funktionsstufensystem, auf 40 Stunden verkürzte Wochenarbeitszeiten, eine verbesserte Ferienregelung sowie erhöhte und pauschale Schichtvergütungen.

### **Kantonale Gesamtarbeitsverträge (GAV)**

Die GAV der Branchen Elektro- und Telekom-Installationen, Metallbau und Autogewerbe Wallis wurden mit wesentlichen Verbesserungen erneuert. Bezüglich des von Syna geforderten Vaterschaftsurlaubs erzielten wir bei allen Verträgen Fortschritte.

### **Gesundheitswesen: Syna ist dialogbereit**

Nach der Erneuerung des GAV mit dem Spital Wallis ist es unser Ziel, dieselben guten Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden im Walliser Gesundheitswesen auszuhandeln. Es wird jedoch ein schwieriger Weg sein, dieses Ziel zu erreichen.

**Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher**

## **Uri**

### **Vier Wochen Vaterschaftsurlaub**

Seit 2004 verfügt die Auto AG Uri über einen GAV. Dieser war letztmals 2012 angepasst worden. Zusammen mit der Personalkommission und der Geschäftsleitung der Auto AG Uri überarbeiten wir den bestehenden GAV während eines halben Jahres komplett. Wichtigste Neuerungen sind vier Wochen Vaterschaftsurlaub und die Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 16 Wochen bei 100 Prozent Lohn. Die Auto AG Uri ist die erste Firma, die den vierwöchigen Vaterschaftsurlaub einführt und in einem GAV festhält.

## Paritätische Berufskommission Zentralschweiz

Um die Arbeit verschiedener paritätischer Kommissionen zu professionalisieren, entschieden die Regionen Uri, Schwyz und Ob-/Nidwalden, die bestehenden Geschäftsstellen zu vereinen. Die neue Geschäftsstelle wird von Marco D'Onofrio geleitet. Von seinem Arbeitsplatz im Regionalsekretariat Luzern aus führt er die paritätischen Kommissionen des Urner Schreiner- sowie Maler- und Gipsergewerbes.

## Baustellenaktionen und Filialbesuche

Dass wir die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmenden auf Baustellen und im Detailhandel im Kanton Uri ernst nehmen, beweisen wir mit unserer täglichen Beratung im Regionalsekretariat. Doch wir tun noch mehr! Gemeinsam mit dem Werbeteam von Syna gingen wir 2017 dorthin, wo die Arbeitnehmenden sind: drinnen in Verkaufsfilialen in Altdorf, Erstfeld und Schattdorf. Aber wir waren auch draussen, bei Wind und Wetter: auf Baustellen in Andermatt und in der Schöllenen. Dass wir bei den Aktionen neue Mitglieder gewannen, war eine erfreuliche Nebenerscheinung.

**Thomas Huwlyer, Regionalsekretär**

## Zug/Innerschwyz

### Lohnverhandlungen

Im November 2017 fanden die GAV-Lohnverhandlungen mit dem Autogewerbe-Verband des Kantons Zugs statt. Diese verliefen sehr positiv: Wir erreichten die Erhöhung der Mindestlöhne um 100 Franken, 0,5 Prozent mehr für Saläre bis 5000 Franken sowie 0,5 Prozent Zuschlag auf individuelle Löhne.

### Personelles

Carmen Schlegel trat am 2. November die Nachfolge von Freddy Gisler an. Sie ist 32 Jahre alt und in Mels, Kanton St. Gallen, aufgewachsen. Die Regionalsekretärin nimmt Einsitz in paritätischen und tripartiten Kommissionen in den Kantonen Schwyz und Zug. Sie hat sich bereits sehr gut in ihr Amt eingearbeitet.

### Bildungsabend

Der Bildungsabend im Oktober unter dem Titel «Wettervorhersage mit Moutathaler Wetterschmöcker Peter Suter» in Goldau war ein voller Erfolg. Mehr als 40 Personen nahmen daran teil und waren restlos begeistert. Suter ist mit 90 Jahren der Ältteste «Wetterschmöcker».



Verteter von Syna und Auto AG Uri unterzeichnen den GAV mit vier Wochen Vaterschaftsurlaub.

Bild: zVg

Er gilt als seriöser und humorvoller Prognostiker unter den Wetterpropheten. Seine Vorhersagen basieren auf langjähriger Erfahrung, auf den Bauernregeln und auf Zeichen der Natur. Bevorzugt deutet er Zeichen von Wind und Pflanzen. Aber auch das Verhalten von Ameisen, Mäusen, Murmeltieren, Schnecken und Vögeln hilft bei seiner Wettervorhersage. Suter machte die Anwesenden mit einigen Zeichen vertraut, die auch Laien ein Beurteilen des Wetters ermöglichen.

**Carmen Schlegel, Regionalsekretärin**

wir neue Werbeartikel beschaffen. Die Umhängetaschen werden nicht nur von den Mitgliedern geschätzt und getragen: Sie dienen auch Syna-Mitarbeitenden als nützliches Arbeitsaccessoire.

An der Delegiertenversammlung im März wurde beschlossen, ehrenamtlichen Werberinnen und Werbern pro Mitglied zusätzlich 30 Franken Prämie aus der Regionalkasse zu bezahlen.

Wir möchten an dieser Stelle allen, die uns im vergangenen Jahr bei unserer Arbeit unterstützt haben, herzlich danken.

**Walter Wüthrich, Regionalsekretär**

## 2 Mittelland

### Bern

#### Stetiger Einsatz für die Mitglieder

Im Team des Regionalsekretariats Bern ergänzen sich Marina Raimann und Walter Wüthrich sehr gut. Marina Raimann trug im Aussendienst zusammen mit dem Werbeteam – vor allem mit Ardita Kastrati – mit grossem Einsatz zum Erfolg der Mitgliederwerbung in der Region bei.

Dreimal begleiteten wir Mitglieder zur Schlichtungsstelle. In allen Fällen sahen die Arbeitgeber ihr Unrecht ein. Mit besseren Arbeitszeugnissen, der Rückzahlung von ungerechtfertigten Lohnabzügen und der Zahlung eines Monatslohnes kamen sie unseren Mitgliedern entgegen.

Am Schalter standen wir vielen Kunden der Arbeitslosenkasse mit Rat und Tat zur Seite. Durch die lückenlose Präsenz von Walter Wüthrich im Sekretariat konnten all die zahlreichen telefonischen und persönlichen Anfragen beantwortet werden.

#### Aktionen

An verschiedenen Standaktionen sammelten wir Unterschriften. Neu durften wir in zwei Berufsschulen Standaktionen durchführen und so den Lernenden die Vorteile einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft aufzeigen.

#### Unterstützung

Dank der grosszügigen finanziellen Unterstützung der Sektionen und der Region Bern konnten

### Deutschfreiburg

#### Gerechtigkeit für Mitglieder

2017 setzten wir uns in einem besonders gravierenden Fall von Gesetzesmissachtung für unsere Mitglieder ein: Ein Arbeitgeber hatte unter anderem Mindestlöhne unterschritten und Überstunden ohne Auszahlung gestrichen. Wir erreichten für alle Mitglieder Rückzahlungen von bis zu 8000 Franken. Zusätzlich wurde der besagte Arbeitgeber von einer Kontrollstelle durchleuchtet und musste die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb per sofort an die gesetzlichen Vorschriften anpassen.

#### Altersvorsorge 2020

Der Plaffeienmarkt hat nicht nur für Sene-Oberländer einen besonderen Reiz: Die Vielfalt des Angebots zieht zahlreiche Leute aus weiteren Regionen an, darunter auch viele französischsprachige Gäste. Mit ein Grund, weshalb das Team von Syna mithilfe von weiteren Freiwilligen am Markt präsent war und sich für die Vorlage «Altersvorsorge 2020» stark machte. Ausserdem warben wir gemeinsam mit dem Regionalvorstand mit Flyer-Aktionen in Düdingen und Murten für die Vorlage.

#### Personelles

Im Regionalsekretariat vollzog sich der angekündigte Personalwechsel im Februar 2017: Kathrin Ackermann verliess die Region nach 14-jähriger Tätigkeit aufgrund einer Beförderung zur Zentralsekretärin. Ihre Nachfolge wurde von Fabienne

Aliko übernommen. Doris Stauffacher kehrte aus dem Mutterschaftsurlaub zurück und nahm ihre Tätigkeit im Februar wieder auf. Yves Gygax verliess die Arbeitslosenkasse im November.

Im Regionalvorstand gaben Chantal Makiol, Daniel Kilchör und Hildegard Hiltbrunner nach jahrelangem Engagement ihren Austritt bekannt. Wir danken allen von Herzen für ihre wertvolle Arbeit und wünschen ihnen für die Zukunft alles Gute.

**Fabienne Aliko,**  
Regionalsekretärin

## Luzern

### Wechsel im Regionalsekretariat

Im Regionalsekretariat Luzern sind mittlerweile zehn Personen tätig. Sie beraten und unterstützen unsere Mitglieder bei ihren Anliegen, Fragen und Sorgen. Im letzten Jahr verliess uns Britta Strasser nach einjähriger Tätigkeit in der Administration. Die Stelle konnte im Herbst durch René Alvarez besetzt werden. Nach dem Weggang von Mario Rocha Sampaio stellten wir unseren Juniorsekretär Agron Gjuraj – zuvor fünf Jahre als Werber für Syna tätig – als Regionalsekretär an. Die Anlaufstelle der Arbeitslosenkasse wird neu von Beatrice Zimmermann betreut. Nebst diesen Wechseln konnten wir die neu geschaffene Stelle des Geschäftsstellenleiters der paritätischen Kommission Zentralschweiz mit Marco D’Onofrio besetzen.

Die Neubesetzung diverser Stellen brauchte Energie. Doch wir meisterten die Situation im

Regionalsekretariat erfolgreich: Wir konnten unsere Dienstleistungen stets gewährleisten und unsere Mitglieder gut betreuen.

Auch in der regionalen Geschäftsleitung verbuchten wir 2017 einen Erfolg: Neu besetzen Moritz Blum und Josef Fecker das Regionalpräsidium gemeinsam. Die Zusammenarbeit ist sehr gut angelaufen, und wir freuen uns auf das Kommende.

### Unterstützung der Mitglieder

Zur Mitgliederbetreuung finden oft Gespräche ausserhalb des Büros statt: Wenn immer möglich, besuchen wir unsere Mitglieder in den Firmen, auf den Baustellen oder im Personalhaus. Dies wird sehr geschätzt und hilft uns, in direktem Kontakt zu bleiben.

Im Frühling besuchten wir unter anderem verschiedene Lidl-Filialen im Kanton Luzern. Die Arbeitnehmenden konnten so in persönlichen Gesprächen ihre Anliegen und Fragen vorbringen.

Bis zum Ende des Jahres unterstützten wir unsere Mitglieder bei Ringier Print in Adligenswil: Nachdem wir im Herbst erfahren hatten, dass die Druckerei in Adligenswil geschlossen wird, starteten wir Ende Jahr mit einem Konsultationsverfahren. Wir hoffen, so viel wie möglich retten zu können.

Das Jahr 2017 hat wieder gezeigt, dass es uns braucht. Deshalb werden wir auch 2018 unser Bestes geben.

**Jasmine Progin,**  
Regionalverantwortliche



Das Team Luzern hält nichts ab vom Unterschriften-Sammeln für die Vaterschaftsurlaub-Initiative.

Bild: Syna

## Olten/Solothurn

### Politisch aktiv

Die Vaterschaftsurlaub-Initiative hatte politisch für Syna national wie auch für unsere Region Priorität. Unser Team sammelte mit Unterstützung von Mitarbeitenden der Zentrale sowie zahlreichen Kolleginnen und Kollegen der Sektionsvorstände an verschiedenen Standorten Unterschriften. Damit erreichten wir unser Ziel von rund 2000 Unterschriften.

### Mitgliederwerbung

Obwohl wir uns stark für die Werbung neuer Mitglieder einsetzten, schafften wir es leider knapp nicht, die bestehende Mitgliederzahl zu halten. Besonders lobenswert ist das grosse Engagement von Bojan Trajkov, Mentor Ademi, Ardita Kelmendi und Gjergj Ukaj, die zahlreiche neue Mitglieder für unsere Region gewannen.

Die Mitgliederwerbung bleibt neben der Gewerkschaftsarbeit auch in Zukunft Schwerpunkt. Nur mit mehr Mitgliedern können wir auch zukünftig eine erfolgreiche Gewerkschaftsbewegung bleiben und uns wirkungsvoll für eine gerechte und menschenwürdige Arbeitswelt einsetzen.

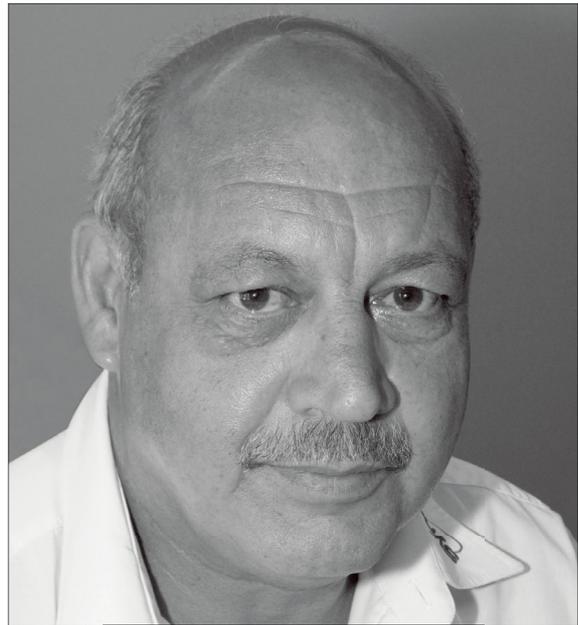
### Regionales Engagement

In unseren regionalen Aktivitäten konzentrierten wir uns neu auf bestimmte Branchen. So besuchten wir beispielsweise mehrmals Tankstellenshops und Lidl-Filialen. Dabei konnten wir einige Neumitglieder für unsere Gewerkschaft gewinnen.

Als Regionsverantwortlicher danke ich allen Mitgliedern für ihr Vertrauen und die langjährige Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft Syna. Ein aufrichtiger Dank für ihren engagierten Einsatz und die gute Zusammenarbeit gebührt auch all meinen Kolleginnen und Kollegen von der Zentrale sowie den Mitarbeitenden vom Team Bojan Trajkov, Denise Paradelo und Fabio Iseini.

Ein weiteres Dankeschön geht an die Mitglieder des Regionalvorstands und der Sektionsvorstände für die wertvolle Zusammenarbeit.

**Zabedin Iseini, Regionalverantwortlicher**



Thomas Amsler †

Bild: zVg

## 3 Nordwest

### Aargau

#### Ein schwieriges Jahr

Thomas Amsler, unser langjähriger Regionalverantwortliche, erlag Anfang November seiner schweren Krankheit. Thomas war seit 2002 Verantwortlicher unserer Region und erfüllte diese Aufgabe mit viel Einsatz bis zu seiner Erkrankung im Frühsommer. Als gelernter Eisenbetondeckelzeichner und Maurer wurde Thomas schon früh Mitglied des damaligen Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbands CHB. Mit 30 wurde er Regionalsekretär in Basel und später Zentralsekretär und Mitglied der CHB-Geschäftsleitung. Er engagierte sich immer sehr für die jungen Gewerkschaftsmitglieder. Sein besonderer Einsatz galt bis zuletzt der Arbeitssicherheit, für die er sein ganzes Wissen in diversen Kommissionen einbrachte. Der Tod von Thomas macht uns betroffen, wir schauen dankbar auf die mit ihm erlebte Zeit zurück. Machs gut, Thomas!

Es war ein schwieriges Jahr für unser Sekretariat – auch, weil Nadja Pfister mit dem Tod ihrer Tochter einen schweren Schicksalsschlag verkraften musste. Auch ihr und ihrer Familie gilt unser ganzes Mitgefühl.

Das Team reagierte mit Verständnis und grossem Einsatz auf die personelle Situation, sodass

wir wie gewohnt in der Region präsent sein konnten. Sichtbar waren wir zum Beispiel bei der Unterschriftensammlung zur Vaterschaftsurlaub-Initiative, die zu unserer grossen Freude eingereicht werden konnte. Auch für einen zukünftigen Abstimmungskampf sind wir bereit.

### **Stellenabbau in der Industrie**

Weniger Freude machten einmal mehr die Ankündigungen von Entlassungen bei GE in Baden, Rockwell in Aarau und Roche in Kaiseraugst. Unser Team engagiert sich bei der Lösungsfindung für die Betroffenen in Zusammenarbeit mit der Kantonsregierung, den Sektorverantwortlichen von Syna und den Arbeitnehmendenvertretungen vor Ort.

**Marco Piovanelli,**  
Regionalverantwortlicher ad interim

In den Lohnverhandlungen im Gesundheitswesen war vor allem die Einführung von Leistungslohnkomponenten stark umstritten. Wir sind gegen diese Praxis und setzen uns für Lohngleichheit ein: In Spitälern, die mit Lohnbändern arbeiten, sollen Mitarbeitende mit gleicher Verantwortung, gleicher Erfahrung und gleichem Alter auch möglichst denselben Lohn erhalten.

### **Personelles**

Das zum grossen Teil neu besetzte Team im Sekretariat hat sich gut eingearbeitet. Dadurch, dass ein Regionalsekretär nun 50 Prozent seines Pensums für Mitgliederwerbung einsetzt, legten wir in der zweiten Jahreshälfte bei den Neuaufnahmen zu. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2018 fortsetzen wird.

**Astrid Beigel, Regionalverantwortliche**

## **Nordwestschweiz**

### **Temporärarbeit nimmt zu**

Im Sektor Gewerbe liefen die regionalen GAV- und Lohn-Verhandlungen sehr harzig. Immer wieder wurde auf die grosse Konkurrenzsituation in der Region verwiesen. Parallel dazu verzeichnen wir weiter zunehmende Beschäftigungszahlen bei der Temporärarbeit. Viele Unternehmen kalkulieren ihren Personalbedarf heute fix mit temporären Angestellten, was nicht der ursprünglichen Funktion von temporären Einsatzkräften entspricht.

Aber auch in der Industrie wird häufig auf temporäre Arbeitskräfte zurückgegriffen. Diese werden dann bei Restrukturierungen zuerst entlassen und können so nicht von ausgehandelten Sozialplänen profitieren. Dies erlebten wir vor allem im Pharmabereich.

### **Gesundheitswesen**

Die Bruderholzinitiative ging 2017 in die heisse Phase – leider wurde sie im Mai von den Stimmberechtigten in Baselland abgelehnt.

Die Spitalgruppe von Kantonsspital Baselland und Universitätsspital Basel bleibt somit weiterhin in Planung. Wie befürchtet ist inzwischen der erste Stellenabbau angekündigt worden.

## **4 Ost**

### **Oberer Zürichsee**

#### **Lange Hosen im Strassenbau**

Die vom Bundesrat übernommene EU-Norm SN 640 710 regelt die Bekleidung der Strassenbauer. So dürfen seit 2017 keine kurzen Hosen mehr getragen werden. An heissen Sommertagen mit mehr als 30 Grad sind die Strassenarbeiter einer Hitzeeinwirkung von bis zu 155 Grad vom Boden her ausgesetzt! Da wird das Tragen von langen Hosen zur Qual. Hitzestau, Wunde Oberschenkel und Konzentrationsverlust sind nur einige Symptome dieser Arbeitsbedingungen.

Anhand einer breiten Umfrage bei den Mitgliedern im Strassenbau stellten wir fest, dass der grösste Teil der Arbeitenden unter den Umständen leidet. Zentralsekretär Guido Schlupe und Regionalsekretär Andreas Stocker versuchen nun, mit Vertretern des Bundesamtes für Strassen (Astra) eine erträgliche Lösung zu finden.

#### **Vorbildliches Engagement**

Ganz unerwartet verstarb unser Regionalpräsident Otto Mächler am 15. März 2017, kurz nach seinem 65. Geburtstag. 2004 war er zum Regionalpräsidenten Oberer Zürichsee gewählt worden

und hatte dieses Amt bis zuletzt inne. Mit viel Engagement und Herzblut widmete er unzählige Stunden der Gewerkschaftsarbeit. Er wurde sehr geschätzt als vorbildlicher, freundschaftlicher und treuer Kollege. Otto hinterlässt in der Region eine schmerzliche Lücke. Wir werden ihn stets in dankbarer Erinnerung behalten.

### **Dienstjubiläum im Doppelpack**

Am 1. Juli feierte Andreas Stocker sein 10-Jahr-Jubiläum, und am 1. September konnte Francesco Cosentino sogar auf respektable 15 Dienstjahre zurückblicken.

Für Andreas sind die zehn Jahre überaus schnell vorbeigezogen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil er seine Arbeit als interessant und abwechslungsreich erlebt.

Francesco ist auch nach 15 Jahren Gewerkschaftsarbeit weiterhin hochmotiviert und setzt sich mit viel Herzblut für die Anliegen der Mitglieder ein.

**Beatrix Kuchen, Regionalverantwortliche**

## **Ostschweiz**

### **Impulstag**

Das Jahr 2017 wurde mit dem Impulstag zum Thema «4. industrielle Revolution – Chance oder Elend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?» begonnen. Die Referenten fesselten die anwesenden Sektionsvorstände und Mitglieder mit ihren Vorträgen. Man erfuhr viel Neues; es wurden aber auch viele Fragen aufgeworfen. Das Fazit des Tages: Aus- und Weiterbildung wird zukünftig immer wichtiger.

### **Unterstützung bei Betriebsübergabe**

Der Verkauf an die Koster AG verunsicherte die Mitarbeitenden der Türen- und Fensterbau-Firma Lehmann Arnegg AG. Deshalb führten wir eine Betriebsversammlung durch. Bei der Firmenübergabe stellten wir Unregelmässigkeiten fest, die aber im direkten Gespräch mit dem Geschäftsführer von Lehmann Arnegg AG beseitigt werden konnten. Durch unsere Unterstützung der Mitarbeitenden gewannen wir auch neue Mitglieder.

## **Fusion St. Gallen und Appenzell**

Leider wird das durchschnittliche Alter in den Sektionsvorständen immer höher, und es ist schwierig, jüngere Mitglieder für die Ämter zu gewinnen. So war es auch in der Sektion Appenzell. Gut zwei Jahre hatte man einen neuen Präsidenten gesucht. Leider erfolglos – obwohl der Vorstand inzwischen aus jüngeren Mitgliedern bestand. Deshalb wurde entschieden, mit der Sektion St.Gallen zu fusionieren: Seit 1. Januar 2018 existiert nun die neue Sektion St. Gallen/Appenzell.

### **Personelles**

Aufgrund von Baumassnahmen mussten wir das Büro an der Kornhausstrasse 3 in St. Gallen nach mehr als 15 Jahren verlassen. Unser neues Domizil an der Langgasse 11 bezogen wir im Juli. Beim Umzug leistete Ivan Tosti als neuer Regionalsekretär gleich vollen Einsatz. Irene Hauser stiess im September 2017 neu zur Administration. Beide Mitarbeitenden bereichern das Team.

**Danilo Ronzani, Regionalverantwortlicher**

## **Zürich/Schaffhausen**

### **National und regional engagiert**

National stand das letzte Jahr ganz im Zeichen des Vaterschaftsurlaubs. Mit enormem Einsatz sammelten wir genug Stimmen, um die Initiative im Parlament einzureichen. Leider waren wir im Abstimmungskampf für die Altersvorsorge 2020 weniger erfolgreich. Die Reform hätte mehr soziale Gerechtigkeit geschaffen.

Im Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne haben wir nicht ausschliesslich verhandelt, sondern gingen auch auf die Strasse. Die Demonstrationen der Bauarbeitenden in Olten und Lausanne im Oktober erhielten grosse Aufmerksamkeit.

### **Personelles**

Wegen personeller Unterbesetzung war die Belastung im Team des Regionalsekretariats während des ganzen Jahres sehr hoch. Trotzdem behandelten wir viele Rechtsfälle und konnten allen Mitgliedern helfen, auch wenn sie teilweise etwas länger warten mussten.



Petra Fembek am neuen Arbeitsplatz im Regionalsekretariat Zürich/Schaffhausen Bild: Barbara André

Wir freuen uns, dass das Regionalsekretariat heute ein grossartiges Team hat: Es nimmt die Herausforderungen an und setzt sich mit voller Kraft für die Mitglieder ein. Maria Estalote verstärkt das Team im Bereich Administration. Mit Silvia Herranz ist wieder eine Juristin im Team. Und mit Petra Fembek hat die Region seit Juni 2017 auch wieder eine Verantwortliche. Sie setzt sich zusammen mit dem Team voll und ganz für Syna ein.

Getragen wird die Arbeit ausserdem von der Erfahrung und vom Engagement der beiden Regionalsekretäre Daniel Zoricic und Michele Aversa.

Das Team bedankt sich für das besondere Engagement der ehemaligen Mitarbeitenden Micaela Marques, Barbara André, Cidem Kisa, Jürg Stadelmann und Peter Schmidt, die im letzten Jahr austraten.

**Petra Fembek,**  
Regionalverantwortliche

## Westschweiz

### 5 Romandie

#### Freiburg/Neuenburg

Die Tätigkeit in einem Gewerkschaftssekretariat ist immer reichhaltig und abwechslungsreich. Für unser Team in Neuenburg war das Highlight 2017 zweifellos der erfolgreiche Erhalt eines GAV für das gesamte Personal des Neuenburger Gesundheitswesens. Dies zeigte einmal mehr, dass die Kraft in der gemeinsamen Solidarität steckt!

#### Verhandlungen

**Chemie:** Die Brenntag Schweizerhall AG kündigte im September 2017 die Verlagerung von rund 20 Arbeitsplätzen von Avenches in die Region Basel an. Alle betroffenen Mitarbeitenden unter unseren Mitgliedern lehnten das Stellenangebot am Standort Basel ab.

**Grafische Industrie:** Die Saint-Paul-Gruppe in Freiburg, deren Druckabteilung rund 100 Mitarbeitende beschäftigt und die dem GAV der Industrie unterstellt ist, entliess 28 Angestellte und stufte zwei Mitarbeitende in ihrer Lohnklasse herab. Vom Sozialplan, den wir aushandelten, profitierten immerhin 25 Betroffene.

**Energie:** Der neue GAV mit Gruyère Energie SA trat am 1. Januar 2017 in Kraft. In der Elektroinstallationsbranche gewannen wir zudem im vergangenen Jahr rund 50 neue Mitglieder.

**Öffentliches Gesundheitswesen:** Trotz Streik, Personalversammlungen und gewerkschaftlichen Vorstössen wird die Wäscherei des Freiburger Spitals privatisiert. Für Syna ist dies ein Zeichen, achtsam zu bleiben und zu verhindern, dass weitere Privatisierungen ins Auge gefasst werden.

Ungeachtet des heiklen Umfelds scheint die Sozialpartnerschaft im Spital wiedererwacht: Wir durften an konstruktiven Sitzungen teilnehmen, und der Direktion scheint bewusst geworden zu sein, wie wichtig der Einbezug des Personals in ihre Planung ist.

**Staatsangestellte:** 2017 war auch ein starkes Jahr für die Mobilisierung der Angestellten des öffentlichen Dienstes. Dies zeigte sich speziell in

der Abstimmung gegen das neue Gesetz für die Kantonale Gebäudeversicherung (Ecalex). Obschon wir diese verloren haben, und das Personal der kantonalen Gebäudeversicherung Freiburg (ECAB) nicht mehr dem Staatspersonal-Gesetz des Kantons Freiburg (StPG) untersteht, hat der knappe Entscheid etwas Positives: Er zeigte den Willen des Volkes, gegen einen Abbau des Service public zu kämpfen.

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

## Genf

Das vergangene Jahr widerspiegelte die aktuelle Lage der Wirtschaft: Wir kämpften an vielen Fronten, erreichten allerdings das Ziel nicht immer wie gewünscht.

Im Januar stellten wir zwei neue Sekretäre ein, die wir jedoch bereits im ersten Quartal wieder ersetzen mussten. Zudem trat im Herbst unser Jurist aus. Die Wechsel kosteten uns Energie und Zeit, um das Team neu zu bilden.



*Syna unterstützt das Personal des Hôpital intercantonal de la Broye (HIB) beim Protest gegen verschlechterte Arbeitsbedingungen. Bild: Juan Barahona*

## Gewerkschaftspolitik

Wir verbrachten viele Stunden mit politischer Arbeit auf der Strasse: So warben wir für unsere Vaterschaftsurlaub-Initiative und für das Referendum gegen die Unternehmenssteuerreform III, aber auch für andere Projekte, in denen wir mit der Dachorganisation CGAS aktiv sind.

Einig wurden wir uns mit der Regierung bei der Begrenzung von Temporärarbeit. Wenn auch das Limit noch immer zu hoch ist, so ist es doch zumindest ein Anfang.

Mit dem Regierungsrat führten wir Gespräche zur Neugestaltung der Anstellungsbedingungen für Reinigungskräfte im öffentlichen Dienst. Der erste wichtige Schritt ist damit getan. Nun hoffen wir, zukünftig mehr zu erreichen.

## Vertragsverhandlungen

**Parkanlagen und Gärten:** 2017 trat die Verlängerung des bestehenden GAV um drei Jahre in Kraft. Bei den Lohnverhandlungen erreichten wir eine Erhöhung der totalen Lohnsumme um 1,5 Prozent innerhalb von drei Jahren.

**Reinigung Westschweiz:** In den GAV-Verhandlungen spielte die Region Genf eine tragende Rolle. Der neue GAV wurde erfolgreich abgeschlossen und gilt bis 2021. Mehr als 80 Prozent der Mitarbeitenden erhalten dabei eine Lohnerhöhung.

## Mitgliederwerbung

Wir bemühten uns, die Mitgliederzahl 2017 zu halten oder gar zu erhöhen. Leider entsprach das Resultat nicht unseren Erwartungen: Die vielen Austritte heimkehrender Portugiesinnen und Portugiesen sowie diverse Insolvenzfälle machten einen Fortschritt unmöglich.

**Joël Mugny, Regionalverantwortlicher**

## Jura

Das Jahr 2017 war geprägt von der Erneuerung diverser Gesamtarbeitsverträge. Allen voran ist der regionale GAV mit der Institution Addiction Jura zu nennen. Die Verhandlungen verliefen ausgeglichen. Zwar konnten wir nicht alle unsere Forderungen durchbringen, doch wir erreichten eine Erhöhung der Freitage beim Vaterschaftsurlaub.

## Industrie

Auch bei den Verhandlungen in der Uhrenindustrie ging es um den Vaterschaftsurlaub: Im neuen GAV ist dieser nun offiziell festgehalten. Im industriellen Sektor sind die Vorbereitungen zur Erneuerung des GAV MEM-Industrie in vollem Gang.

## Alterseinrichtungen und häusliche Pflege (AJIPA/FAS)

Die Verhandlungen für die Überarbeitung des GAV wurden 2017 aufgenommen. Abgesehen von einem zehntägigen Vaterschaftsurlaub sind keine nennenswerten Fortschritte abzusehen. Im Gegenteil: wir mussten sogar kämpfen, um Verschlechterungen abzuwenden. Die Unterzeichnung des GAV ist im Frühling 2018 geplant.

## Kampf gegen Lohndumping

Das jurassische Parlament hat ein Gesetz zum Mindestlohn verabschiedet. Dieses garantiert angemessene Löhne und kämpft gegen Lohndumping an – ein bedeutender Erfolg für alle Arbeitnehmenden.

## Unterstützung der Mitglieder

Das Regionalsekretariat hatte mit diversen Fällen aus verschiedenen Bereichen zu tun: So forchten wir Entlassungen oder Abmahnungen an und leiteten Beschwerden gegen AHV/IV-Entscheide ein. Leider mussten wir feststellen, dass die Verzögerung der Dossierbearbeitung bei der Ausgleichskasse Personen, die krank sind oder sich bereits in prekären Verhältnissen befinden, oft in ausweglose Situationen bringt.

## Werbung

Syna Jura lancierte verschiedene Kampagnen in Radio, Internet und Printmedien. Mit unseren begrenzten Mitteln ist es aber schwierig, den Erfolg solcher Aktionen zu messen.

**Loïc Dobler, Regionalverantwortlicher**

## Waadt

Die wirtschaftliche Situation im Kanton Waadt blieb 2017 stabil. Dennoch war der Druck am

Arbeitsplatz mit schwierigen Arbeitsbedingungen und Kündigungen überall zu spüren. Da die Lebenshaltungskosten im Vergleich zu früheren Jahren nicht gestiegen waren, verliefen die Lohnverhandlungen 2017 entsprechend nicht erfolgreich.

## Verhandlungen

**Gesundheitswesen:** Wir engagierten uns stark in dieser wichtigen Branche, da dem GAV für die halböffentlichen Unternehmen im kantonalen Gesundheitswesen mehr als 20 000 Personen unterstehen. Und die Branche ist weiter am Wachsen, was die Zahl der Arbeitsplätze im Kanton anbelangt.

Grosse Probleme bezüglich der Einhaltung des GAV gab es leider mit den privaten Organisationen für die häusliche Pflege (OSAD).

Die Einführung der Frühpensionierung für das Personal des Hôpital Riviera-Chablais wurde sehr geschätzt. Wir denken, dass diese Wertschätzung allen Arbeitnehmenden der Branche im Kanton zugutekommen sollte.

**Industrie:** Dieser Sektor ist im Kanton am stärksten vom wirtschaftlichen Wandel betroffen: Wir verzeichneten viele Auslagerungen und Massenentlassungen. Leider weist nichts auf eine Verbesserung der Lage in Zukunft hin.

**Hoch- und Tiefbau:** Mit dem GAV ist die Situation im Baugewerbe stabil. Doch trotz Verbesserungen bleiben die Probleme bei der Vergabe von Unteraufträgen. Gemeinsam mit dem Baubengewerbe ist es die Branche, die am empfänglichsten ist für Missbrauch und Schwarzarbeit. Die Kontrollen müssen deshalb zukünftig noch verstärkt werden.

**Waldwirtschaft:** Hier bahnt sich ein Projekt für einen GAV der Waadtländer Forstarbeitenden an.

## Mitglieder

Um die Mitgliederwerbung anzukurbeln, lancierte der Regionalvorstand im vergangenen Jahr erneut die Aktion «Mitglieder werben Mitglieder». Zudem trug unser Kollege Paul Gutierrez wesentlich zum Erfolg der Rekrutierung von Mitgliedern in unserer Region bei.

**Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher**

# IV Sektoren und Branchen

## 1 Dienstleistung

### Einfluss vergrössern

Die Gesamtarbeitsverträge (GAV) im Dienstleistungssektor gelten mittlerweile für eine stolze Zahl von 1,2 Millionen Arbeitnehmenden! Angesichts der rund vier Millionen Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (natürlich längst nicht alle in Tieflohnbranchen) bleibt aber noch viel zu tun.

Auch 2017 war es deshalb unsere oberste Priorität, den Organisationsgrad in den einzelnen Branchen weiter auszubauen. Die schwierigen Arbeitsbedingungen und das tiefe Lohnniveau, vor allem in Verkauf, Gastronomie und typischen Frauenberufen, gaben uns einen klaren gewerkschaftlichen Auftrag: Es galt, bestehende GAV weiterzuentwickeln, klug und weitsichtig zu verhandeln und konkrete Verbesserungen anzustreben. Beim laufenden Vollzug der GAV und in den entsprechenden paritätischen Gremien bleibt es Ziel, den Einfluss von Syna kontinuierlich zu vergrössern.

### Rückblick

#### Neu verhandelt

Mehrere bedeutende nationale und überregionale GAV sowie ein Firmenvertrag wurden 2017 neu verhandelt. Es waren dies: GAV Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe, GAV Coiffeurgewerbe, GAV Reinigung Westschweiz, GAV Reinigung Deutschschweiz, Firmenvertrag Coop.

#### Meilenstein

Besonders hervorzuheben ist der GAV für die Tankstellenshops: Es ist der erste nationale GAV im Detailhandel! Erst nach fast einem Jahr konnten die zahlreichen Einsprachen gegen die Allgemeinverbindlicherklärung ausgeräumt werden. Nun gelten die ausgehandelten Bestimmungen für alle Angestellten von Tankstellenshops in der Schweiz. Ein grosser Wermutstropfen bleibt

allerdings: Im Kanton Tessin gelten keine Mindestlöhne.

#### Die Mitglieder bestimmen

Um die Interessen der Basis zu kennen, führen wir vor Aufnahme von Vertragsverhandlungen Umfragen durch oder halten eine Branchenkonferenz ab. Zur Bewilligung der Verhandlungsergebnisse führen wir eine interne Vernehmlassung durch und stimmen an der Branchenkonferenz darüber ab.

#### Ausbau

GAV weiterzuentwickeln bedeutet auch, deren Geltungsbereich auszubauen: Es sollen möglichst viele Arbeitnehmende davon profitieren. Wir freuen uns deshalb, dass es uns gelungen ist, den beiden GAV für das Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe und für das Coiffeurgewerbe auch Ungelernte zu unterstellen und in den Branchen einen Mindestlohn einzuführen.

#### Weitere Erfolge

In der Reinigungsbranche der Deutschschweiz werden die Deutsch- und Fachkurse, welche die paritätischen Kommissionen bereits seit Jahren anbieten, in eine Bildungssystematik überführt. Neu werden sie zudem lohnwirksam sein.

Im GAV für die Reinigungsbranche der Westschweiz werden die Mindestlöhne der tiefsten Lohnkategorien bis 2021 um 6,3 Prozent erhöht. Davon können 80 Prozent der rund 20 000 Arbeitnehmenden profitieren.

#### Gebündelte Kräfte

Im Gesundheitswesen ist Syna in ausgewählten Regionen aktiv, um die Mitgliederzahl mit gezielten Aktionen zu erhöhen. In Neuchâtel gewannen wir eine wichtige Referendumsabstimmung: 76 Prozent der Bevölkerung sprach sich im November für den Erhalt des kantonalen GAV in der heutigen Form aus. Das schützt Tausende Mitarbeitende, denen ein Stellenabbau gedroht hätte. Mit dem Spital Broye (Kantone Waadt und Freiburg) konnten wir die Vereinbarung treffen, das



Der Gesamtarbeitsvertrag für die Tankstellenshops ist ein Meilenstein.

Bild: Pascal Kemper

gesamte Personal dem kantonalen GAV zu unterstellen – ein wichtiger Schritt.

### **Personelle Veränderungen**

Im Team des Sektors Dienstleistung kam es zu Veränderungen: Sektorleiter Carlo Mathieu wechselte im September in eine neue Funktion innerhalb der Gewerkschaft. Er übergab den Stab an Irene Darwich, bisherige Zentralsekretärin im Sektor.

## **Forderungen**

### **Lohnleichheit**

Die Gleichstellung der Frauen- und Männerlöhne ist ein längst fälliger Schritt und muss konsequent eingefordert werden.

### **Flexible Arbeitszeiten**

Die Arbeitgeber wollen die Arbeitszeit immer mehr flexibilisieren. Dabei wälzen sie ihr betriebliches Risiko auf die Arbeitnehmenden ab.

Das geht nicht! Es darf nicht sein, dass Angestellte spontan nach Hause geschickt werden, wenn gerade wenig läuft, und kurzfristig auf Abruf erscheinen müssen, wenn viel los ist.

### **Teilzeitarbeit**

Genauso wenig akzeptabel ist, dass viele Mitarbeitende ohne ein garantiertes Pensum angestellt werden; ohne zu wissen, wie viel Lohn sie Ende Monat erhalten werden. Anstellungen in Teilzeitpensen oder im Stundenlohn müssen gleich behandelt werden wie Anstellungen im Monatslohn. Dazu gehören wichtige Punkte wie der Anspruch auf Ferien und Feiertage oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

### **Keine Aufweichung des Arbeitsgesetzes**

Gewisse politische Kreise wollen gezielt gesetzliche Regelungen aufweichen und so Arbeitsbedingungen verschärfen. Dagegen müssen wir uns gemeinsam mit den Arbeitnehmenden zur Wehr setzen: Wir wollen keine einseitige Flexibilisierung, sondern sozialpartnerschaftlich aus-

gehandelte Lohn- und Arbeitsbedingungen. Wir fordern von der Wirtschaft und den KMU, in den ausgewiesenen Tieflohnbranchen gerechte Löhne zu bezahlen.

## Ausblick 2018

Das kommende Jahr wird geprägt sein vom Kongress, an dem wir unsere prinzipiellen Leitlinien in der Gewerkschaftsarbeit festlegen – auch im Sektor Dienstleistung.

Innerhalb der Sozialpartnerschaften führen wir unsere Arbeit weiter: Jede Branche hat eigene Problemstellungen und Umstände, die es gezielt zum Nutzen der Arbeitnehmenden zu verbessern gilt. Dabei spielt eine gute Zusammenarbeit mit unseren Regionen eine wichtige Rolle. Das Potenzial an Mitgliedern in unserem gewerkschaftlich noch jungen Sektor ist hoch: In Dienstleistungsberufen arbeiten sehr viele Angestellte, die für die Gewerkschaft zu gewinnen sind. Hinsichtlich der Wahrnehmung der Öffentlichkeit für individuell schwierige Arbeitsbedingungen in manchen Dienstleistungsberufen bleibt ebenfalls noch viel zu tun.

**Irene Darwich,**  
Leiterin Sektor Dienstleistung

## 2 Gewerbe

### Steigender Druck

Das vergangene Jahr hat uns vor mannigfaltige Herausforderungen gestellt. Wir spürten deutlich den Druck von politischer Seite mit dem Ziel, das Arbeitsgesetz auszuhöhlen. «Flexibilisierung» lautet das neue Zauberwort in den Vertragsverhandlungen: Die Arbeitszeiten sollen heraufgesetzt und die Erreichbarkeit soll noch verstärkt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei den Arbeitgebern meistens gar kein Thema.

Arbeitsbedingungen und Löhne in den Gesamtarbeitsverträgen weiter zu verbessern, wird immer schwieriger. Bereits heute müssen wir für den Erhalt der bisherigen Vereinbarungen kämpfen.

Obwohl wir in einigen wenigen Branchen leichte Lohnanpassungen erreichten, verliefen die Lohnverhandlungen insgesamt enttäuschend.

In der Umsetzung der flankierenden Massnahmen erschwert das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) unsere Arbeit mit immer mehr Auflagen. Wir sind jedoch gut aufgestellt und können deshalb alle Anforderungen erfüllen.

## Rückblick

### Im Fokus

Mit der Konzentration auf bestimmte Fokusbranchen erzielten wir 2017 einen erfreulichen Mitgliederzuwachs von 1,3 Prozent! Dies ist sicher auch der noch engeren Zusammenarbeit von Regionen und Zentrale zu verdanken.

### Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe war das Jahr geprägt von intensiven Verhandlungen des Landesmantelvertrags (LMV), der ab 2019 gilt. Dabei erreichten wir in wenigen Teilbereichen kleine Fortschritte.

Der Lohnherbst wurde mit Grosskundgebungen in Olten und Lausanne eingeleitet. Nach etlichen Verhandlungsrunden konnten wir uns jedoch nicht einigen. Die Arbeitgeber erklärten die Lohnverhandlungen für gescheitert.

### Ausbaugewerbe

Aus einzelnen Branchen gibt es Positives zu vermelden: So wurden zum Beispiel im Maler- und Gipsergewerbe alle Voraussetzungen für das Vorruhestandsmodell geschaffen. Die rechtlichen Grundlagen sind erfüllt, die Finanzierung ist gesichert. Bereits ab dem 1. Januar 2018 dürfen die ersten Maler/Gipser von diesem Modell profitieren und früher in den wohlverdienten Ruhestand treten.

2016 waren die GAV-Verhandlungen im Ausbaugewerbe der Westschweiz (Second-œuvre) gescheitert. 2017 erreichten wir einen Kompromiss mit einer Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) bis Ende 2018 und der Wiederaufnahme der Verhandlungen. Diese schlossen wir Ende Jahr mit leichten Verbesserungen bei Lohn und Zulagen ab. Der neue GAV mit

einer Laufzeit von vier Jahren (2019 bis 2022) muss nun seitens der Arbeitgeber bewilligt werden.

Das Westschweizer Vorruhestandsmodell (RESOR) wurde ebenfalls verhandelt und leicht angepasst. Der Vertrag wurde um weitere zehn Jahre verlängert.

### Plattenlegergewerbe

Nach langjährigen und teilweise schwierigen Verhandlungen ist es uns gelungen, mit den beiden Verbänden feussuisse und dem Schweizerischen Plattenlegerverband SPV den «Landesgesamtarbeitsvertrag für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe», einen neuen und allgemeinverbindlichen GAV, abzuschliessen. Darin konnten die Arbeits- und Lohnbedingungen merklich verbessert werden. Dieser GAV tritt Mitte 2018 in Kraft.

### Holzbau

Die Vertragsparteien des GAV Holzbau haben die Vollverhandlungen über einen revidierten GAV-Text abgeschlossen. Die Neuerungen stellen weitgehend eine Festschreibung der bisherigen Vollzugspraxis dar. Ebenfalls verabschiedet wurden eine Erhöhung der Mindestlöhne um 1 Pro-

zent sowie die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Tage.

### Schreinergerwerbe

Im Schreinergerwerbe konnten sich die Sozialpartner auf keine Lohnerhöhung einigen. Dafür wurde vereinbart, im Rahmen der anstehenden Erneuerung des GAV ein Vorruhestandsmodell auszuarbeiten.

### Elektro- und Telekommunikationsgewerbe, Metallbaugewerbe

In beiden Branchen erzielten wir erfreuliche, generelle Lohnabschlüsse.

## Ausblick, Forderungen und Ziele

### Bauhauptgewerbe

Es gilt alles daran zu setzen, die Verhandlungen für den neuen LMV ab 2019 abzuschliessen. Wir müssen mit sehr schwierigen Verhandlungen rechnen. Neben der Lohnfrage, der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und dem generellen Leistungsabbau geht es vor allem auch darum, die



Tausende Bauleute demonstrieren in Olten und Lausanne für bessere Löhne.

Bild: Pascal Kemper

Finanzierung des Flexiblen Altersrücktritts (FAR) für die nächsten Jahre sicherzustellen. Dabei kommen aber weder ein Angriff auf das Rentenalter 60 noch ein Leistungsabbau infrage!

### **Schreinerhandwerk**

Im Schreinerhandwerk sind die GAV-Verhandlungen am Laufen. Hauptthema ist die Einführung eines Vorruhestandsmodells.

### **Elektro- und Telekommunikationsinstallation, Metallhandwerk**

Die GAV-Verhandlungen sind in beiden Branchen angelaufen. Vor allem in ersterer werden die Verhandlungen schwierig. Gilt es doch, einen massiven Leistungsabbau zu verhindern.

### **Personalverleih**

Ebenfalls auf Hochtouren laufen die Gespräche und Verhandlungen für den neuen GAV im Personalverleih. Die letztjährige Blockade seitens der Arbeitgeber konnte aufgehoben werden. Wir sind jetzt in einem zügigen Verhandlungsmodus. Auch hier müssen wir eine allzu grosse Flexibilisierung und einen drohenden Leistungsabbau bekämpfen.

### **Mitgliederzahl**

Mit einer konsequenten Umsetzung unserer Arbeit in den definierten Fokusbranchen wollen wir auch 2018 wieder einen merklichen Mitgliederzuwachs erreichen.

**Beiträge von Daniel Arm,  
Gregor Deflorin, Hans Maissen,  
Tibor Menyhárt und Guido Schlupe**

## **3 Industrie**

### **Im Zeichen der Erholung**

Das Jahr 2017 stand wieder ganz im Bann der Eurokrise. Doch diesmal wurden wir nicht nur mit Massentlassungen und Erhöhungen der Arbeitszeit, sondern auch mit positiveren Umständen konfrontiert: Der Franken schwächte sich gegenüber dem Euro langsam aber stetig ab, was die Exporte ankurbelte. Zudem entwickelte sich die Konjunktur weltweit und in der Schweiz sehr gut, sodass die heimische Industrie immer besser in die Gänge kam.



Ende 2017 wurden aus der MEM-Industrie rekordhohe Auftragseingänge gemeldet.

Bild: Fotolia

Ende 2017 wurden aus der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) sogar rekordhohe Auftragseingänge gemeldet!

Gute Umstände also, die Syna in den 2018 startenden GAV-Verhandlungen den Rücken stärken werden.

### **Stellenabbau**

Doch leider gab es aus der MEM-Branche nicht nur gute Nachrichten zu vermelden: So schockte uns General Electric (GE) Ende 2017 mit der Ankündigung, bis zu 1400 Stellen in der Schweiz zu streichen. Diese Massnahme ist rein finanzgetrieben und sieht keinerlei Strategie für die Zukunft vor! Syna reagierte umgehend und verurteilte das Vorhaben aufs Schärfste. Es kann nicht sein, dass Tausende Arbeitnehmende für die Verbesserung der Aktionärsprofite ihre Stellen verlieren sollen! Syna arbeitet nun in einer Taskforce eng mit der Aargauer Kantonsregierung und der GE-Arbeitnehmervertretung zusammen. Gemeinsam wollen wir 2018 gegen die GE-Pläne vorgehen und so viele Arbeitsplätze wie möglich retten.

## **Branchen**

### **MEM-Industrie**

Bei den 2018 anstehenden GAV-Verhandlungen werden zwei Herausforderungen dominieren: Wir müssen dem Druck der Arbeitgeberseite bezüglich der Erhöhung der Arbeitszeit standhalten und Verbesserungen für die Arbeitnehmenden erzielen. Wir stellen mehr Aus- und Weiterbildung als Antwort auf die Digitalisierung in den Vordergrund. Damit einhergehend wollen wir aber auch Verbesserungen bei der Gestaltung der Arbeitszeit erreichen. Dies wird zunehmend wichtiger, da die digitalisierte Arbeitswelt eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben immer schwieriger macht. Syna stützte ihre Forderungen bereits 2017 mittels Umfragen und Branchenkonferenz breit ab.

Angelehnt an das Kongressthema 2014 haben wir unsere zehn Hauptforderungen in drei Themenbereichen entwickelt:

- **Meine Arbeit – meine Zeit**
- **Meine Arbeit – mein Lohn**
- **Unsere Sozialpartnerschaft**

Vor Beginn der Verhandlungen des neuen MEM-GAV 2018 galt es aber im vergangenen Jahr, die verfahrenere Situation in der MEM-Sozialpartnerschaft aufzulösen. Nicht zuletzt dank Syna konnte ein Ausweg gefunden werden: So kam die Klage von Unia gegen «Angestellte Schweiz», welche die Sozialpartnerschaft blockiert hatte, endlich vom Tisch. Der Weg für die MEM-GAV-Verhandlungen ist nun geebnet.

### **Grafische Industrie**

Auch in anderen Branchen war viel los. Unrühmlich ging es in der grafischen Industrie zu und her. Die Arbeitgeber zeigten sich dort von ihrer garstigsten Seite. Im Mai versetzte der Branchenverband viscom der Forderung nach Allgemeinverbindlicherklärung des GAV den Todesstoss. Dies trotz der Empfehlung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und Absichtserklärungen in früheren GAV-Verhandlungen. Damit respektiert der Verband nicht, was seine Mitglieder akzeptiert und unterschrieben haben. Anstatt die eigenen Mitglieder zu unterstützen, öffnet er mit seiner Politik Tür und Tor für unlauteren Wettbewerb und Lohndumping durch Unternehmen, die nicht im Verband sind.

Nach dieser Entscheidung stellen wir die Zukunft der Sozialpartnerschaft infrage: für den GAV, für die ganze Branche mit all ihren Arbeitnehmenden und nicht zuletzt für die Jungen, die zukünftig einen Beruf in der grafischen Industrie ergreifen.

### **Die wahren Gründe**

Im November entschieden die Delegierten von viscom, eine neue Verbandsstruktur einzuführen. Damit wollen sie sich anderen Akteuren aus der grafischen Industrie, der visuellen Kommunikation und dem Verpackungsdruck annähern. Die Gewerkschaften befürchten allerdings, dass viscom die Einführung einer «Light-Mitgliedschaft» plant, die es erlaubt, dem Verband beizutreten, ohne sich an den GAV zu halten. Dies untergräbt die etablierte Sozialpartnerschaft und schafft Unsicherheiten in einer Branche, die wirtschaftlich bereits angeschlagen ist.

Viscom hat den GAV per Ende 2018 gekündigt. Verhandlungen für eine Erneuerung könnten schwierig werden. Wir werden vehement gegen

die Abschaffung des GAV und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kämpfen!

### Elektrizitäts- und Energiewirtschaft

Das Jahr 2017 war in der Branche geprägt vom deutlichen Ja des Volks zur Energiestrategie 2050. Syna unterstützt die Strategie, genauso wie die Unternehmen der Branche. Es gilt allerdings nun auch, Lösungen zu suchen für Arbeitnehmende in der Nuklearindustrie, die von den Konsequenzen des Entscheides betroffen sein werden. In erster Linie eröffnet die Strategie jedoch interessante berufliche Perspektiven in den Bereichen erneuerbare Energien und Energieeffizienz-Technologien.

### Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Diese Branche konnte sich im vergangenen Jahr erholen: Die grosse Restrukturierungswelle stoppte, während der Uhrenexport gleichzeitig neuen Aufschwung erhielt.

Nach der Erneuerung des GAV mit dem Arbeitgeberverband startete Syna im Frühling erstmals eine Aktionswoche in der Uhrenindustrie: Ein Team von Mitarbeitenden aus den Regionen und Zentralsekretären besuchte jeden Tag Arbeitnehmende der Branche. Wir stellten ihnen den neuen GAV vor und präsentierten Syna als «professionelle und zuverlässige Sozialpartnerin der Uhrenindustrie».

Aus dieser Aktion zogen wir wichtige Erkenntnisse, wie wir durch Bündeln unserer Kräfte auf regionaler Ebene die gewerkschaftliche Arbeit zukünftig noch effizienter gestalten können.

### Chemie- und Pharma-Industrie

**Cimo:** Im Frühling kündigte eine der Vertragsgewerkschaften den GAV der Firma Cimo in Monthey einseitig per Ende 2017. Dabei ging es vor allem um den Geltungsbereich des GAV. Doch nach einigen Verhandlungsrunden konnten sich die Parteien einigen: Die Kündigung wurde zurückgezogen, und der bestehende GAV trat wieder in Kraft.

**DSM Werk Lalden:** Mit dem Unternehmen DSM Nutritional Products AG handelten wir für deren Zweigniederlassung Werk Lalden 2017 einen neuen Firmenarbeitsvertrag aus, der ab 1. Januar 2018 gilt. Dabei erzielten wir einige Verbesse-



*Innerhalb einer ganzen Woche besucht das Syna-Team fünf Uhrenunternehmen. Bild: Syna*

rungen: So werden die Jahresarbeitszeit um knapp 140 Stunden herabgesetzt, ein Vaterchaftsurlaub von sechs Tagen eingeführt, die Schichtzulagen erhöht und die Ferien schrittweise angehoben. Wir erreichten sogar eine längere Kündigungsfrist von bis zu zwölf Monaten für ältere Arbeitnehmende.

**BASF:** Der Chemiekonzern BASF verlegte mehrere Standorte, allerdings ohne Massenentlassungen als Folge: Die meisten Mitarbeitenden konnten an den neuen Standorten weiterarbeiten, erhielten intern ein anderes Angebot oder fanden extern eine neue Stelle.

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

# V Gewerkschaftspolitik

## 1 Delegierten- versammlung

### Freude und Besorgnis

Die 23. Delegiertenversammlung (DV) fand am 24. Juni 2017 wiederum im Stadttheater Olten statt. Sie stand ganz im Zeichen der zustande gekommenen Initiative zum Vaterschaftsurlaub.

Präsident Arno Kerst bedankte sich für das enorme Engagement während der gut einjährigen Unterschriftensammlung. Im Rückblick zeigten die Sektorverantwortlichen auch die Herausforderungen in den Branchen auf: die Etablierung von weiteren Vorruhestandsmodellen im Gewerbe, der nach wie vor spürbare Frankenschock in der Industrie und neue Gesamtarbeitsverträge im Dienstleistungsbereich.

### Herausforderungen

Als aktuelle Herausforderung standen die Angriffe auf das Arbeitsgesetz im Zentrum; allen voran die parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter: Diese wollen den Gesundheitsschutz aushöhlen und Gratisarbeit legalisieren. Die Delegierten brachten ihre Besorgnis zum Ausdruck und verabschiedeten eine entsprechende Resolution. Darin war man sich einig: Sollte das Parlament den arbeitnehmerfeindlichen Vorstössen folgen, wird Syna den drohenden Abbau mit einem Referendum bekämpfen.

### Anträge

Die Delegierten stimmten einem Antrag der Regionen Ostschweiz und Graubünden/Sarganserland zur Überarbeitung der Beitragsregelungen zu. Ebenso angenommen wurden die Anträge für eine stärkere Vertretung der Frauen in Vorstand und Geschäftsleitung sowie für ein Reporting zuhanden der Delegiertenversammlung über die Umsetzung der Anträge.

### Wahlen

Zudem wählten die Anwesenden Annagret Pfeiffer aus der Region Graubünden/Sarganser-

land als neue Vertretung der Basismitglieder in den Zentralvorstand. Die Nachwahl in das 21-köpfige Gremium war nötig, weil Trix Kuchen neu als Syna-Regionalverantwortliche in Rapperswil arbeitet und deshalb aus dem Vorstand ausgeschieden war. Trix Kuchen wurde herzlich verdankt – und gleichzeitig willkommen geheissen.

**Dieter Egli, Leiter Kommunikation**

## 2 Arbeitszeit

### Angriffe auf das Arbeitsgesetz

Die Studie «Barometer Gute Arbeit», welche Travail.Suisse jährlich durchführt, hat 2017 erneut gezeigt: Der Druck auf die Arbeitnehmenden nimmt zu. Dabei beklagen die Befragten vor allem, dass sie immer weniger Kontrolle über Arbeitszeit und -einsätze haben. Stress und Burnouts nehmen zu – und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

### Auch Politik setzt Druck auf

Ausgerechnet vor diesem Hintergrund steigt der Druck auf das Arbeitsgesetz auch seitens der Politik. So wurden die beiden parlamentarischen Initiativen der Ständeräte Graber (CVP) und Keller-Sutter (FDP) von den zuständigen Kommissionen positiv aufgenommen: Sie fordern die Aufweichung der maximalen Wochenarbeitszeit und der Ruhezeit, ja sogar die Aufhebung der Arbeitszeiterfassung. Ins gleiche Horn bliesen 2017 auch der Gewerbeverband mit der Forderung nach einer 50-Stunden-Woche und eine weitere parlamentarische Initiative, welche die Höchstarbeitszeit bei Home-Office auflösen will.

### Faire Arbeitsbedingungen gefordert

All diese politischen Vorstösse sind nicht nur ein Angriff auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Sie würden in einem Land, in dem jährlich gegen 200 Millionen Überstunden

geleistet werden, unweigerlich zu Gratisarbeit führen!

Die Resolution, die Syna anlässlich der Delegiertenversammlung veröffentlichte, stellt klar: Wir fordern faire und planbare Arbeitszeiten und -einsätze sowie ein unbedingtes Bekenntnis zur Arbeitszeiterfassung. Gegen jegliche Verschlechterung oder Verwässerung des Arbeitsgesetzes werden wir uns wehren – wenn nötig auch mit einem Referendum.

**Arno Kerst, Präsident**

### 3 Lohnpolitik

#### Mehr Verlierer als Gewinner

Für das Jahr 2018 forderte Syna letzten Sommer von den Arbeitgebern 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn. Denn steigende Krankenkassenprämien und eine Teuerung von 0,5 Prozent belasten die Haushaltsbudgets. Gleichzeitig läuft die Wirtschaft rund: Der Bauboom hält an, die MEM-Industrie hat den Frankenschock überwunden, und selbst das Sorgenkind Tourismus ist wieder zuversichtlich.

Vor diesem Hintergrund sind die tatsächlich resultierenden Lohnerhöhungen zwischen 0,5 und 1 Prozent nicht zufriedenstellend. Denn die Arbeitnehmenden, die wesentlich zum Unternehmenserfolg beitragen, sollten an diesem auch beteiligt werden. Nicht zuletzt, weil viele von ihnen schon in den letzten Jahren auf Lohnerhöhungen verzichten mussten.

#### Individuell versus generell

Im heterogenen Sektor Dienstleistung wird der grosse Teil der Lohnerhöhungen – im Gegensatz zu Gewerbe und Industrie – ganz oder teilweise individuell verteilt. Syna steht dieser Praxis kritisch gegenüber, weil von Teuerung und steigenden Krankenkassenprämien alle Arbeitnehmenden gleichermaßen betroffen sind.

Nach Jahren der Lohnstagnation zeigen die Abschlüsse im Sektor Industrie wieder in die richtige Richtung: Anstatt Einmalzahlungen oder nur individuellen Erhöhungen gibt es wieder vermehrt generelle Lohnsteigerungen. Umso ärgerlicher, dass es trotzdem zu Stellen-

abbau kommt – in eigentlich rentablen Firmen wie GE und Roche.

Im Sektor Gewerbe enttäuscht vor allem, dass die Bauarbeiter trotz Bauboom zum vierten Mal in Folge vergebens auf eine Lohnerhöhung warten. Auch im Ausbaugewerbe der Westschweiz und im Schreinergewerbe gibt es Nullrunden. Ermutigend ist hingegen, dass es in verschiedenen Branchen wieder mehr zu generellen Lohnerhöhungen kommt.

**Arno Kerst, Präsident**

### 4 Volksabstimmungen

#### Sicherung der Altersvorsorge

Die Volksabstimmung vom September hatte es in sich: Eine Reform der ersten und der zweiten Säule hätte unsere Altersvorsorge für die Zukunft finanziell sichern sollen. Dies ohne das Rentenniveau zu senken und das Rentenalter für alle zu erhöhen. Die notwendige Senkung des Umwandlungssatzes bei den Pensionskassenrenten hätte durch einen Zuschlag auf alle AHV-Renten aufgefangen werden sollen. Den höchsten Preis hätten die Frauen mit dem Rentenalter 65 bezahlt – allerdings relativiert durch Verbesserungen für Teilzeitarbeitende und bei der flexiblen Pensionierung.

#### Volk sagt Nein

Mit der Vorlage wurde der bestmögliche Kompromiss zur dringenden Sicherung der Altersvorsorge erreicht. Deshalb fasste Syna mit deutlicher Mehrheit die Ja-Parole.

Der Abstimmungskampf liess dann die Wogen hochgehen – auch innerhalb der Gewerkschaften. Am Schluss war es wohl die Skepsis der Frauen und der Rentnerinnen und Rentner, welche die Vorlage zu Fall brachte – zusammen mit einer unredlichen Kampagne der Bürgerlichen: Diese spielte die Generationen gegeneinander aus und säte so bei den Jungen Unsicherheit.

#### Problem noch ungelöst

Das finanzielle Problem der Altersvorsorge ist nach wie vor nicht gelöst. Und mit weiteren roten



*Wir engagieren uns für eine Sicherung der Renten ohne Sozialabbau.*

*Bild: Fotolia*

Zahlen bekommen diejenigen die Oberhand, die sich das Rentenalter 67 schon lange herbeiwünschen und die AHV schwächen wollen. Deshalb müssen die Einnahmen der AHV nun dringend erhöht werden. Einen Sozialabbau darf es dabei aber nicht geben. Für uns ist klar: Eine weitere Reform glückt nur ohne eine generelle Anhebung des Rentenalters und mit sicheren Renten für alle.

**Arno Kerst, Präsident**

## **Dem Steuerwettbewerb Grenzen gesetzt**

Im März setzte sich Syna zusammen mit anderen Arbeitnehmerverbänden und linken Parteien gegen die Vorlage zur Unternehmenssteuerreform III ein. Sie erreichten in der Volksabstimmung einen denkwürdigen Sieg: Zum ersten Mal seit Langem wurde eine Steuervorlage nicht im Sinne der Wirtschaftsverbände entschieden.

### **Zulasten der Bevölkerung**

Zwar ist es richtig, dass die Schweiz auf Steuerprivilegien für internationale Unternehmen verzichten muss. Diese verstossen gegen die Steuergerechtigkeit. Regierung und Parlament

wollten aber die Reform dazu nutzen, die Unternehmenssteuern ohne Not massiv zu senken. Dem Bund wären so rund 1,3 Milliarden und den Kantonen mehrere Milliarden Franken an Einnahmen entgangen. Die Konsequenzen hätte einmal mehr nicht die Wirtschaft, sondern die Bevölkerung tragen sollen – mit höheren privaten Steuern und mit dem Verzicht auf staatliche Leistungen. Nachdem einige Kantone durch den ruinösen Steuerwettbewerb schon in Schwierigkeiten geraten sind, hätte die Reform laufende, bereits sehr einschneidende Spar- und Abbauprogramme wohl noch verschärft.

### **Neue Vorlage kommt**

Trotz der Drohung, es würden viele Unternehmen wegziehen und Arbeitsplätze streichen, sagte die Bevölkerung Nein zur Vorlage. Dieses Nein richtet sich aber nicht gegen das Ziel der Reform, sondern gegen das «überladene Fuder». Selbstverständlich ist damit das Thema nicht vom Tisch: Bereits wird die nächste Steuervorlage diskutiert. Auch da werden wir zusammen mit anderen Interessengruppen darauf achten, dass die Gegenfinanzierung gerecht ausfällt – auch für die Arbeitnehmenden.

**Dieter Egli, Leiter Kommunikation**

## 5 Vaterschaftsurlaub

### Initiative auf dem Weg

Am 4. Juli konnte die Initiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub bei der Bundeskanzlei eingereicht werden. Der riesengrosse Einsatz vieler Basismitglieder und Angestellter während fast zwei Jahren hat zum Erfolg geführt: Für die Initiative wurden gegen 120 000 Unterschriften gesammelt – 46 000 allein von Syna. Dafür sei allen noch einmal ganz herzlich gedankt!

#### Wichtig auch für die Wirtschaft

Wir wollen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dafür braucht es endlich einen Vaterschaftsurlaub. Allerdings gilt es noch viele Hürden zu überwinden: Je nachdem, wie Regierung und Parlament reagieren, kommt es spätestens Anfang 2021 zur Volksabstimmung über das Begehren.

Der Vaterschaftsurlaub ist dringend nötig – nicht zuletzt im Hinblick auf den Fachkräftemangel in der Wirtschaft. Das zeigen verschiedene Grossunternehmen, die ihren Angestellten bereits grosszügige Lösungen anbieten. Auch KMU springen auf den Zug auf: So bietet zum Beispiel die Auto Uri AG, die mit Syna einen GAV unterhält, seit 2018 einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub an. Gerade die KMU würden mit der Initiative finanziell entlastet, weil der Urlaub solidarisch über die Erwerbsersatzordnung getragen würde. Richtig teuer wäre er sowieso nicht: 0,15 Lohnprozente würden schon reichen!

#### Politischer Dämpfer

Leider sieht der Bundesrat das anders – und sorgte im Oktober für einen Dämpfer: Er wird die Initiative dem Parlament ohne Gegenvorschlag zur Ablehnung empfehlen. Die Vorlage dazu erscheint im Sommer 2018. Wir werden bis zur Abstimmung für Väter und Mütter kämpfen. Dabei sind wir weiterhin angewiesen auf die Unterstützung unserer Mitglieder!

**Arno Kerst,**  
Präsident

## 6 Stellenmeldepflicht

Bereits 2014 hatte das Volk der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» (umgangssprachlich MEI) zugestimmt. Inzwischen änderte sich deren Bezeichnung mit den jeweils diskutierten Umsetzungen immer wieder: Es ging von «Umsetzung MEI» und «Kontingentierung» über «Inländervorrang» bis zu «Stellenmeldepflicht». Der zuletzt genannte Lösungsversuch konnte die parlamentarische Mehrheit schliesslich überzeugen. Auch die Initianten der Initiative ergriffen – trotz einer aufsehenerregenden Protestaktion im Nationalrat – kein Referendum.

Die bisherige Umsetzung zur Stellenmeldepflicht kommt den inländischen Arbeitskräften generell zugute. Unternehmen müssen die offenen Stellen zuerst dem RAV melden, bevor sie diese öffentlich ausschreiben dürfen. Das RAV kann den Arbeitgebern innerhalb der nächsten fünf Tage Dossiers von Stellensuchenden zuweisen. Der Unternehmer ist verpflichtet, geeignete Kandidaten zu Gesprächen einzuladen. Letztendlich bestimmt aber natürlich der Arbeitgeber, ob eine Kandidatin oder ein Kandidat geeignet ist.

#### Aus- und Weiterbildung fördern

Der Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften in der Schweizer Wirtschaft wird allerdings durch die blosser Umsetzung der Stellenmeldepflicht nicht behoben. Syna fordert deshalb, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit für Aus- und Weiterbildungen genutzt werden kann. Diese sollen durch die Sozialpartner und die öffentliche Hand finanziert werden.

#### Begrenzungsinitiative

Die Urheber der Masseneinwanderungsinitiative kündigten 2017 eine neue Initiative an, die Anfang 2018 Realität werden sollte: die Begrenzungsinitiative. Diese hat die Personenfreizügigkeit im Visier. Eine sachliche Diskussion über den Nutzen der bilateralen Verträge sowie der flankierenden Massnahmen für die Schweiz tut deshalb Not!

**Selina Tribbia,**  
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

# VI Gesellschaftspolitik

## 1 Migration

### Verschärfte Bedingungen

Das Jahr 2017 war geprägt von vielen gesellschaftlichen, politischen und gewerkschaftlichen Entwicklungen: So wurden auf politischer Ebene das Ausländer- und Integrationsgesetz sowie dessen Verordnung in die Vernehmlassung geschickt. Dabei ging es unter anderem um die Umsetzung des Artikels 121a BV, des Verfassungsartikels zur Steuerung der Zuwanderung.

Damit einhergehend sollten auch die Bedingungen für den Erhalt einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung für zugewanderte Arbeitnehmende verschärft werden. Die Fachstelle Migration wandte sich mit ihrer Position an die Medien, um die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen.

### Tiefe Nettoeinwanderung

2017 wurde die Bewilligungspflicht für Arbeitgeber, Flüchtlinge zu beschäftigen, durch eine einfache Meldepflicht ersetzt. Gleichzeitig wurde endlich entschieden, die Sonderabgabe abzuschaf-

fen, die Flüchtlinge auf ihren Lohn entrichten mussten (10 Prozent!). Syna begrüsst beide Änderungen. Hingegen verfolgt die Migrantenbewegung von Syna besorgt den teilweise rigorosen kantonalen Vollzug der Ausschaffungsinitiative.

Dies nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Entwicklung der Zuwanderung in die Schweiz: Entgegen der Polemik um «Masseneinwanderung» und «Flüchtlingsströme» war 2017 ein Jahr mit tiefer Nettoeinwanderung: Die Zahlen weisen knapp 12 Prozent weniger Zuwanderung und gut ein Drittel weniger Asylgesuche als 2016 aus.

### Migrationskonferenz

Die Migrationskonferenz 2017 befasste sich mit der Anerkennung von ausländischen Diplomen. Die Teilnehmenden erkannten einen klaren Handlungs- und Koordinationsbedarf. Dieser wurde auch vom Bund bestätigt: Er lancierte 2017 ein Projekt zur Förderung der Grundkompetenzen am Arbeitsplatz.

**Selina Tribbia, Leiterin  
Fachstelle Migration**



Die Syna-Mitarbeitenden freuen sich: Am 4. Juli konnte die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub» in Bern eingereicht werden.

Bild: Dieter Egli

## 2 Rentnerinnen und Rentner

### Delegiertenversammlung

Am 30. September fand die Delegiertenversammlung (DV) der Syna-Rentnerinnen und -Rentner in Freiburg statt. Die statutarischen Geschäfte waren rasch erledigt; Emil Hauser wurde als Präsident für eine weitere Amtsperiode gewählt. Er appellierte allerdings an die Teilnehmenden, unbedingt eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu suchen.

Selina Tribbia, Verantwortliche der Fachstelle für Rentnerinnen und Rentner, präsentierte eine Vorschau auf das kommende Jahr. Das Motto: Gesellschaftliche Ausblicke 2018.

#### Syna-Dialog

Gleich im Anschluss an die DV folgte der Syna-Dialog zum Thema «Diskriminierung der Frau in der Altersvorsorge und im Erwerbsleben». Mehr als 80 Teilnehmende füllten den Saal des Café Le Jura in Freiburg. Selina Tribbia und Sabri Schumacher, Verantwortliche der Fachstelle für Gleichstellung, begrüßten Pensionierte, Frauen aus dem Gesundheitssektor sowie weitere Interessierte.

#### Herausforderungen der heutigen Zeit

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen in den letzten 40 Jahren sind ausschlaggebend für die heutigen Herausforderungen der Altersvorsorge und die problematische Situation im Pflegebereich. Am dritten Syna-Dialog suchten die Mitglieder intensiv nach Verbesserungsmöglichkeiten. Gemeinsam entwickelten die Teilnehmenden Forderungen, um einerseits Armut und Geschlechterdiskriminierung im Alter zu verringern und andererseits die Situation der Pflege- und Betreuungskräfte sowie der berufstätigen pflegenden Angehörigen zu verbessern.

**Emil Hauser, Präsident Rentnerbewegung**

## 3 Jugend

### Am Ball bleiben

Wie jedes Jahr stand im Frühling wieder das Finanzgesuch beim Bundesamt für Sozialversicherung an. Diese staatliche Unterstützung für Jugendarbeit ist nicht nur für uns, sondern für viele Jugendverbände und -organisationen der Schweiz wichtig. Da bürgerliche Parlamentarier den Beitrag aber leider abschaffen wollen, ist er



Die Teilnehmenden des Syna-Dialogs setzen sich mit der Diskriminierung der Frau in der Altersvorsorge und im Erwerbsleben auseinander.

Bild: Juan Barahona

zukünftig nicht mehr gesichert. Dieses Beispiel macht deutlich, wie wichtig es ist, politisch am Ball zu bleiben und die jungen Mitglieder über relevante Themen zu informieren.

### Thema Gewerkschaft

Es gilt nicht nur, junge Mitglieder über Themen wie Jugendschutz oder Urlaub zu informieren, sondern immer auch wieder über Sinn und Zweck der Gewerkschaften. Die Sensibilisierung der Jugend für die gewerkschaftliche Arbeit wird deshalb im Fokus der Strategie der nächsten Jahre stehen. Bei Besuchen in Berufsschulen sollen die jungen Arbeitnehmenden über ihre Rechte aufgeklärt werden. Genauso wichtig ist die Zusammenarbeit mit anderen Jugendverbänden wie Jeunesse.Suisse oder der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendverbände.

### Online und regional präsent

Da Jugendliche immer weniger Printmedien lesen, müssen wir in den sozialen Medien präsenter werden. Das Ziel ist klar: Die jungen Mitglieder sollen von der Mitgliedschaft überzeugt bleiben und motiviert werden, sich stärker in die Gewerkschaft einzubringen. Dazu sind regionale Gruppen für junge Mitglieder unabdingbar. Mit Anlässen wie einem Drachenbootrennen in Rapperswil oder diversen Lehrlingsapéros zur Feier der bestandenen Prüfungen haben einige Regionen bereits einen guten Anfang gemacht.

Sabri Schumacher, Leiterin Fachstelle Jugend

## 4 Gleichstellung

### #MeToo

Das Jahr 2017 war geprägt von Aufbruchsstimmung. Weltweit gingen Frauen wieder vermehrt auf die Strasse, um sich für ihre Rechte und die Chancengleichheit starkzumachen. Mit der viralen «#MeToo-Bewegung» haben erstmals Betroffene von sexuellen Übergriffen gemeinsam das Schweigen gebrochen. Damit haben sie nicht nur diese strukturelle Gewalt sichtbar gemacht, sondern sich auch gegenseitig gestärkt.



*Syna fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch innerhalb der Gewerkschaft. Bild: Fotolia*

Sich zusammensetzen, um gemeinsam zu kämpfen, ist wichtig. Denn die geschlechtsspezifische Ungleichstellung ist allgegenwärtig: Wenn sie nicht bereits im Elternhaus geschieht, dann wird sie spätestens beim ersten Lohn oder dem ersten Kind offenkundig.

Am diesjährigen Syna-Dialog wurden die Teilnehmenden auch auf die Diskriminierung in der Altersvorsorge aufmerksam gemacht. Davon sind viele Frauen aufgrund ihrer doppelten Rolle als Arbeitnehmerin und Betreuerin von Kindern und älteren Verwandten betroffen.

### Verantwortung von Syna

Als Gewerkschaft sind wir eine zentrale Akteurin in der Arbeitswelt. Wir spielen eine wichtige Rolle in der Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Das gibt uns auch eine Verantwortung dafür, die Gleichstellung zu fördern – in unserer Tätigkeit, genauso wie innerhalb von Syna. Deshalb wurde Ende Jahr die Interessengruppe Gleichstellung gegründet. In der Gruppe sollen Mitglieder gemeinsam mit Mitarbeitenden eine umfassende Gleichstellungspolitik entwickeln. Ihre Forderungen sollen in die gewerkschaftspolitische Position von Syna integriert werden.

Sabri Schumacher,  
Leiterin Fachstelle Gleichstellung

