



# **Tätigkeitsbericht 2018**

Bericht der Geschäftsleitung  
an die Delegiertenversammlung vom 22. Juni 2019

# 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 2019

# 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>
1	Alpen Graubünden/Sarganserland, Ob-/Nidwalden, Oberwallis, Uri, Zug/Innerschwyz	7
2	Mittelland Bern, Deutschfreiburg, Luzern, Olten/Solothurn	10
3	Nordwest Aargau, Nordwestschweiz	12
4	Ost Oberer Zürichsee, Ostschweiz, Zürich/Schaffhausen	13
5	Romandie 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	Lohnpolitik	25
3	Arbeitsgesetz	26
4	Vaterschaftsurlaub	26
5	Rahmenabkommen	26
6	Kongress	27
<b>VI</b>	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	<b>29</b>
1	Migration	29
2	Rentnerinnen und Rentner	30
3	Jugend	30
4	Gleichstellung	31

# I Vorwort des Präsidenten

Mit dem Slogan «20 Jahre starke Arbeit» begingen wir 2018 unser Jubiläum. An regionalen Versammlungen und am Kongress im Oktober in Lausanne nutzten wir die Gelegenheit, um stolz auf unsere Arbeit der letzten 20 Jahre zurückzublicken. Zusammen haben wir starke Arbeit für starke Arbeit geleistet!

Doch Syna wäre nicht Syna, wenn wir es beim Rückblick belassen würden. Die Herausforderungen für die Arbeitnehmenden in der sich wandelnden Arbeitswelt sind gross. Digitalisierung und Globalisierung verändern Berufe und Arbeitsbedingungen. Und darum ist unser Jubiläum vor allem ein Auftrag, weiterhin starke Arbeit zu leisten. Auf der Basis unserer Werte Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit setzen wir uns ein für faire Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für eine sichere Arbeitswelt – kurz: für «Unsere Arbeit – unsere Zukunft»!

Am Kongress verabschiedeten wir für drei von der Digitalisierung besonders betroffene Bereiche Visionen und Forderungen: Wir wollen gesunde und von den Mitarbeitenden bestimmte Arbeitszeiten. Alle müssen Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben. Und wir wollen, dass die Arbeit sichere Lebensgrundlage für die Arbeitnehmenden bleibt – geschützt durch starke Sozialversicherungen bei Erwerbslosigkeit und im Alter.

Dass wir diese wichtige Arbeit auf solider finanzieller Basis leisten können, verdanken wir auch Beat Schwaller. Seit den Anfängen von Syna hat unser Leiter Finanzen und Administration mit seinem fachlich wie menschlich hervorragenden Einsatz viel zum Gedeihen von Syna beigetragen. Ende 2018 durfte Beat altershalber den Stab an seinen Nachfolger Marc Lucas übergeben. Willkommen Marc! Und herzlichen Dank, Beat, für alles, und Gesundheit und Glück in deinem Leben als Pensionär!

2018 wurde von uns auch handfeste gewerkschaftliche Arbeit verlangt! Die grossen und wichtigen Gesamtarbeitsverträge der Maschinenindustrie und des Bauhauptgewerbes mussten neu verhandelt werden. Nur dank enga-



Arno Kerst

Bild: Syna

giertem und geschicktem Verhandeln und mit einer mehrfachen starken Mobilisierung der Bauarbeiter gelang es uns, diese beiden Vertragswerke für unsere Mitglieder erfolgreich abzuschliessen.

Und dass ein Jahresbericht immer nur eine Momentaufnahme unserer kontinuierlichen Arbeit ist, zeigen unser Einsatz für die Arbeitnehmerinnen mit der Lohngleichheitsdemo 2018 und dem Frauen\*streik 2019, unser Nein zum Abbau der Flankierenden Massnahmen 2018 oder unser Ja für einen starken Lohnschutz 2019. Dass unser unermüdlicher Einsatz im Berichtsjahr mit einem Mitgliederwachstum belohnt wurde, freut uns besonders. Auf dass sich dieses im laufenden Jahr fortsetze!

Zusammen leisten wir starke Arbeit – gestern, heute und in Zukunft.

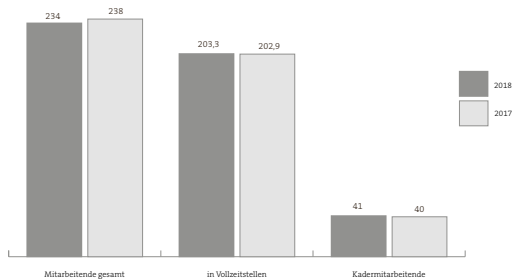
**Arno Kerst, Präsident**

# II Facts & Figures

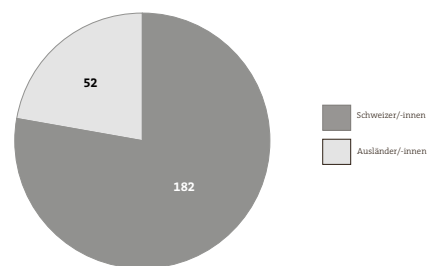
## 1 Personal

Syna beschäftigt 234 Personen in 18 Regionalsekretariaten in der ganzen Schweiz und im Zentralsekretariat in Olten. 87 von ihnen arbeiten Teilzeit. Unsere Mitarbeitenden stammen aus insgesamt 16 verschiedenen Nationen.

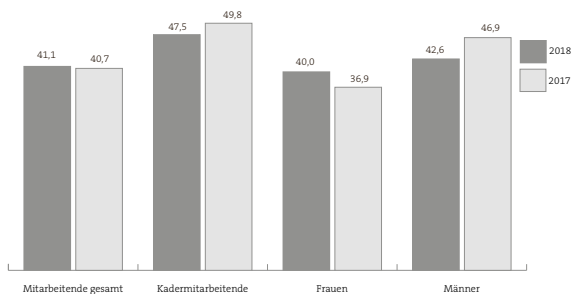
### Personalbestand (Anzahl)



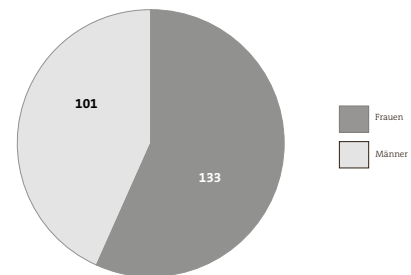
### Nationalität (Anzahl)



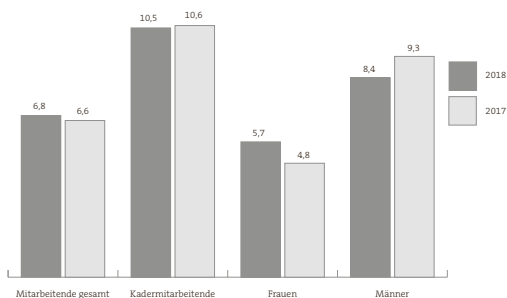
### Durchschnittsalter (in Jahren)



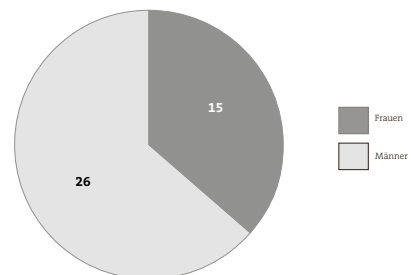
### Geschlecht gesamt (Anzahl)



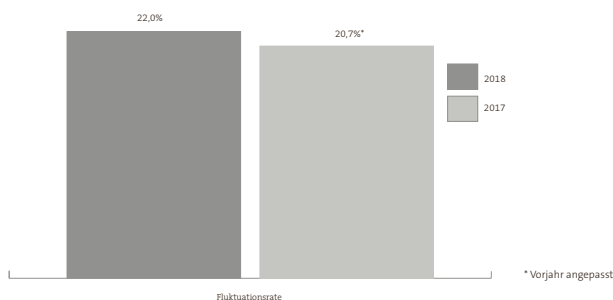
### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



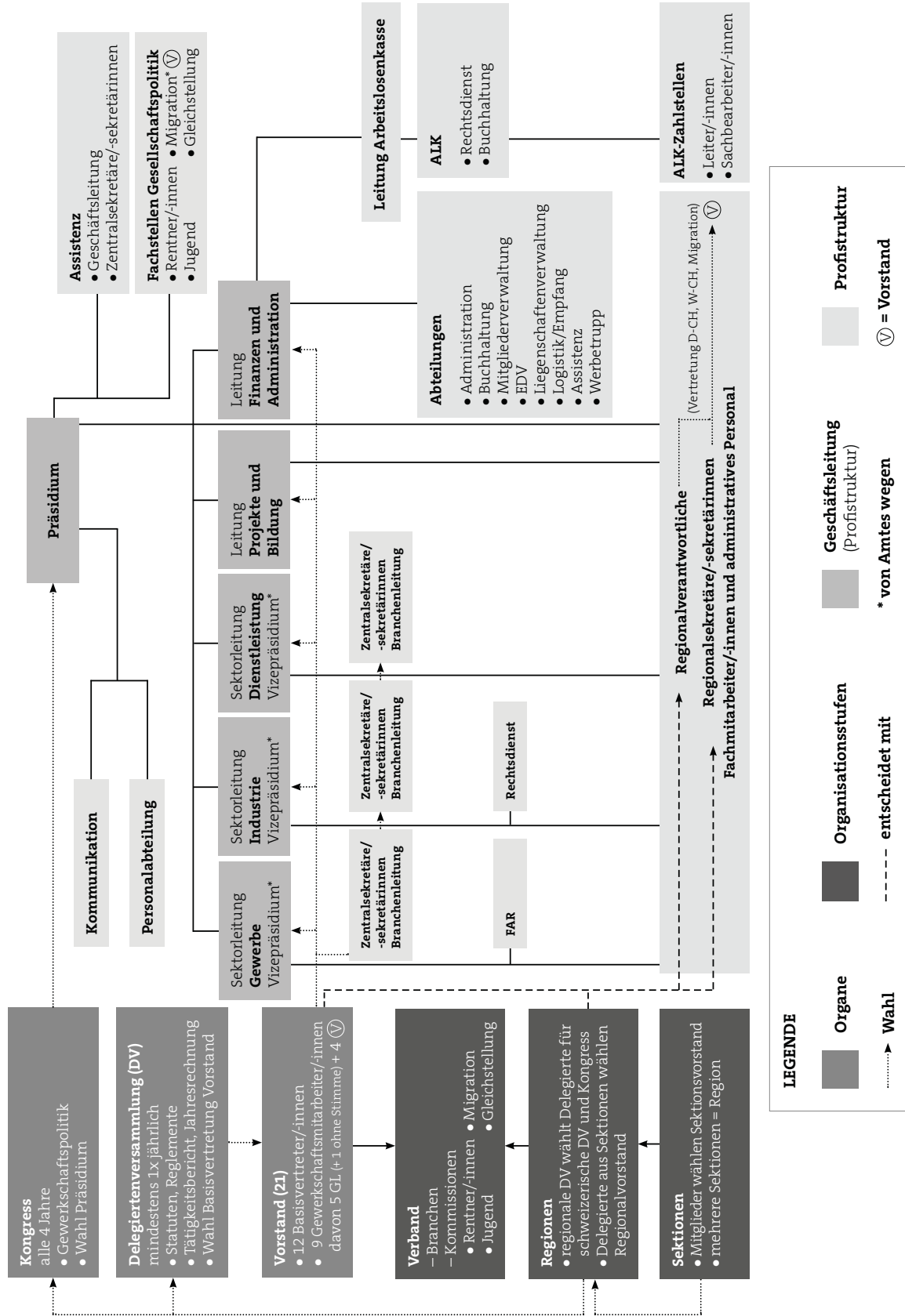
### Geschlecht Kader (Anzahl)



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



## 2 Organigramm



# III Regionen

## Deutschschweiz

### 1 Alpen

#### Graubünden/Sarganserland

##### Ein erfolgreiches Jahr

2018 steigerten wir die Anzahl Mitglieder von 1883 auf 2028 – eine Zunahme um 7,7 Prozent! Gleichzeitig konnten wir die Anzahl Kündigungen reduzieren. Unsere grösste Sorge bleiben aber die Kündigungen wegen Abreise ins Ausland. Davon sind wir als Grenzkanton besonders betroffen.

##### Im Dienst der Mitglieder

In Rechtsfällen erkämpften wir für unsere Mitglieder rund 234 000 Franken. Auch die Lohnverhandlungen mit unseren regionalen Sozialpartnern verliefen zufriedenstellend: Mit der Ems-Chemie handelten wir eine Lohnerhöhung von 1,5 Prozent plus einmaligen Bonus von 500 Franken aus, und beim Landquart Fashion Outlet erreichten wir die Anhebung der Mindestlöhne um 1 Prozent sowie eine Erhöhung der Anzahl arbeitsfreier Tage (zum Beispiel Vaterschaftsurlaub auf fünf Tage).

Auch das Team Paritätische Berufskommission, das sechs regionale Geschäftsstellen betreut, leistete sehr gute Arbeit. Dem Team, allen Vorständen und Mitgliedern unserer Region sei gedankt für die gute Zusammenarbeit.

##### Personelles

Nach dem erfolgreichen Lehrabschluss von Pascale Albin entschlossen wir uns, mit der Ausbildung von Lernenden zu pausieren. Unsere langjährige administrative Mitarbeiterin Irene Theus hat fünf Lernende erfolgreich ans Berufsleben herangeführt. Dafür gebührt ihr ein grosser Dank! Irene hat sich entschlossen, ihr Pensum auf 80 Prozent zu reduzieren. Seit August 2018 arbeitet neu Ramona Bachofen Sigrist bei uns. Ihr Pensum beträgt 40 Prozent, je zur Hälfte als administrative Kraft und im Aussendienst.

Ramona hat sich prächtig eingelebt. Wir sind froh, sie in unserem Team zu haben.

##### Persönliches Highlight

Als ich meine Stelle als Regionalverantwortlicher im Sommer 2015 antrat, steckte ich mir das Ziel, innerhalb von fünf bis sieben Jahren die Marke von 2000 Mitgliedern zu erreichen. Nach drei Jahren ist dies bereits Wirklichkeit. Das freut mich sehr!

**Markus Roner, Regionalverantwortlicher**

### Ob-/Nidwalden

##### Wertvolle Unterstützung

Das eingespielte Team des Regionalsekretariats wurde auch 2018 tatkräftig vom Regionalvorstand unter der Führung von Thomas Wallimann unterstützt. Der Landrat leistet dank seiner Beziehungen und Kontakte einen wertvollen Einsatz für die Arbeitnehmenden in der Region.

Beim Umzug an unseren neuen Standort durften wir auf eine engagierte Gruppe der Immigrati zählen. Sie bewältigte die umfangreiche «Zügletä» quasi im Alleingang.

##### Mitgliederwachstum

Die Anzahl Klagen bei diversen Schlichtungsbehörden stieg 2018 auf 20 Eingaben. Insgesamt erkämpften wir für unsere Mitglieder in Rechtsstreitigkeiten 86 708 Franken.

In Zusammenarbeit mit dem Werbeteam führten wir diverse Aktionen auf Grossbaustellen in Buochs, Engelberg und Alpnach durch. Unsere Präsenz wurde von den Bauarbeitern sehr geschätzt. Das verstärkte Werbeteam trug mit seinen regelmässigen Touren durch die Region stark zum Mitgliederwachstum von über 4 Prozent bei.

Gute Kontakte zur Obwaldner Zeitung und zur Nidwaldner Zeitung verbesserten unsere Medienpräsenz massiv. Ein Bericht über einen Rechtsfall auf der Titelseite löste ein grosses Echo aus.

Um im Bereich Pflege und Betreuung Fuss zu fassen, braucht es einen langen Atem. Doch wir bleiben motiviert dran: In der geplanten Zusammenarbeit der Spitäler im Projekt Lunis wollen wir uns für einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) einsetzen.

### **Neuer Standort**

Nach dem Wegzug unserer Nachbarn an der Bahnhofstrasse 1 wurden wir angefragt, ob wir den Standort übernehmen wollen. Die Chance, sich an ausgezeichneter Lage besser zu präsentieren, liessen sich der Regionalvorstand und die Geschäftsleitung von Syna nicht entgehen.

Wir wollen den neuen Ort nutzen, um Syna in der Region noch bekannter zu machen. Dabei zählen wir auch auf unsere treuen Mitglieder.

**Urs Gander, Regionalsekretär**

## **Oberwallis**

### **Bauprotest im Wallis**

Erstmals fand am 30. Oktober im Wallis eine Bauprotestkundgebung statt, an der sich mehr als 400 Bauarbeiter beteiligten. Die Gewerkschaften hatten die Bauleute zum Protest aufgerufen, um ein Zeichen zu setzen und ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Die wütenden Arbeitnehmenden überreichten den Verantwortlichen des Baugewerbes Wallis ein Diplom der Passivität als Zeichen, dass sie sich vermehrt für die Interessen ihrer Mitarbeitenden einsetzen sollten. Und der Protest lohnte sich: Ende Jahr wurden die Verhandlungen mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen.

### **Initiative «Höhere Familienzulagen»**

Syna Oberwallis und die christlichen Gewerkschaften Wallis lancierten eine kantonale Volksinitiative zur Erhöhung der Familienzulagen. Bewohner des Kantons Wallis geniessen im Vergleich zu anderen Kantonen bereits relativ hohe Familienzulagen. In Anbetracht der gestiegenen Lebenshaltungskosten sind sie aber immer noch zu tief. Deshalb fordern wir eine Erhöhung der Kinderzulagen um 40 Franken sowie eine Erhöhung der Ausbildungszulagen um 20 Franken.

Zur Finanzierung rechnen wir mit einer Erhöhung der Lohnprozente für die Arbeitgeber um rund 0,3 Prozent und für Selbständigerwerbende um 0,15 Prozent. Dabei handelt es sich um sehr moderate Anpassungen.

Die Erhöhung der Familienzulagen wurde auch als Motion im kantonalen Parlament eingereicht, dort jedoch abgelehnt. Wir zählen nun auf die Unterstützung des Volks.

### **Neuorganisation**

Zwei Führungskräfte verlassen die Region: Der langjährige Präsident Toni Biderbost wird sein Amt an der Delegiertenversammlung im März 2019 zur Verfügung stellen, während der Regionalverantwortliche Johann Tscherrig im Januar 2019 seine neue Funktion als Zentralsekretär in Olten antreten wird. Mit Juri Theler als Leiter von Syna Oberwallis und Gaby Salzgeber als designierte neue Regionalpräsidentin wurden die angekündigten Vakanzen mit valablen Kandidaten besetzt. So schreitet Syna Oberwallis weiterhin erfolgreich in die Zukunft.

**Johann Tscherrig,  
Regionalverantwortlicher**

## **Uri**

### **Verhandlung auf Augenhöhe**

Leider führen Lohnverhandlungen vielfach zu keinem Resultat. Von der Arbeitgeberseite hört man oft, die Auftragslage sei schwierig oder es habe «fast kein Fleisch am Knochen». Dass es auch anders geht, bewies die Auto AG Uri (AAGU) an der Lohnverhandlung im November 2018: In einem vernünftigen Gespräch, auf Augenhöhe und äusserst respektvoll geführt, wurde ein für beide Seiten befriedigendes Resultat erreicht. Die AAGU wollte als Arbeitgeber für junge Arbeitnehmende attraktiver werden. Unser Vorschlag von einer Woche mehr Ferien für Mitarbeitende aller Altersklassen stiess deshalb beim Arbeitgeber auf offene Ohren. Darüber hinaus erreichten wir beim Lohn 1 Prozent Teuerungsausgleich. Somit kamen die Mitarbeitenden der AAGU in den Genuss einer indirekten Lohnerhöhung von rund 3 Prozent.



## Regionale Rochaden

2018 war ein lebhaftes Jahr. Der Stein war bereits im Juli 2017 ins Rollen gekommen, als der Regionalsekretär in Schwyz die Kündigung einreichte. Die Suche nach einem Nachfolger verlief schwieriger als erwartet. Erst im November 2017 konnte die Vakanz mit Carmen Schlegel besetzt werden. Ende Mai 2018 entschied sich dann der administrative Mitarbeiter Samuel Nogueira, intern nach Olten zu wechseln. Unsere Lernende in Altdorf, Cátia Mendes, war bereit, die Lücke in Schwyz als administrative Mitarbeiterin zu schliessen. Zudem hatte Thomas Huwyler, Sekretariatsleiter in Altdorf, Syna Ende April verlassen. Sein 80-Prozent-Pensum musste neu besetzt werden. Carmen Schlegel interessierte sich dafür. Nachdem Alain Imholz im August 2018 als Regionalsekretär in Schwyz begonnen hatte, wechselte sie daher nach Altdorf.

**André Müller, Regionalverantwortlicher**

## Zug/Innerschwyz

### Positive Lohnverhandlung

Die Krankenkassenprämien steigen Jahr für Jahr. Verbunden mit sinkenden Prämienverbilligungen in den Kantonen verschärft sich die finanzielle Lage für Menschen mit tiefen Ein-

kommen. Auch die Mietpreise steigen stetig, trotz der schweizweit hohen Wohnungsleerstände. Besonders hoch sind die Wohnungsmieten im Kanton Zug. Deswegen sehen sich viele Menschen mit geringen Löhnen gezwungen, den Kanton zu verlassen – obwohl sie vielfach hier aufgewachsen und tief verwurzelt sind.

In diesem Zusammenhang freute es uns besonders, dass wir die Lohnverhandlungen mit dem Kantonalen Autogewerbeverband Zug mit einem positiven Resultat abschliessen konnten.

### Für unsere Mitglieder

Auffallend oft kommen Mitglieder aus den Branchen Personalverleih und Reinigung mit Problemen zu uns. In den meisten Fällen geht es dabei um Unfall oder Krankheit. Durch unsere direkte Intervention bei Arbeitgebern, auf der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse sowie beim Arbeitsgericht fanden wir für viele unserer Mitglieder gute Lösungen.

Unser jährlicher Bildungsabend zum Thema «Pensionierung vorbereiten» war mit knapp 60 Personen sehr gut besucht.

### In der Gewerkschaft angekommen

Ich habe mich sehr gut in die gewerkschaftliche Arbeit eingelebt. Grossen Anteil daran hat das Syna-Team der Regionen Zug/Innerschwyz und Uri. Ich bedanke mich bei all meinen Arbeits-



Hunderte Bauarbeiter nahmen an der Bauprotestkundgebung in Sion teil.

Bild: Syna

kolleginnen und -kollegen, den Vorständen und allen Mitgliedern herzlich für die sehr gute und respektvolle Zusammenarbeit.

**Alain Imholz, Regionalsekretär**

## 2 Mittelland

### Bern

#### Erneut mehr Mitglieder

Marina Raimann und Ardita Kastrati machten im Aussendienst einen tollen Job. Damit trugen sie 2018 dazu bei, dass die Region Bern wieder einige Mitglieder mehr zählt. Das Sekretariats-team mit Marina Raimann und Walter Wüthrich sorgt ausserdem mit seinem Einsatz bei der Mitgliederbetreuung dafür, dass jedes Jahr weniger Mitglieder kündigen.

Am Schalter standen wir vielen Kunden der Arbeitslosenkasse mit Rat und Tat zur Seite. Dank lückenloser Präsenz von Walter Wüthrich erledigten wir im Sekretariat die zahlreichen telefonischen und persönlichen Anfragen zur Zufriedenheit aller.

#### Aktionen

Bei verschiedenen Standaktionen sammelten wir Unterschriften. Dank unserer Mithilfe kam die kantonale Initiative für einen fairen Wettbewerb bei der Vergabe von Bauaufträgen durch Gemeinden und Kanton zustande. In zwei Berufsschulen informierten wir über unsere Gewerkschaft und gewannen dabei neue Mitglieder.

### David gegen Goliath

Auch 2018 mussten wir einige Fälle vor Gericht bringen. Bei Vergleichen vor verschiedenen Schlichtungsbehörden erreichten wir mehrfach gute Lösungen für unsere Mitglieder. Einer Coiffeuse konnten wir vor dem Arbeitsgericht zum Triumph über eine Coiffeurkette verhelfen. Trotz eher aussichtsloser Ausgangslage erkämpfte unser Anwalt vor Gericht einen klaren Urteilspruch gegen den Arbeitgeber. Einsprüche und Wartefristen machen die Arbeit bei Rechtsfällen aber teilweise sehr mühsam. So vergeht leider oft viel Zeit, bis wir einen Schlichtungsentscheid oder ein Gerichtsurteil erhalten.

**Marina Raimann, Regionalsekretärin**  
**Walter Wüthrich, Regionalsekretär**

### Deutschfreiburg

#### GAV für Forstarbeitende allgemeinverbindlich

Nach Inkrafttreten des ersten GAV für die Freiburger Waldwirtschaft 2013 arbeiteten die unterzeichnenden Partner daran, den GAV allgemeinverbindlich zu erklären. Fünf Jahre später war das Ziel endlich erreicht: Seit 1. April 2018 ist der GAV nun verbindlich für alle Forstarbeitenden des Kantons, mit Ausnahme der Staatsangestellten.

#### Gegen längere Ladenöffnungszeiten

Im Kanton Freiburg hatten in Vergangenheit bereits vier Abstimmungen über Ladenöffnungszeiten stattgefunden. Jedes Mal hatte das Volk



Die Delegation der Region Deutschfreiburg am Syna Kongress in Lausanne

Bild: Syna

eine Verlängerung der Öffnungszeiten abgelehnt. Trotzdem beschloss der Freiburger Grosse Rat im Herbst 2018, das Gesetz zu ändern und stimmte einer Verlängerung der Ladenöffnungszeiten an Samstagen bis 17 Uhr zu.

Mit dem Freiburgischen Gewerkschaftsbund und der Unterstützung politischer Parteien ergriffen wir das Referendum für den Erhalt der bestehenden Ladenöffnungszeiten und sammelten die geforderten 6000 Unterschriften. Ein grosser Dank gilt dabei der Deutschfreiburger Bevölkerung. Nun hoffen wir, dass das Volk bei der Abstimmung vom 30. Juni 2019 zum Thema im Sinne der Angestellten abstimmen wird.

### **Syna Kongress**

Im Oktober fand der Syna Kongress statt. Auch unsere Region durfte nach Lausanne reisen. Ein herzliches Dankeschön für das grosse Engagement, die nette Begleitung und die vielen interessanten Gespräche.

### **Aus der Region**

Seit Januar 2018 unterstützt Nicole Brühlhart die Arbeitslosenkasse tatkräftig als Sachbearbeiterin. Im September nahm Marie-Louise Fries ihre Tätigkeit als Regionalsekretärin auf. Und 2018 wurde entschieden, die drei Sektionen «Sense See», «Sense Mittelland» und «Sense Oberland» per 1. Januar 2019 zur neuen Sektion «Sense» zu vereinen.

**Marie-Louise Fries,**  
Regionalsekretärin

## **Luzern**

### **Sportlich unterwegs**

Am 28. Oktober 2018 fand in Sarnen das alljährliche Syna-Fussballturnier statt. Wie jedes Jahr hatte es die portugiesische Sektion ASIPOR organisiert. Speziell war dieses Mal, dass Young Syna Luzern mit einer Standaktion ebenfalls involviert war. Es war seit Langem die erste Aktion der jungen Gewerkschaftsmitglieder, die sich nun wieder vermehrt zeigen und engagieren möchten.

Rund 400 Personen nahmen am Event teil – Zuschauer mitgezählt. Es kämpften 20 Teams aus der ganzen Schweiz um den beliebten Wan-

derpokal und schenkten sich dabei nichts. Als Sieger ging das Team FC Luzern aus der Stadt Luzern hervor.

Regionalsekretärinnen und -sekretäre sowie Young-Syna-Delegierte nutzen die Gelegenheit, die Zuschauer über die Gewerkschaft Syna zu informieren und individuelle Beratungsgespräche zu führen. Nicht zuletzt gelang es uns damit auch, neue Mitglieder zu gewinnen.

### **Grosses Engagement**

Auch das Sekretariat Luzern war 2018 sportlich unterwegs: Trotz einiger Veränderungen im Team konnte der Schwung beibehalten werden. Dies zeigte sich unter anderem in der grossen Delegation von streikenden Mitgliedern, die im Rahmen der (erfolgreichen) Bauprotesttage nach Zürich reisten. Ausserdem gelang es uns, die Mitgliederzahl 2018 erneut zu erhöhen.

**Alexander Baumeler,**  
Regionalverantwortlicher

## **Olten/Solothurn**

### **Bau-Protesttage in Bern und Zürich**

Am 1. November 2018 nahm unsere Region am Bauprotesttag in Bern teil. Wir alle setzten uns an diesem wichtigen Tag für die rund 80 000 Bauarbeiter in der Schweiz und für die Verlängerung des Landesmantelvertrags im Bauhauptgewerbe mit noch besseren Bedingungen ein.

Am 6. November 2018 fand die letzte Protestkundgebung in Zürich statt. Auch hier waren wir mit unserer Region präsent und marschierten beim Umzug durch die Stadt mit mehreren Tausend Bauarbeitern mit.

Dank der Unterstützung und Präsenz unserer Mitglieder blicken wir auf erfolgreiche Protesttage zurück, an denen wir ein Zeichen setzten. Wir bedanken uns herzlich bei allen, die uns dabei unterstützten, ihre Arbeit niederlegten oder ihren freien Tag einsetzten.

### **Für eine gerechte Arbeitswelt**

Ende 2018 blicken wir auf eine positive Mitgliederentwicklung zurück. Dank grossem Einsatz durften wir über 250 neue Mitglieder

aufnehmen, was fast 15 Prozent unseres Mitgliederbestandes entspricht.

Diese Entwicklung zeigt, dass wir alle gute Arbeit leisten. Mitgliederwerbung muss neben der professionellen Gewerkschaftsarbeit auch in Zukunft ein Schwerpunkt bleiben. Denn nur mit mehr Mitgliedern können wir auch zukünftig als Gewerkschaft erfolgreich bleiben und uns wirkungsvoll für eine gerechte und menschenwürdige Arbeitswelt einsetzen.

### **Dankeschön**

Als Regionalverantwortlicher danke ich allen Mitgliedern für ihr Dabeisein und Mitwirken bei der Gewerkschaft Syna. Ein aufrichtiger Dank gebührt auch meinen beiden Arbeitskollegen aus der Administration, meinem Kollegen Bojan Trajkov sowie den beiden Werbern Gjergj Uka und Turgay Akyüz für ihren engagierten Einsatz. Ein ganz spezielles Dankeschön geht zudem an meine Familie für ihre Unterstützung bei verschiedenen Aktionen. Ein weiterer Dank gehört auch den Kolleginnen und Kollegen von Regionalvorstand und Sektionsvorständen für die wertvolle und gute Zusammenarbeit.

**Zabedin Iseini,**  
**Regionalverantwortlicher**

## **3 Nordwest**

### **Aargau**

#### **Gewerkschaftliche Erfolge**

Im GAV des regionalen Autogewerbes handelten wir eine Erhöhung der Mindestlöhne und individuelle Lohnerhöhungen aus. In der Chemie- und Pharmaindustrie stehen wir sowohl mit der Airex AG als auch mit der Ineos Compounds Switzerland AG mitten in GAV-Lohnverhandlungen.

Wir führten in verschiedenen Branchen Gespräche mit den Sozialpartnern, um die Arbeit in den paritätischen Kommissionen zum Vollzug der GAV wiederaufzunehmen. Im Frühjahr 2019 werden diesbezüglich Kick-off-Sitzungen für die Branchen Maler- und Gipsergewerbe, Schreiner-gewerbe sowie Elektro- und Telekom-Installationen stattfinden.

### **Engagement auf der Strasse**

Mit Infoaktionen auf der Strasse engagierten wir uns für die Verteidigung der Flankierenden Massnahmen zum Rahmenabkommen mit der EU. Für die Verlängerung des LMV der Bauarbeiter waren wir zudem mit anderen Regionen im November am Bauprotesttag in Zürich präsent.

### **Personelles**

Im Regionalsekretariat haben wir ein sehr erfolgreiches Jahr hinter uns. Oliver Hippele und die Mitglieder des Werbetrupps machten im Aussendienst einen tollen Job. Dadurch konnte die Region Ende Jahr ein leichtes Wachstum verzeichnen: Wir steigerten die Mitgliederzahl von 2705 auf 2742.

Im Sekretariat erteilte das Team bei der unentgeltlichen Rechtsberatung insgesamt 375 telefonische und 120 persönliche Auskünfte.

Am 1. Juli 2018 übernahm Bajram Arifaj die Stelle als Regionalverantwortlicher. Und am 1. September 2018 trat Daniela Möschi die Stelle als administrative Sachbearbeiterin an.

### **Fusion**

2018 fusionierten die Sektionen Baden Industrie und Baden Gewerbe zur Sektion Baden. Diese ist nun die grösste Sektion der Region mit über 800 Mitgliedern.

**Bajram Arifaj, Regionalverantwortlicher**

### **Nordwestschweiz**

#### **Gewerbe**

Im Gewerbe gestalteten sich die regionalen Verhandlungen sowohl bei den Löhnen als auch bezüglich GAV-Bedingungen zäh. Immer wieder verwiesen die Arbeitgeber auf die grosse regionale Konkurrenz.

#### **Industrie**

Die Ankündigung von Novartis, in der Region 2150 Stellen abzubauen, war der Tiefschlag im Industriesektor. Doch die Angestellten wollten diese Massenentlassung nicht einfach so hinnehmen: Unter Mitorganisation von Syna Aargau und Nordwestschweiz fand am 24. No-



In Basel fand eine grosse Solidaritätskundgebung gegen die Massentlassungen bei Novartis statt. Bild: Syna

vember eine grosse Solidaritätskundgebung auf dem Theaterplatz in Basel statt.

### Dienstleistung

In den Dienstleistungsbranchen bauten wir 2018 auf die gesetzten Schwerpunkte vergangener Jahre auf. Im Gesundheitswesen dominierten neben den Lohnverhandlungen die GAV-Verhandlungen zur geplanten Fusion Universitätsspital Nordwest.

Im Detailhandel bleibt der Druck allgemein hoch. Der politische Vorstoss zur Erweiterung der Ladenöffnungszeiten in Basel-Stadt, und damit die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, wurde jedoch mittels Referendum abgeschmettert.

### Sicherheit

Beim GAV der Sicherheitsberufsverbände gab es zwischen den verschiedenen Parteien erste Annäherungen. Vorgesehen ist der Zusammenschluss zweier GAV per Mitte 2019. In diesem Bereich haben wir 2018 die Firmenkontrollen wieder aufgenommen und intensiviert.

### Region/Sekretariat

Nach dem Weggang von Luciano D'Alessio konnten wir Abel Pérez Balanqué als neuen Regionalsekretär gewinnen. Unterstützt von unserer Region führten wir diverse Werbeaktionen durch: So verteilten wir Suppe an die Bauleute und Ostergeschenke im Gewerbe, flyerten in den Spitälern und waren mit einem Infostand an Bahnhöfen präsent. Auch an den nationalen Demos 2018 war unsere Region stark vertreten.

Danke an alle, die uns so toll unterstützt haben. Diese Aktionen verbesserten die Sichtbarkeit von Syna in der Region stark, was sich auch in unseren Mitgliederzahlen widerspiegelt. Wir verzeichneten zum ersten Mal seit einigen Jahren wieder einen Zuwachs an Mitgliedern. Dies wollen wir 2019 weiter ausbauen.

**Astrid Beigel, Regionalverantwortliche**

## 4 Ost

### Oberer Zürichsee

#### Neuer Regionalpräsident

An der Delegiertenversammlung vom 7. April wurde der 62-jährige Felix Weber zum neuen Regionalpräsidenten gewählt. Er blickt auf viel Erfahrung im gewerkschaftlichen Engagement zurück: Als gelernter Maurer trat Felix Weber schon 1981 aus Überzeugung dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband (CHB, heute Syna) bei. Bald darauf übernahm er nebenamtliche Aufgaben und wurde 1988 zum Präsident der Sektion Eschenbach gewählt. Nach der Fusion des CHB zu Syna war Felix Weber von 1998 bis 2007 Mitglied des Regionalvorstandes. Mit der vorzeitigen Pensionierung als FAR-Rentner findet er nun mehr Zeit und ist entsprechend motiviert für die neue Herausforderung als Regionalpräsident. Vor allem möchte er die Jungen ansprechen und sie dazu bewegen, sich unserer Gewerkschaft anzuschliessen.

### Deutsch für Fremdsprachige

Im vergangenen Jahr führten wir mit unserer Partnerorganisation Enaip erfolgreich Deutschkurse im Niveau A1 und A2 für unsere fremdsprachigen Mitglieder durch. Mit einem Ausländeranteil von rund 30 Prozent in unserer Region ist es sehr erfreulich, dass die angebotenen Kurse auf Interesse stossen. Kenntnisse der Landessprache sind ein grundlegender Faktor für eine erfolgreiche Integration.

### Sektionsfusion

Der gesellschaftliche Wandel setzt auch dem traditionellen Gewerkschaftsleben zu. Vielerorts sorgen sich die Sektionen um die Nachfolge in ihren Vorstandsämtern. Aus diesen Gründen musste auch die Sektion Siebnen ihre Eigenständigkeit aufgeben und mit der Sektion Lachen fusionieren.

**Beatrix Kuchen, Regionalverantwortliche**

## Ostschweiz

### Anspruchsvoll und herausfordernd

Die Zusammenarbeit mit der Schoeller Textil AG in Sevelen ist seit jeher sehr anspruchsvoll und immer wieder eine neue Herausforderung. Doch im vergangenen Jahr verzeichneten wir die ersten Erfolge. Nachdem unsere Zentralsekretärin Kathrin Ackermann die 2017 neu gewählte Betriebskommission geschult hatte, verlief die Zusammenarbeit wesentlich besser. So konnten wir die Lohnverhandlungen 2018 intensiv vorbe-

reiten. Dank dieser Vorarbeit und einer strengen Verhandlungsrunde erreichten wir eine generelle Lohnerhöhung von 120 Franken. Das bedeutet für einzelne Mitarbeitende sogar über 3 Prozent mehr Lohn, was nach mehreren Jahren ohne Lohnerhöhung ein sehr grosser Erfolg ist.

Nach der halbjährlichen Information der Mitarbeitenden durch die Geschäftsleitung erhielt Syna die Gelegenheit, sich vorzustellen und Mitglieder zu werben. Syna servierte den Angestellten neben Informationen zur Gewerkschaft auch ein feines Mittagssüppchen. Am Ende durften wir zwölf neue Mitglieder begrüßen.

### Autogewerbe Ostschweiz

Auch die Lohnverhandlungen im Autogewerbe verliefen sehr schwierig. Seit 2012 hatten diese jedes Jahr ohne Ergebnis geendet. Doch 2018 erreichten wir endlich den Durchbruch: Wir einigten uns auf eine generelle Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 von 1 Prozent, mindestens aber 50 Franken pro Monat. Ausserdem erreichten wir die Verlängerung des GAV bis Ende 2020. Im Januar 2019 werden die Verhandlungen zum neuen GAV beginnen, der am 1. Januar 2021 in Kraft treten soll.

### Personelles

Pius Riedener, langjähriger Mitarbeiter in der paritätischen Berufskommission, trat am 31. Mai in den Ruhestand. Sein Nachfolger Mike Preuss nahm die Tätigkeit am 1. Mai auf. Er hat sich bereits sehr gut in das umfangreiche und anspruchsvolle Aufgabengebiet eingearbeitet.



Das Team der Region Ostschweiz

Bild: Syna

Und auch im Team wurde er von allen sehr gern aufgenommen und ist gut angekommen.

**Danilo Ronzani, Regionalverantwortlicher**

## Zürich/Schaffhausen

### Gewerkschaftsarbeit

Im regionalen GAV des Autogewerbes erzielten wir eine minimale Lohnerhöhung bei den Mindestlöhnen.

Die Firma Unilever hat sich für ein neues GAV-Modell entschieden: Ab 2019 erhält die Personalvertretung volle Partizipation in Management-Meetings. So können die Angestellten bereits bei der Entscheidungsfindung Einfluss nehmen. Dieses bahnbrechende Modell könnte zum Vorbild für andere Unternehmen werden.

### Politisches Engagement

Im vergangenen Jahr engagierten wir uns für die Verteidigung der Flankierenden Massnahmen zum Rahmenabkommen mit der EU. Für die Verlängerung des LMV der Bauarbeiter gingen wir auch auf die Strasse. Zusammen mit acht weiteren Regionen nahmen wir im November an der letzten Bauprotestkundgebung in Zürich teil, um Druck auf die Baumeister auszuüben. Zudem setzten wir uns im September an einer nationalen Demo für die Lohngleichheit von Frauen und Männern ein.

### Aus der Region

2018 nahmen wir knapp 1000 vereinbarte Termine mit Mitgliedern wahr. Im gleichen Zeitraum erkämpften wir für unsere Mitglieder bei Rechtsfällen über 380 000 Franken. Das ist nur möglich, weil wir ein tolles Team haben, das richtig zusammengewachsen ist. Es ist für alle eine Berufung, sich für die Anliegen unserer Mitglieder einzusetzen.

In der paritätischen Berufskommission gab es eine Neuerung: Claudia Bächle übernahm die Stelle von Birte Ahrendt. Dank der guten Zusammenarbeit mit anderen Syna-Regionen und der allseitigen Bemühung, Abläufe und Standardarbeiten zu harmonisieren, konnte sich Claudia sehr rasch einarbeiten.

Der Trend zur Fusion von Sektionen hat auch bei uns nicht Halt gemacht: 2018 schloss sich die Sektion Zimmerberg mit der Sektion Dienstleistung zusammen, und im nächsten Jahr werden zwei weitere Fusionen/Sektionsauflösungen folgen.

**Petra Fembek, Regionalverantwortliche**

## Westschweiz

### 5 Romandie

#### Freiburg/Neuenburg

##### Freiburger Spital HFR

Anfang 2018 stand das HFR ohne Unternehmensleitung da, es blieb einzig der Verwaltungsrat. Dieser wollte das Personal aus dem LPers (Staatspersonalgesetz) auslagern, um aus den roten Zahlen zu kommen. Die Angestellten protestierten. Daraufhin entschied der Grosse Rat, das Problem der fehlenden Geschäftsleitung dem Personalentscheid vorzuziehen. Damit gewannen die Gewerkschaften und das Personal Zeit.

Die Ernennung eines neuen Direktors Anfang Juli brachte ein wenig Ruhe, und im Herbst wurden die Gespräche mit den Gewerkschaften wieder aufgenommen. Parallel dazu verlief die Reorganisation des HFR ohne grössere Schwierigkeiten. Mit der neuen Unternehmensleitung ist der Ausstieg aus dem LPers vorerst kein Thema mehr. Hoffen wir, dass sich dies nicht durch politischen Druck wieder ändert.

##### Hôpital Intercantonal de la Broye HIB

Seit Anfang 2018 verhandeln wir mit der Unternehmensleitung über diverse Verbesserungen. Das Management zeigt sich handlungswillig, doch der finanzielle Rahmen des Spitals setzt Grenzen.

Im Herbst wurde die zweite Phase gemäss Absichtserklärung zwischen Syna, VPOD und HIB abgeschlossen. Obwohl wir nur kleine Verbesserungen erreichten, zeigt sich, dass die Sozialpartnerschaft endlich anerkannt wird.

Anlässlich des 10-Jahr-Jubiläums des GAV im waadtländischen Gesundheitswesen («CCT San») versprach Staatsrat Pierre-Yves Maillard, alles

daran zu setzen, um die Arbeitsbedingungen zu harmonisieren. Ein Budget von rund 6,2 Millionen Franken soll insbesondere für den Lohnausgleich unter den Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden – vorausgesetzt, dass die Unternehmen ab Sommer 2019 denselben Betrag beisteuern. Die Institutionen müssen nun bis Mitte März 2019 darüber entscheiden.

### **Staatspersonal**

2018 bahnte sich ein weiterer schwieriger Kampf an: Die Pensionskasse für Staatsangestellte benötigt Sanierungsmassnahmen. Wir fordern die Regierung auf, einen Betrag aus dem Staatsvermögen aufzuwenden, damit die Beiträge der Mitarbeitenden angemessen bleiben. Die Mobilisierung unter den Angestellten ist sehr stark. 2019 verspricht deshalb ein turbulentes Jahr zu werden.

### **Reinigung**

Der schwierige Reinigungssektor in der Westschweiz untersteht seit 2005 einem GAV. 2017 wurde dieser neu verhandelt. Nach zähen Debatten wurden sich die Sozialpartner schliesslich einig, und der Vertrag wurde für den Zeitraum von April 2018 bis Ende 2021 verlängert.

**Véronique Rebetez, Regionalverantwortliche**

## **Genf**

### **Baugewerbe**

2018 war ein aussergewöhnliches Jahr der Mobilisierung für die Bauarbeiter. Regelmässige Aktionen auf den Baustellen ab Juni fanden ihren Höhepunkt in einer zweitägigen Protestaktion im Oktober in Genf. Herzlichen Glückwunsch und Dank an die Bauarbeiter, die sich trotz Einschüchterung engagierten. Das Resultat ist ein neuer LMV, der Ende Dezember unterzeichnet wurde. Es wird aber heiss bleiben 2019. Denn die Genfer Arbeitgeber weigern sich kategorisch, über eine kantonale Zusatzvereinbarung zu verhandeln.

### **Parks und Gärten**

Im Bereich Parks und Gärten war es ein schwieriges Jahr. Auf den Beginn der GAV-Verhandlungen folgte eine monatelange Pause mit dem Verspre-

chen, die Gespräche 2019 mit engem Zeitplan wieder aufzunehmen. Wir müssen uns fragen: Können wir der Arbeitgeberdelegation vertrauen?

### **Alters- und Pflegeheime EMS**

In den EMS weigern sich die Arbeitgeber zu verhandeln. Es gab einen harten Kampf – mit Intervention des Staatsrates – um die Auslagerungswelle in der Branche zu stoppen. Die Vereinbarungen diesbezüglich sind unbefriedigend, aber besser als nichts.

### **Aus- und Weiterbildung**

In der dualen Vollzeit-Aus- und -Weiterbildung für Erwachsene wurden die Prioritäten neu gesetzt. Es wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um Finanzen und Räumlichkeiten zu finden und die Wichtigkeit der Forderungen hervorzuheben. Auch ist es Syna gelungen, Hauptakteur in der Kontrolle der Umsetzung von FO18 und IOSP zu werden.

### **«Operation Papyrus»**

Die «Operation Papyrus» (Legalisierung von Sans-Papiers) lief bis Ende 2018. Sie war ein grosser Erfolg, den wir hoffentlich fortsetzen können. Doch die politischen Akteure in Genf und Bern sind nicht mehr die gleichen. Wir werden frühestens im Februar 2019 erfahren, wie es weitergeht.

### **Projekt «CEVA»**

Weil das Kontrollorgan stets schnell reagierte, blieb die Baustelle «CEVA» (Bahnverbindung Cornavin-Eaux-Vives-Annemasse) von Lohndumping weitgehend verschont. Die Kontrolltätigkeit muss mit derselben Wachsamkeit bis zum Projektabschluss Ende nächsten Jahres fortgeführt werden.

### **Mitgliederzahl**

Dank stetiger Aufmerksamkeit konnten wir einen Mitgliederverlust, wie wir ihn 2017 erlebt hatten, vermeiden. Doch das gewerkschaftliche Bewusstsein bleibt fragil. Wir müssen den Mut haben, uns neu zu erfinden, um den Erwartungen der heutigen Arbeitnehmenden gerecht zu werden und auf die Entwicklung des Marktes und neue Formen von Arbeitsverträgen zu reagieren.

**Joël Mugny, Regionalverantwortlicher**



## Jura

### Neue Sozialpartnerschaften

Das Jahr 2018 war geprägt von neuen Sozialpartnerschaften im Jura. So wurde ein GAV zwischen der Stiftung Jurassica und den Gewerkschaften abgeschlossen. Zur Erinnerung: Diesen hatten wir nach der Gründung der Stiftung verhandelt, die einen Teil des Staatspersonals übernommen hatte.

Ausserdem entwickelte sich 2018 mit dem Start der Verhandlungen für einen GAV mit der «Association jurassienne d'accueil des migrants» (AJAM) ein echter sozialer Dialog. Dieser ist von entscheidender Bedeutung – besonders im Hinblick auf die Integrationsagenda, welche die Art und Weise, wie Migranten im ganzen Land aufgenommen werden, verändern wird.

Beide Vereinbarungen werden die bereits zahlreichen regionalen GAV im Jura ergänzen und die Position von Syna Jura insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen stärken.

### Kampf gegen Schwarzarbeit

Nach einem starken Engagement der Sozialpartner unterzeichnete der Kanton mit der paritätischen Kommission des jurassischen Baugewerbes eine Charta zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Damit verpflichtet sich der Staat, Arbeit ausschliesslich an Unternehmen zu vergeben, die eine Bescheinigung der paritätischen Kommission aufweisen. Der Staat hat auch die Gemeinden aufgefordert, eine solche Charta zu unterzeichnen. Die Gemeinden Delémont, Haute-Sorne und Porrentruy (die drei grössten im Kanton) haben dies bereits getan.

**Loïc Dobler, Regionalverantwortlicher**

## Waadt

### Die Region als Organisator

Höhepunkte des Jahres 2018 für unsere Region waren die Organisation des 20-Jahr-Jubiläums von Syna an unserer Regionalversammlung vom 9. Juni und die Durchführung des nationalen Syna Kongresses in Lausanne im Oktober. Unser Regionalvorstand hat viel geleistet, um die hohe Qualität beider Anlässe sicherzustellen.



*Syna fordert seit Jahren mehr Mittel für das Gesundheitswesen in der Westschweiz. Bild: Syna*

### Aus den Branchen

Auf Gewerkschaftsebene beteiligten wir uns im waadtländischen Gesundheitssektor an der Organisation der Gesundheitskonferenz am zehnten Geburtstag des GAV der Branche. Das Datum markierte gleichzeitig den Beginn der Forderungen nach Lohnerhöhungen für den gesamten Sektor. Zudem unterzeichneten wir die vierte Absichtserklärung für den GAV des Hôpital Riviera-Chablais HRC. Damit wurde ein langer Prozess zur Finalisierung des Funktionskatalogs beendet.

Die wichtigste Aktion des Jahres war aber die Mobilisierung der Waadtländer Bauarbeiter zur Verteidigung ihrer Arbeitsbedingungen. Mehr als 4000 Bauarbeiter gingen dafür in Lausanne auf die Strasse, und 2000 unterstützten am 6. November ihre Kollegen in Zürich. Auch dank dieser starken Mobilisierung gelang schliesslich die Einigung für die Verlängerung des LMV.

Für die Angestellten der Wald- und Forstwirtschaft im Kanton Waadt soll ein GAV realisiert werden.

### Mitgliederwerbung

Unser Kollege Paul Gutierrez hat einen wesentlichen Beitrag für die Werbung von Mitgliedern in der Region geleistet. Die Gewerkschaft – das seid ihr, das sind wir. Gemeinsam sind wir stark!

**Thierry Lambelet, Regionalverantwortlicher**

# IV Sektoren und Branchen

## 1 Dienstleistung

### Ein vielfältiges Umfeld

Der Sektor Dienstleistung umfasst unterschiedlichste Tätigkeitsfelder – von Gesundheitswesen über Reinigung bis hin zu Verkauf oder Gastronomie. Dabei legen wir den Fokus unserer Arbeit auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Tieflohnbranchen. Mit Erfolg, wie sich unter anderem in der Lohnstrukturerhebung des Bundes zeigt, die zuletzt eine deutliche Steigerung der Mindestlöhne im Niedriglohnsektor auswies.

In Dienstleistungsberufen arbeiten hauptsächlich Frauen – die Hälfte davon in Teilzeitpensen. Deshalb sind die Aufwertung typischer Frauenberufe, Verbesserungen rund um die Arbeitszeit und bei der Altersvorsorge für Frauen sowie für Teilzeitangestellte weitere Kernthemen von uns.

Die rasch fortschreitende Digitalisierung im Sektor führt zu einer Verlagerung der Arbeitsformen und -abläufe: Im Detailhandel ist eine Verschiebung weg vom stationären Verkauf hin zum Onlinehandel zu beobachten. Dadurch werden immer mehr Arbeitsplätze in Logistik und Admi-

nistration angesiedelt. Es gilt deshalb für uns, zu verhindern, dass Arbeitnehmende aus bestehenden GAV «ausgelagert» werden und diesen Schutz verlieren.

### Unsere Erfolge

Im Februar trat ein neuer allgemeinverbindlicher GAV für alle **Tankstellenshops** der Schweiz in Kraft (im Kanton Luzern ab Januar 2019). Als erster nationaler GAV im Detailhandel ist er von besonderer Bedeutung. Er bietet gute Bedingungen betreffend Arbeitszeit, Lohn, 13. Monatslohn, Ferien und Krankentaggeld.

Bei den Totalrevisionen der beiden GAV für die **Reinigungsbranche** in der Deutschschweiz und der Romandie handelten wir wichtige Neuerungen aus: In der Westschweiz erreichten wir die Erhöhung der Mindestlöhne um durchschnittlich 2 Prozent und den Anspruch auf fünf bezahlte Weiterbildungstage. In der Deutschschweiz gibt es neu einen lohnwirksamen Bildungslehrgang für Angestellte ohne formale Ausbildung – was in der Branche auf die meisten Mitarbeitenden zutrifft.



Die Aufwertung typischer Frauenberufe gehört zu den Kernanliegen von Syna.

Bild: Fotolia

In der **Coiffeurbranche** gelang es Syna, dem revidierten GAV auch die ungelerten Arbeitnehmenden zu unterstellen. Zudem entwickelten wir ein Modell für Mindestlöhne nach Erfahrungsjahren.

Marco Geu übernahm die nationale Branchenleitung im **Detailhandel** von Carlo Mathieu. Weiter stand bei Dallmayr die Neuverhandlung des GAV in Zusammenarbeit mit OCST an, die wir erfolgreich abschlossen. Auch führten wir wichtige Gespräche mit Arbeitgeber- und Branchenvertretern.

Im **Gastgewerbe** erreichte Syna nach jahrelanger Stagnation höhere Mindestlöhne von 1 bis 1,2 Prozent.

Der allgemeinverbindliche GAV im **Bäcker-, Konditor-, und Confiseurgewerbe** wurde ebenfalls neu verhandelt und von Syna an der Branchenkonferenz ratifiziert. Wichtigste Errungenschaft ist die Unterstellung des ungelerten Personals sowie des Gastronomiepersonals, die bei Bäckereien mit integriertem Café zum Tragen kommt.

Beim Firmenvertrag mit **Fenaco** gelang Syna die Einführung von Mindestlöhnen für das ungelerte Personal.

### Gesundheitswesen

In Basel fanden während des ganzen Jahres GAV-Verhandlungen für die geplante Spitalgruppe Nordwestschweiz (Fusion des Universitätsspitals Basel-Stadt und des Kantonsspitals Baselland mit 10 000 Vertragsunterstellten) statt. Das Basler Stimmvolk wird Anfang 2019 über die Fusion entscheiden.

Das «Hôpital intercantonale de la Broye» (Waadt/Freiburg) führt im Januar 2019 eine Vorruhestandsregelung («AHV-Brückenrente») für alle Mitarbeitenden ein (vorbehaltlich der garantierten Finanzierung durch die beiden Kantone).

Mit dem interkantonalen Spital Riviera-Chablais (Waadt/Wallis) verhandelten wir den Funktionskatalog sowie das Lohnsystem neu.

Im Kanton Genf trugen zwei aufeinanderfolgende Petitionen an das Gesundheitsdeparte-

ment Früchte: Dabei konnte die niedrigste staatliche Lohnklasse, die in Heimen noch Anwendung gefunden hatte, auf politischem Weg beseitigt werden. Für 600 betroffene Mitarbeitende bedeutet dies 180 Franken mehr Lohn im Monat.

## Unsere wichtigsten Forderungen

In typischen **Frauenberufen** braucht es GAV, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern.

Die gesetzliche **Altersvorsorge für Frauen und Teilzeitangestellte** muss endlich der Realität angepasst werden. Wir setzen uns weiter für Arbeitszeitmodelle ein, die der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** entgegenkommen, und fordern eine betrieblich geregelte Mitsprache der Mitarbeitenden bei der Arbeitsplanung.

Bei der **Arbeit auf Abruf** kämpfen wir gegen zu kurze Fristen. Zudem sollen kurzfristige Einsätze für den Arbeitgeber massiv teurer werden. Auch fordern wir mehr Planbarkeit bei den Arbeitszeiten und garantierte Arbeitspensen für die Angestellten.

**Mutterschaft:** Schwangerschaft und die geplante Rückkehr an den Arbeitsplatz dürfen nicht zu einem ungewollten Verlust der Erwerbsarbeit führen. Wir fordern eine Arbeitsplatzgarantie und das Recht auf ein reduziertes Pensum nach dem Mutterschaftsurlaub.

Bei **mobilen Arbeitsformen** müssen Wegzeiten vollumfänglich als Arbeitszeit angerechnet und zum gleichen Ansatz bezahlt werden.

## Unsere Ziele 2019

2019 wird das **Jahr der Frauen**. Die längst fällige Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und insbesondere bei den Löhnen muss vehement eingefordert werden. Am Syna Kongress haben wir eine entsprechende Resolution verabschiedet. Syna wird sich stark engagieren, um die Frauen diesbezüglich zu sensibilisieren und zu mobilisieren.

Ein weiterer Fokus bildet die Neuverhandlung des **Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) im Gastgewerbe**. Das Forderungspaket ist geschnürt,

und wir sind parat, die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten und den Vertrag weiterzuentwickeln.

Auch beim GAV des Discountriesen **Lidl** steht eine Totalrevision an. Wir werden unsere Pflicht gegenüber unseren Mitgliedern wahrnehmen, den Vertrag weiter auszubauen.

Im **Gesundheitswesen** gilt es insbesondere die prekären Arbeitsbedingungen in der privaten Spitexbranche und in der Langzeitpflege zu bekämpfen und die Arbeitgeber für einen GAV zu überzeugen.

Die mit der Digitalisierung einhergehenden noch **flexibleren Arbeitsformen** werden rasant zunehmen. Wir sind gefordert, einem neu entstehenden Tieflohnsektor Einhalt zu gebieten und dessen Arbeitnehmende arbeitsrechtlich abzusichern.

**Irene Darwich,**  
Leiterin Sektor Dienstleistung

## 2 Gewerbe

### Ein Jahr voller Herausforderungen

Das vergangene Jahr stellte den Sektor Gewerbe vor schwierige und herausfordernde Aufgaben: Die Vertragsverhandlungen waren komplex und verliefen zäh. Dabei mussten wir vor allem Versuche der Arbeitgeber zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und zur Aushöhlung des Arbeitsgesetzes abwehren.

Unsere Sozialpartnerschaft wurde hart geprüft: Oft wurden Vertragsverhandlungen abgebrochen und wir standen kurz vor einem vertragslosen Zustand. Im Bauhauptgewerbe sowie in Branchen des Baunebengewerbes gelang es uns aber, die Angriffe auf das Arbeitszeitgesetz und den Abbau von guten Arbeitsbedingungen mit einer entschiedenen Haltung in den Verhandlungen und durch Mobilisierung unserer Mitglieder zu verhindern.

Mit grossem Einsatz und Engagement entwickelten wir in einigen GAV trotz widriger Umstände Löhne und Arbeitsbedingungen weiter.

Die Flankierenden Massnahmen beschäftigen uns: Ihre Umsetzung wird aufgrund der stetig

wachsenden Auflagen immer anspruchsvoller und zeitaufwendiger.

### Rückblick

Mit konzentrierter Arbeit in den definierten «Fokusbranchen» und einer direkteren Zusammenarbeit mit den Regionen verbuchten wir im Gewerbe einen erfreulichen Mitgliederzuwachs von 3 Prozent.

Wir konnten einige der für uns wichtigsten GAV (Bauhauptgewerbe, Personalverleih, Gebäudetechnik, Metallbau) neu verhandeln und weiterentwickeln oder mit Anpassungen verlängern. Bei den Lohnverhandlungen erwirkten wir wieder vermehrt generelle Lohnerhöhungen.

**Maler- und Gipsergewerbe:** Das Vorruhestandsmodell (VRM) für die Branche ist seit 1. Januar 2018 in Kraft. Inzwischen konnten es bereits über 180 Maler und Gipser nutzen und entweder das Arbeitspensum reduzieren oder ganz in den vorzeitigen Ruhestand treten.

**Plattenlegergewerbe:** Der allgemeinverbindliche L-GAV für das Plattenleger- und Ofenbau-gewerbe trat am 1. Juli 2018 in Kraft. Nahezu 3000 Mitarbeitende profitieren nun von sehr guten und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.

Im **Schreiner-gewerbe** erreichten wir einen der besten Lohnabschlüsse des Sektors mit einer generellen Erhöhung der Mindest- und Reallöhne von 85 Franken pro Monat. Des Weiteren wurden Vorabklärungen zur Einführung eines VRM gemacht. Ein grosser Brocken steht uns mit der Ausarbeitung des neuen GAV ab 2021 bevor – die Verhandlungen sind bereits angelaufen.

**Elektro- und Telekom-Installationen:** Am 19. Mai 2018 fand die allererste Kundgebung von Arbeitnehmenden statt seit Einführung des GAV in der Branche. Sie war eine Reaktion auf unannehmbare Forderungen seitens der Arbeitgeber. Anschliessend kehrten die Vertragspartner an den Verhandlungstisch zurück. Aktuelles Ziel ist, bis Mitte 2019 einen neuen GAV abzuschliessen.



Die Bauarbeiter gingen für ihre Forderungen wiederholt auf die Strasse.

Bild: Syna

Im **Holzbau** fordern wir generelle Lohnanpassungen. Wie schon in früheren Jahren wurde das Lohnsystem des sonst innovativen GAV zum Zankapfel. Unserer Meinung nach beschränken sich die Lohnverhandlungen nicht nur auf die Mindestlöhne. Doch mit ihrer kategorischen Weigerung, über generelle Lohnmassnahmen zu sprechen, kamen die Arbeitgeber der vertraglichen Verhandlungspflicht nicht nach. Zudem bezog sich Holzbau Schweiz in den Lohnverhandlungen auf den Kostenindex aus dem Jahr 2008 – für uns nicht nachvollziehbar. Sich plötzlich auf eine zehnjährige Zusatzvereinbarung zu berufen, entspricht keiner fairen Verhandlungsführung. Holzbau Schweiz bekennt sich selbstlobend zur Sozialpartnerschaft – umso enttäuschender deshalb das Verhalten des Arbeitgeberverbands. Das Lohnsystem kann in dieser Form nicht mehr akzeptiert werden.

Im **Ausbaugewerbe Westschweiz** unterzeichneten die Sozialpartner einen neuen GAV: Dieser gilt von 1. Januar 2019 bis Ende 2022 und ist verlängerbar bis Ende 2023. Der neue GAV sieht eine automatische Anpassung der Löhne an die Teuerung bis maximal 1,5 Prozent vor. 2019 werden die Reallöhne aller Mitarbeitenden um 1,2 Prozent angehoben. Die Mindestlöhne bleiben unverändert.

Für jeden Mitarbeitenden muss eine monatliche Zeiterfassung geführt werden. Die Anzahl Überstunden, geleistet innerhalb der wöchentlichen Rahmen-Arbeitszeit, darf bei Mitarbeitenden im Stundenlohn bis zu 80 Stunden jährlich ohne Zuschlag betragen.

Beim vorzeitigen Altersrücktritt Resor werden die Fondsbeiträge bis 2023 mehrmals paritätisch erhöht, um den vorzeitigen Ruhestand der Babyboomer-Generation zu finanzieren.

**Bauhauptgewerbe:** Nach zweijährigen zähen Verhandlungen um den neuen Landesmantelvertrag (LMV) wurden sich die Sozialpartner Ende Jahr endlich einig. Dazu haben nicht zuletzt die 40 000 Bauarbeiter beigetragen, die im Herbst mehrmals mit ihren Forderungen auf die Strasse gingen und damit ein starkes Zeichen setzten.

Die nötige Sanierung des flexiblen Altersrücktritts FAR hatte die LMV-Verhandlungen zusätzlich erschwert. Die Sicherung der Rente mit 60 bleibt aber garantiert: Das Rentenalter und die Höhe der Leistungen bleiben bestehen.

Dank geschlossenem Auftreten der Gewerkschaften konnten die Abbau- und Flexibilisierungsabsichten der Baumeister weitestgehend abgewehrt werden. Wir müssen uns aber jetzt schon auf einen noch härter geführten Arbeitskampf in drei Jahren einstellen. Denn vor allem viele Arbeitgeber waren mit dem Verhandlungs-

ergebnis unzufrieden. Überfällig war auch die ausgehandelte Lohnerhöhung: Für 2019 erreichten wir eine generelle Lohnerhöhung von 80 Franken und für 2020 eine weitere generelle Erhöhung um 80 Franken. Auch die Mindestlöhne werden im gleichen Rahmen angepasst.

**Gleisbauer:** Der LMV der Gleisbauer wurde mit demselben Verhandlungsergebnis erneuert.

## Ausblick

### Es bleibt anspruchsvoll

Auch im kommenden Jahr werden wir gefordert sein. Neben den üblichen Lohnverhandlungen stehen weitere GAV-Verhandlungen in wichtigen Branchen an (Maler- und Gipsergewerbe, Schreiner- und Elektro- und Telekom-Installationen). Hauptforderungen werden dabei sicher die Lohnentwicklung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Einführung weiterer Vorruhestandsmodelle betreffen.

Ebenfalls ein zentrales Thema im Gewerbe wird die Mitgliederentwicklung in den einzelnen Branchen bleiben.

**Hans Maissen, Leiter Sektor Gewerbe**

## 3 Industrie

### MEM-GAV unter Dach und Fach

Hatten frühere Jahre ganz im Zeichen der Eurokrise gestanden, galt es 2018, die Erneuerung des MEM-GAV voranzutreiben. Keine leichte Aufgabe, denn ein gerichtliches Vorgehen der Unia gegen Angestellte Schweiz hatte die Sozialpartnerschaft in der Branche in den vergangenen fünf Jahren vollständig blockiert. Rechtzeitig vor Beginn der Verhandlungen wurde aber eine Lösung gefunden, und die Erneuerung des MEM-GAV konnte im Frühjahr aufgegleist werden.

In den anderen Industriebranchen präsentierte sich die Situation zwiespältig: Einerseits konnten die meisten Betriebe den «Frankenschock» gut verdauen und teils sensationelle Gewinnzahlen präsentieren. Andererseits spürten

die meisten Arbeitnehmenden davon wenig bis gar nichts: Die Lohnrunden fielen auch 2018 – trotz steigender Teuerung – sehr dürftig aus. Zudem kündigten hochprofitable Unternehmen wie beispielsweise Novartis ohne Not an, Tausende Arbeitsplätze abbauen zu wollen. Syna bleibt also auch in Zeiten der Hochkonjunktur stets gefordert.

## Branchen

### MEM-Industrie

Das ganze Frühjahr 2018 verhandelte die Syna-Delegation für den neuen MEM-GAV. Im Vordergrund stand erwartungsgemäss die Forderung der Arbeitgeber, die Normalarbeitszeit von 40 auf 42 Wochenstunden zu erhöhen. Doch mit geschicktem Engagement verteidigten wir die 40-Stunden-Woche erfolgreich. Weitere Erfolge, die wir im am 1. Juli 2018 in Kraft getretenen GAV erreichten:

### Anpassung der Mindestlöhne im Tessin

Allein Syna ist es zu verdanken, dass die zu tiefen Mindestlöhne im Kanton Tessin endlich erhöht werden und der Monatslohn jährlich um 30 Franken steigt. Zudem werden alle GAV-Mindestlöhne neu automatisch der Teuerung angepasst – bei einer negativen Teuerung aber nicht nach unten. Auch haben sich die Sozialpartner auf eine wirksame Kontrolle der Mindestlöhne geeinigt.

### Kündigungsschutz

Syna erreichte einen besseren Kündigungsschutz: Neu erhalten Arbeitnehmende ab dem 55. Altersjahr und mit mindestens zehn Dienstjahren einen zusätzlichen Monat Kündigungsfrist.

Unabhängig von den Dienstjahren ist bei Kündigungen ein Gespräch zwischen dem Unternehmen und dem betroffenen Arbeitnehmenden zwingend, um Möglichkeiten zu suchen, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir brachten verschiedene Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den GAV. Dazu gehören eine vorübergehende Arbeitszeitreduktion bei Familien- und Betreuungspflichten,

Stellenausschreibungen mit 80- bis 100-Prozent-Pensen, die Verteilung von Teilzeitpensen auf mehrere Tage oder die Festlegung von Sitzungsterminen ausschliesslich zwischen 9 und 17 Uhr.

### **Förderung der Bildung**

Dank Syna müssen neu regelmässige Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen mit den Arbeitnehmenden durchgeführt werden. Ausserdem haben die Sozialpartner das gemeinsame Projekt «MEM-Passerelle 4.0» gestartet. Es ermöglicht Arbeitnehmenden in gefährdeten Jobs, sich in einen zukunftssträchtigeren Beruf umschulen zu lassen.

### **Grafische Industrie**

Die Sozialpartner wurden sich nach der dritten Verhandlungsrunde einig: Es gibt einen neuen GAV, der bis 2021 gültig ist. Wichtigste Neuerung ist ein 20-tägiger Vaterschaftsurlaub. Davon sind zehn Tage bezahlt, weitere zehn Tage sind unbezahlt beziehbar. Im Gegenzug kam man überein, dass der Zuschlag für Nachtarbeit im Zeitungsdruck von 70 auf 50 Prozent gesenkt werden darf. Mit dem Vaterschaftsurlaub setzt der neue GAV ein positives Signal und bringt mit weiteren Regelungen Kontinuität in eine Branche, die von der Digitalisierung stark herausgefordert ist.

### **Elektrizitäts- und Energiewirtschaft**

Die Unternehmen in der Branche konnten wirtschaftlich gute Erfolge verbuchen (insbesondere mit einer Erhöhung des Strompreises). Doch die kommende Liberalisierung des Strommarktes beschäftigt Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Politik gleichermaßen.

Im September präsentierte Syna zusammen mit ihren Partnern Travail.Suisse und FPE ihr Projekt eines Branchen-GAV. Parallel legten sie ein Positionspapier vor, das Antworten auf die vielen Herausforderungen in der Branche bietet und Forderungen enthält, die wir für unsere Mitglieder stellen.

In der Netzinfrastruktur wurde Syna endlich als Sozialpartner des neuen Branchen-GAV anerkannt. In der Folge beschloss der Bundesrat, Syna, Transfair und die FPE rückwirkend in den Ende 2015 unterzeichneten GAV aufzunehmen.

### **Uhren- und Mikrotechnikindustrie**

Am 1. Juni 2018 trat der GAV für Uhrenfabrikanten in der Deutschschweiz in Kraft. Dieser entspricht im Wesentlichen dem GAV zwischen Syna und dem Arbeitgeberverband vom 1. Januar 2017. Bei Aktionen im Herbst erfuhren wir von Mitarbeitenden vor Ort, dass die Unternehmen tendenziell bei Lohnerhöhungen nicht



*Dank Syna bleibt es in der MEM-Industrie bei der 40-Stunden-Woche.*

*Bild: Fotolia*



Trotz wirtschaftlichem Aufschwung stagnieren die Löhne in vielen Branchen.

Bild: Fotolia

über den automatischen Teuerungsausgleich hinausgehen. Zwar versichern die Arbeitgeber, Lohnverhandlungen führen zu wollen. Gleichzeitig betonen sie aber, es sei unmöglich, mehr als den Ausgleich der Teuerung anzubieten. Dennoch erreichten wir in den meisten Regionen eine gewisse reale Erhöhung der Mindestlöhne von rund 25 Franken.

### **Chemie- und Pharmaindustrie**

Ende August 2018 verkündete Novartis, 90 Millionen Franken in die Schaffung von 450 neuen Arbeitsplätzen am Produktionsort Stein zu investieren. Nur einen Monat später kündigte das Unternehmen an, 2150 Stellen zu streichen. Dies löste grosse Empörung aus: An einer Kundgebung im November nahmen über 3000 Personen teil. Im Dezember fand eine Aussprache mit den Regierungsräten der betroffenen Kantone Basel-Stadt, Baselland und Aargau statt. Allerdings mit niederschmetterndem Resultat: Niemand will Verantwortung übernehmen!

Mit dem Pharmakonzern BASF unterzeichnete Syna einen neuen GAV mit einer Laufzeit von vier Jahren. Dieser enthält punktuelle Verbesserungen der Anstellungsbedingungen: So wurde die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

infolge Krankheit und Unfall von 720 auf 730 Kalendertage erhöht.

Mit der Firma Schöller Textil AG handelten wir zum ersten Mal seit Jahren eine generelle Lohnerhöhung von 120 Franken aus. Dieser Erfolg brachte uns einige Neumitglieder unter den Mitarbeitenden.

### **Forstindustrie**

Nach intensiven Vorbereitungsarbeiten beschlossen Delegierte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen aus dem Forstgewerbe der ganzen Schweiz einstimmig, 2019 Verhandlungen für einen GAV aufzunehmen.

**Mathias Regotz,**  
Leiter Sektor Industrie



# V Gewerkschaftspolitik

## 1 Delegierten- versammlung

### Arbeitnehmende unter Druck

Die Delegiertenversammlung am 25. Juni 2018 stand im Zeichen des Arbeitskonfliktes im Bauhauptgewerbe. In einer Resolution solidarisierten sich die über 100 Delegierten mit den Bauarbeitern, die für die Rente mit 60 und für mehr Lohn demonstrierten. Eine weitere Resolution fordert, dass die Gleichberechtigung und der Verfassungsgrundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» von der Politik endlich umgesetzt werden.

Als weitere aktuelle politische Herausforderungen nannte Präsident Arno Kerst die Angriffe auf das Arbeitsgesetz und den Druck auf die flankierenden Massnahmen durch die anstehenden Verhandlungen zum EU-Rahmenabkommen. Er machte klar, dass auch Syna keine Aufweichung des Lohnschutzes hinnehmen wird.

### Gewerkschaftsbasis gestärkt

An der Versammlung wurde über verschiedene Anträge zu den Statuten abgestimmt. Am meisten zu reden gab ein Antrag der Region Alpen mit der Absicht, die Geschäftsleitung künftig nicht mehr vom Vorstand, sondern von der Delegiertenversammlung wählen zu lassen. Der Vorstand schlug dagegen eine grössere Vertretung der Basis im Vorstand vor. Denn die Anstellung der Geschäftsleitung von der Delegiertenversammlung würde die Organisation sehr schwerfällig machen. In geheimer Abstimmung obsiegte der Gegenantrag. Somit wird die Anzahl der Basismitglieder im Vorstand von 12 auf 15 Personen vergrössert. Auf Antrag der Region Fribourg werden zudem künftig mindestens fünf anstatt vier Mitglieder aus der lateinischen Schweiz im Vorstand Einsitz nehmen.

### Mehr Mitglieder

Syna-Finanzchef Beat Schwaller präsentierte zum letzten Mal vor seiner Pensionierung die ausgeglichene Jahresrechnung. Er vermeldete zudem, dass die Mitgliederzahlen gegenüber

dem Vorjahr erstmals wieder gestiegen sind – ein Trend, der bis zum Ende des Berichtsjahres erfreulicherweise angehalten hat.

**Dieter Egli, Leiter Kommunikation**

## 2 Lohnpolitik

### Hochkonjunktur – aber nicht für Angestellte

2018 wuchs die Wirtschaft um gegen 3 Prozent, und bis Ende Jahr waren die Auftragsbücher voll. Deshalb forderte Syna zusammen mit Travail.Suisse für das laufende Jahr Lohnerhöhungen von 2 bis 3 Prozent mit branchenspezifischen Abstufungen. Denn für die Angestellten sieht es weniger rosig aus: Sie erwartet erstmals wieder eine Teuerung von knapp 1 Prozent, und die Krankenkassen-Prämien steigen weiter.

### Nicht einmal Teuerung gedeckt

Die Forderungen für die Löhne 2019 fruchteten aber nur teilweise: Viele der Lohnerhöhungen bewegen sich zwischen 0,5 und 1 Prozent – und reichen so nicht oder nur knapp zum Ausgleich der steigenden Preise. Nur ganz selten gibt es Erhöhungen bis zu maximal 1,5 Prozent. Das ist einmal mehr enttäuschend.

### Unsere Auf- und Absteller:

- Erfreulicherweise erreichten wir etwas mehr generelle Lohnerhöhungen, vor allem im Gewerbe. Nach wie vor überwiegt aber der Trend zu individuellen Anpassungen für Ausgewählte, namentlich bei den Grossverteilern Migros und Coop.
- Der neue MEM-Gesamtarbeitsvertrag entfaltet Wirkung, alle Mindestlöhne wurden automatisch der Teuerung angepasst. In der Industrie zeigt sich aber, dass die Lohnverhandlungen schwieriger werden – weil Personalchefs ohne Entscheidungskompe-

tenz verhandeln oder Lohnmassnahmen schon vorgängig festgelegt wurden.

- Bildung wird belohnt: Wer im Reinigungsgewerbe einen GAV-Lehrgang besucht, erhält einen höheren Mindestlohn. Ähnliche Bildungsmodule gibt es auch im Gastgewerbe. Und im Coiffeurgewerbe wurden die Mindestlöhne für Beschäftigte mit Berufsbildung deutlich erhöht.

**Arno Kerst, Präsident**

### 3 Arbeitsgesetz

#### Gegen Stress und Gratisarbeit

Auch 2018 hat der politische Druck auf das Arbeitsgesetz nicht abgenommen. Noch immer sind zwei parlamentarische Initiativen hängig: Jene von Neo-Bundesrätin Keller-Sutter will die Arbeitszeiterfassung für Kader- und Fachangestellte abschaffen, jene von Ständerat Konrad Graber die wöchentliche Höchstarbeitszeit ausdehnen. Nachdem die parlamentarischen Kommissionen diesen Vorstössen zustimmten, gingen die entsprechenden Gesetzesrevisionen in die Anhörung. Auch Syna hat sich klar vernehmen lassen: Die Vorlagen führen zu mehr Gratisarbeit. Sie gefährden die Gesundheit der Arbeitnehmenden und verhindern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit und gesellschaftlichem Engagement. Syna lehnt die Arbeitsgesetzrevision, die im laufenden Jahr ins Parlament kommt, entschieden ab. Sollte sie von den Räten angenommen werden, werden wir – sicher zusammen mit anderen Verbänden – das Referendum ergreifen. Dies haben die Delegierten des Syna Kongresses in einer Resolution bestätigt.

**Arno Kerst, Präsident**

### 4 Vaterschaftsurlaub

#### Hochs und Tiefs für die Papizeit

Auch der politische Kampf um die von uns mitlancierte Initiative für einen vierwöchigen

Vaterschaftsurlaub geht weiter. Der Bundesrat bekräftigte am 1. Juni noch einmal, dass er den Vätern nicht mehr als einen einzigen freien Tag bei Geburt eines Kindes gewähren will. Dann war das Parlament am Zug, wo die Diskussion über einen Gegenvorschlag aufkam. Die Ständerätliche Kommission schlug denn auch als Alternative eine zehntägige Papizeit vor. Damit wurde die Wichtigkeit eines Vaterschaftsurlaubs erstmals politisch bestätigt. Das ist ein Erfolg – der aber noch zu wenig weit geht: Eine zweiwöchige Auszeit verbessert die Rahmenbedingungen für eine Familie nur bedingt und bringt nicht die erwünschte gesellschaftliche Wirkung. Die Forderung nach 20 Tagen bleibt also. Sie ist vernünftig, für Unternehmen organisierbar und für uns alle bezahlbar. Das laufende Jahr wird zeigen, wie es mit der Initiative und dem Gegenvorschlag bis zur Abstimmung 2020 weitergeht.

**Arno Kerst, Präsident**

### 5 Rahmenabkommen

#### Lohnschutz in Gefahr

Das institutionelle Rahmenabkommen (InstA), das die Weiterentwicklung der bestehenden bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU regeln soll, liegt seit dem Herbst vor. Doch für uns Gewerkschaften ist das InstA so nicht akzeptabel. Denn die beiden FDP-Bundesräte haben für einen Verhandlungsabschluss sowohl die bundesrätliche als auch unsere rote Linie überschritten: Der Lohnschutz, sichergestellt durch von uns eigenständig geregelte flankierende Massnahmen (FlaM), würde bis auf drei ungenügende Ausnahmen geopfert. Dass die Löhne in der Schweiz trotz Personenfreizügigkeit nicht sinken, würde in Zukunft nur noch mit den ungenügenden EU-Regeln überwacht.

Als im Sommer die beiden FDP-Bundesräte absolut kein Gehör für unsere berechtigten Forderungen hatten, blieb uns als einziges Druckmittel der Ausstieg aus den Gesprächen mit dem Bundesrat. Für Travail.Suisse und Syna ist wie auch für den Gewerkschaftsbund klar: So wichtig die bilateralen Verträge für die Wirtschaft sind –

der Lohnschutz darf dafür nicht geopfert werden. Ohne Lohnschutz haben Rahmenabkommen und bilaterale Verträge keinen Bestand vor dem Stimmvolk. Der Bundesrat ist sich seiner Sache offenbar auch nicht sicher und hat bis Frühling 2019 eine breite Konsultation initiiert. Unsere Position steht fest: Die Löhne der Arbeitnehmenden müssen mit eigenständigen FlaM effektiv geschützt werden!

**Arno Kerst, Präsident**

## 6 Kongress

### Unsere Arbeit – unsere Zukunft

Alle vier Jahre legt Syna an ihrem Kongress die grundlegende politische Ausrichtung fest. 2018 war es wieder so weit: Am 19./20. Oktober trafen sich im Palais Beaulieu in Lausanne über 300 Delegierte sowie diverse Gäste aus der ganzen Schweiz, die von Michel Bochud, Präsident Syna Waadt, begrüsst wurden. Der diesjährige Kongress stand unter dem Thema «Unsere Arbeit – unsere Zukunft»: Die Arbeitswelt ist im

Wandel – und Syna stellt sich diesem. Dafür fordern wir aber gesunde Arbeitszeiten, Zugang zu Aus- und Weiterbildung für alle sowie würdige Arbeit auch für Ältere und weniger Qualifizierte.

#### **Rückblick: Herausforderungen bleiben**

Der Kongress 2014 in Brig hatte das Ziel gesetzt, Arbeit, Familie und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Die Verantwortlichen der Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie zeigten die im Rahmen der Sozialpartnerschaft erreichten Fortschritte auf; unter anderem flexiblere Arbeitszeitmodelle, bessere Kinderbetreuung und neue Vorruhestandsmodelle. Die Herausforderungen bleiben aber. So deklarierten die Delegierten in einer Resolution ganz klar: Syna wehrt sich gegen die politisch geplante Aufweichung der Arbeitszeitregelungen – wenn nötig auch mit dem Referendum.

#### **20 Jahre Syna**

Der Geburtstag von Syna, die im Herbst 1998 aus der Fusion der vier Vorgängerorganisationen hervorgegangen ist, bot auch Gelegenheit für persönliche Rückblicke. Nicole Aeby-Egger, Präsidentin Syna Fribourg/Neuchâtel, Othmar



An ihrem sechsten Kongress thematisierte Syna den Wandel der Arbeitswelt.

Bild: Syna

Widmer, Präsident Syna Ostschweiz, sowie Pietro di Martino, Mitglied Zentralvorstand und Präsident Rapperswil Immigrati, zeigten auf, was «ihre» Syna für sie bedeutet.

### **Arno Kerst wiedergewählt**

Arno Kerst, der 2014 in Brig gewählt worden war, stellte sich zur Wiederwahl und wurde glanzvoll gewählt. Er bedankte sich bei den Delegierten für das Vertrauen und versprach für weitere vier Jahre engagierte Gewerkschaftsarbeit in Zeiten des Wandels von Politik und Wirtschaft: «Wir müssen dafür kämpfen, dass Globalisierung und Digitalisierung nicht nur Profit für die Wirtschaft abwerfen, sondern dass auch alle Arbeitnehmenden von den Chancen dieses Wandels profitieren können.»

### **Intensive Vorbereitungen**

Die Arbeiten zum Kongressthema hatten bereits im Jahr 2017 begonnen. Im Zentrum standen dabei drei Themen, die stark von den aktuellen Entwicklungen der Digitalisierung und der Globalisierung betroffen sind: Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit. Das Kongressdokument mit einer Schilderung der Ausgangslage und Forderungen zu den drei Bereichen wurde im Laufe des Berichtsjahres in mehreren Runden intensiv in den Regionen und Gremien besprochen. Auf den Kongress hin konnten konkrete Anträge gestellt werden. In drei Blöcken am Kongress wurde das Dokument dann besprochen und – zusammen mit jeweils einer Resolution – definitiv verabschiedet:

### **Unsere Arbeit – unsere Zeit**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitnehmenden zu verbessern, bleibt ein Kernanliegen von Syna. Die Digitalisierung bringt eigentlich gute Voraussetzungen. Denn der Produktivitätsgewinn könnte für arbeitnehmerfreundlichere Arbeitszeiten genutzt werden. Doch die Realität sieht leider anders aus: Bis anhin wird von den Arbeitnehmenden vorwiegend Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber gefordert, während ihnen wenig bis gar keine Freiräume für ihre Bedürfnisse eingeräumt werden. Deshalb fordert Syna, dass die Arbeitnehmenden bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten mitreden können.

### **Unsere Arbeit – unsere Bildung**

Wer den Anschluss im Arbeitsmarkt nicht verpassen will, muss sich stetig weiterbilden. Dazu präsentierte Hans Hess, Präsident des Arbeitgeberverbands Swissmem, mit der «MEM-Passerele 4.0» ein neues Branchen-Weiterbildungsmodell. Die anschliessende Diskussionsrunde forderte mehr Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmende über 45 – und solche, die sich auch mit der Familie vereinbaren lassen. Zudem forderte sie mehr Chancengleichheit, vor allem auch für Migrantinnen und Migranten, Teilzeitangestellte (darunter viele Frauen) sowie ältere und niedrigqualifizierte Arbeitnehmende.

### **Unsere Arbeit – unsere Sicherheit**

Dass die Veränderungen im Arbeitsmarkt Unsicherheit auslösen, zeigten kurze Video-Statements von Syna-Mitgliedern eindrücklich. Gastredner Pierre-Yves Maillard, Staatsrat Kanton Waadt, berichtete dazu, wie sein Kanton Jobsicherheit ins Zentrum stellt. Für die Delegierten war klar: Die Arbeit soll sichere Lebensgrundlage sein für die Arbeitnehmenden – und im Alter sowie bei Erwerbslosigkeit sollen soziale Sicherungssysteme ein Leben in Würde ermöglichen. Syna fordert deshalb unter anderem, dass die Lohnfortzahlung nicht nur nach einem Unfall, sondern auch bei Krankheit versichert wird – und dass die AHV als Grundpfeiler der Altersvorsorge gestärkt wird.

### **Der Startschuss ist erfolgt**

Der Kongress war ein Erfolg und für alle Beteiligten inspirierend. Allen, die ihn mit ihrer Arbeit und ihrem Engagement ermöglicht und spannend gemacht haben, sei ganz herzlich gedankt! Jetzt heisst es, den Worten vom Kongress Taten folgen zu lassen: Aus den Erkenntnissen und Forderungen werden Aktivitäten und Kampagnen entwickelt – in der Öffentlichkeit und in der Sozialpartnerschaft. Denn der Kongress hat gezeigt, dass diese mehr denn je nötig ist. In Lohnrunden und Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen gilt es, den Kongressforderungen Nachdruck zu verleihen und konkrete Verbesserungen zu erreichen. Zudem soll die Öffentlichkeit mit gezielten Themen-Kampagnen sensibilisiert werden. Fortsetzung folgt!

**Dieter Egli, Leiter Kommunikation**



Impressionen vom Syna Kongress am 19./20. Oktober im Palais Beaulieu in Lausanne

Bilder: Syna

# VI Gesellschaftspolitik

## 1 Migration

### Rück- und Ausblick

Angesichts der aktuellen politischen Lage sowie zum Jubiläum des Landesstreiks thematisierte die Migrationskonferenz Ende November die Haltung der Schweizer Gewerkschaften zur «Ausländerfrage» in den vergangenen 70 Jahren. Dazu lieferte Historiker Francesco Garufo wichtige Anregungen. Es blieb aber nicht beim Rückblick: Gerade die protektionistischen Anliegen und die immer wieder drohende Aufkündigung der Personenfreizügigkeit stellen neue Herausforderungen an die heutige Gewerkschaftspolitik. Auch die erstarkende rechtsnationale Bewegung im umliegenden Ausland sowie deren Auswir-

kungen auf die Integrationspolitik waren ein Thema. Die anwesenden Migrantinnen und Migranten machten klar: Sie verstehen sich als engagierte Kraft im gewerkschaftlichen Umfeld und möchten sowohl Arbeitswelt als auch Gesellschaft aktiv mitgestalten. Dazu braucht es ein aktives Verbandsleben. Syna versteht sich somit auch als Gewerkschaft mit integrativem Auftrag, den sie verantwortungsvoll wahrnimmt.

### Integration trotz Verschärfung

Seit 2018 gelten verschärfte Einbürgerungsrichtlinien, und auch für die Verlängerung von B- und die Beantragung von C-Ausweisen werden höhere Erwartungen an den Integrationsgrad (Sprachkenntnisse, Teilnahme am Wirtschafts-

leben) gestellt. Die Migrationskommission reagierte darauf und stellte mehrere Sprachkurse für tiefere Niveaus auf die Beine. Die Teilnehmenden waren dankbar für diese Integrationshilfe. Ein weiterer Schritt für eine längerfristige und engagierte Partizipation an Gesellschafts- und Gewerkschaftsleben ist getan!

**Selina Tribbia, Leiterin Fachstelle Migration**

## 2 Rentnerinnen und Rentner

### Neue Struktur

2018 gab sich die Rentnerinnen- und Rentnerbewegung von Syna eine neue Struktur. Zwar gibt es in mehreren Regionen aktive Kommissionen, jedoch wurde es zusehends schwieriger, eine nationale Kommission aufrechtzuerhalten. Deshalb lautete der Slogan der Strukturüberprüfung «regionaler – aktiver – vernetzter!». Ab 2019 werden jeweils zwei Delegiertenversammlungen der Rentnerinnen und Rentner stattfinden, eine in der Deutschschweiz und eine in der Westschweiz. Jede Syna-Region stellt dabei fünf Delegierte, neu bereits ab 60 Jahren. An beiden Versammlungen soll jeweils dasselbe Thema behandelt werden. Die Organisation der DV übernehmen wechselnde Regionen nach vordefiniertem Rotationsprinzip. 2019 werden für die Deutschschweiz die Regionen Ostschweiz und Graubünden/Sarganserland sowie für die Westschweiz die Region Fribourg/Neuchâtel Gastgeber sein. Syna ist weiterhin Mitglied bei der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen VASOS sowie bei der Schweizerischen Rentnervereinigung.

### Gesetzliche Vorgaben

Die Rentnerinnen- und Rentnerkommission verfolgte auch 2018 die Gesetzgebungsprozesse rund um AHV-, BVG- und EL-Reform aufmerksam mit. Gerade bei der EL-Reform droht eine handfeste Verschlechterung der Leistungen.

Zwei Ansinnen hingegen verheissen positive Entwicklungen: So sollen ältere Arbeitslose ihr Alterskapital bei der bisherigen beruflichen Vor-

sorgeeinrichtung behalten und somit Rentenansprüche geltend machen können. Zudem sollen die Mietzinsmaxima für die EL-Bedarfsrechnung der Realität angepasst werden.

**Selina Tribbia, Leiterin Fachstelle für Rentnerinnen und Rentner**

## 3 Jugend

### Arbeitnehmende von morgen

Das Ziel 2018 der Fachstelle Jugend war klar: Zutritt zu den Berufsfachschulen erhalten, um die Arbeitnehmenden von morgen für uns zu gewinnen. «Mission impossible», meinten einige erfahrene Regionalsekretäre. Das steigerte aber nur die Motivation, während des Jahres zahlreiche Schulen anzufragen. Mittlerweile haben 13 verschiedene Schulen zugesagt – ein kleiner Erfolg also! Nun klären unsere Arbeitsrechtsexpertinnen und -experten die Lernenden über ihre Rechte und Pflichten auf und beantworten dabei auch ihre Fragen.

Es ist eine zeitaufwendige Arbeit, die viel Energie kostet und oft auch nicht sofort zu sichtbarem Erfolg führt. Doch die Arbeitsbedingungen der Lernenden sind je nach Standort und Branche teilweise haarsträubend. Deshalb ist unsere Arbeit für die Jugend umso wichtiger.

### Digitale Präsenz

Zahlreiche Errungenschaften – erkämpft von den Gewerkschaften – stehen heute auf dem Spiel. Und viele Junge erfahren nicht einmal davon. Sie spüren es erst dann, wenn es bereits zu spät ist. Deshalb gilt es, sie früh zu informieren, ihnen den Rücken zu stärken und ihre Stimme abzuholen. Und zwar dort, wo sie sich am liebsten aufhalten: in der digitalen Welt. Dies tut Syna auf der neuen Website und in den sozialen Medien. Sobald ihr Interesse mal geweckt ist, kommen Lernende auch an Austauschtreffen oder Lernendenapéros, die 2018 wieder in mehreren Regionen stattfanden. Denn schliesslich geht nichts über den persönlichen Kontakt.

**Sabri Schumacher, Leiterin Fachstelle Jugend**



20 000 Personen demonstrierten am 22. September in Bern für die Lohngleichheit.

Bild: Syna

## 4 Gleichstellung

### Kampf für Lohngleichheit

Die Ende 2017 gegründete Interessengruppe Gleichstellung hat rasant Form angenommen. Insgesamt 17 hochmotivierte Basismitglieder und Mitarbeitende tauschten sich intensiv aus und definierten nach drei Treffen die ersten Ziele.

Bereits an der Delegiertenversammlung im Juni belebten wir die Gewerkschaftsarbeit mit unserer Resolution «Für Gleichstellung und gegen Diskriminierung». Die Delegierten unterstützten unser Vorhaben und ermöglichten unsere Präsenz an der Demonstration für Lohngleichheit im Herbst. Unglaubliche 20 000 Menschen aus der ganzen Schweiz demonstrierten schliesslich am 22. September in Bern für die Durchsetzung der Lohngleichheit. Die Stimmung war ausgelassen, der Sound motivierend und die Syna-Mitglieder voller Tatendrang. Allerdings brachte es die Politik trotz Druck der Strasse nicht fertig, ein brauchbares Gesetz zu verabschieden.

#### Jetzt streikts!

Deshalb war auch schon früh klar: Wir Frauen werden weiter kämpfen. Bei unserem Antrag zum Frauen\*streik 2019 stiessen wir bei den Delegierten am Syna Kongress abermals auf offene Ohren. Sie verstanden, dass der Frauen\*streik eine Möglichkeit ist, den Frauen zu zeigen, dass sich Syna für sie einsetzt.

#### Gleichstellungskommission gegründet

Nach dem gelungenen Start als Interessengruppe entschieden wir uns, einen Schritt weiterzugehen. Ende 2018 gründeten wir eine Gleichstellungskommission mit dem Ziel, unsere Positionen und Forderungen für die Gleichstellung noch nachhaltiger in der Gewerkschaft zu verankern.

**Sabri Schumacher,**  
Leiterin Fachstelle Gleichstellung

