



---

# **Tätigkeitsbericht 2019**

Bericht der Geschäftsleitung  
an die Delegiertenversammlung 2020

# Impressum

**Herausgeberin:**

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

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

**Redaktion, Übersetzung, Layout:**

Kommunikation Syna

1. Auflage Mai 2020

# Inhalt

<b>I</b>	<b>Vorwort des Präsidenten</b>	<b>5</b>
<b>II</b>	<b>Facts &amp; Figures</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Sektoren und Branchen</b>	<b>8</b>
1	Dienstleistung	8
2	Gewerbe	10
3	Industrie	12
<b>IV</b>	<b>Gewerkschaftspolitik</b>	<b>14</b>
1	Delegiertenversammlung	14
2	Lohnpolitik	14
3	Arbeitsgesetz	15
4	Sicherheit und Vorsorge	15
5	Vaterschaftsurlaub	16
<b>V</b>	<b>Gesellschaftspolitik</b>	<b>17</b>
1	Frauen*streik 2019	17
2	Gleichstellung	17
3	Migration	18
4	Bewegung Ü60	19
5	Jugend	19



# I Vorwort des Präsidenten

## Normen und Regeln für mehr Gerechtigkeit

Arbeitgebende auf das Arbeitsgesetz hinweisen und Nachzahlungen für Mitglieder einfordern. Auf Baustellen die Einhaltung der Löhne kontrollieren. Mit den Mitgliedern einer Branche oder eines Betriebs Forderungen zu Löhnen und Arbeitsbedingungen formulieren. Verbesserungen des Gesamtarbeitsvertrags oder der Löhne aushandeln. In den Medien oder auf der Strasse – wie zum Beispiel am bunten, kraftvollen Frauen\*streik – mit unseren Forderungen präsent sein. Oder weitab der Öffentlichkeit an Kommissionssitzungen und in Arbeitsgruppen unsere Forderungen und Interessen einbringen.

Auch 2019 standen unsere Mitglieder und ihre Interessen im Zentrum unseres Tuns!

Die Arbeitsrealitäten werden massgebend durch Gesetze und Gesamtarbeitsverträge (GAV) und damit durch Normen und Regeln bestimmt. Darum sind diese ein zentraler Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit. Normen und Regeln sind jedoch in Zeiten der Unverbindlichkeit, des Individualismus und des «anything goes» nicht gerade sexy. Und für die Anhänger/-innen eines unregulierten Kapitalismus, welche die allein-seligmachende Macht des Marktes predigen, sind solche Bestimmungen des Teufels.

Dabei ist unsere globalisierte Lebensweise ohne Regeln nicht denkbar. Grenzüberschreitender Zug-, Flug- oder Schiffsverkehr, Internet und damit verbunden Digitalisierung, Handel oder weltumspannende Kommunikation: Sie alle basieren auf ungezählten Normen, Verträgen, Abmachungen – und wären ohne diese gar nicht machbar.

Für uns als Gewerkschaft sind gesamtarbeitsvertragliche und gesetzliche Regeln aber vor allem der Weg zu einer gerechteren und sozialeren Arbeitswelt. Wie fair und solidarisch die Arbeitswelt ist, wird stark durch kollektivrechtliche Abmachungen und demokratisch ausgehandelte Gesetze bestimmt. Sie sind die Basis, auf der



Arno Kerst

Bild: Syna

unsere zentralen Werte wie Menschenwürde, Solidarität oder Gemeinwohl für möglichst viele Arbeitnehmende gelebte Realität werden.

So haben wir auch 2019 auf die Einhaltung von GAV und Gesetzen gepocht. Ebenso wichtig ist es uns aber auch, Normen und Regeln positiv weiterzuentwickeln. Darum haben wir uns für mehr Gleichberechtigung, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gerechtere Verteilung des Einkommens, intensivere Förderung von Aus- und Weiterbildung, Stärkung der sozialen Auffangnetze und effektivere Unterstützung älterer Arbeitnehmender eingesetzt.

Dieser Tätigkeitsbericht zeigt, wie wir uns als Gesamtverband in der Politik und in den Branchen engagiert haben. Über die regionalen Aktivitäten, die auch ein wichtiger Teil unseres nationalen Engagements sind, wird an den regionalen Delegiertenversammlungen berichtet.

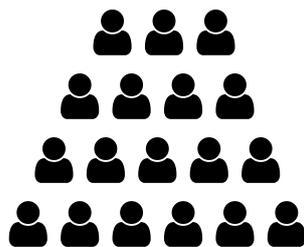
Ich danke allen Mitgliedern und Mitarbeitenden für den grossen wie auch erfolgreichen Einsatz im Jahr 2019. Zusammen für wirkungsvolle Normen und Regeln, für starke Arbeit!

**Arno Kerst, Präsident**

## II Facts & Figures

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

Syna am 31. Dezember 2019



Syna vertritt insgesamt  
**59 632 Mitglieder.**



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

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

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



Unsere Mitglieder engagieren sich in über **100 Sektionen**  
und **Gruppen** (regional oder branchenspezifisch)  
und **4 Fachkommissionen/Interessengruppen:**



**Bewegung Ü60, Migration,**  
**Gleichstellung** und **Jugend.**

Syna ist in über **40 verschiedenen Branchen**

aktiv in den **3 Sektoren**

**Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.**



---

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



---

Dank dieser GAV profitieren



über **1,2 Millionen Arbeitnehmende**

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

---

Für Syna arbeiten **225 Angestellte.**

Davon arbeiten **78 Teilzeit.**



Von den Syna-Mitarbeitenden sind **56 Prozent Frauen**  
und **21 Prozent Ausländerinnen und Ausländer.**

Die Syna-Mitarbeitenden sind im Durchschnitt **41,4 Jahre alt.**

# III Sektoren und Branchen

## 1 Dienstleistung

### Ein starkes Zeichen

Auch 2019 galt es, unsere gewerkschaftliche Lobbyarbeit konsequent und zielgerichtet weiterzuerfolgen. Es braucht nach wie vor viel Pionierarbeit und eine gezielte Interessenpolitik, damit langfristig noch bedeutend mehr Arbeitnehmende vom Schutz eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) und damit von fairen Löhnen und Arbeitsbedingungen profitieren können.

Der Frauen\*streik im Juni war für unseren Sektor das prägendste Ereignis im Jahr 2019. Denn die Anliegen der Frauen sind von zentraler Bedeutung in den Dienstleistungsbranchen. Die sogenannten typischen Frauenberufe mit den bekannten Problemen – tiefe Entlohnung, schlechte Altersvorsorge, prekäre Arbeitsverhältnisse, tiefer gewerkschaftlicher Organisationsgrad – herrschen im Sektor Dienstleistung vor. Demensprechend investierten wir im ersten Quartal viel Arbeitszeit und Know-how in die Mobilisierung und in die Organisation unserer Aktionen zum Frauen\*streik. Dieser wurde, wie wir mittlerweile alle wissen, zu einem Grossereignis. Und er zeigte eindrücklich, dass Frauen fähig sind, für ihre Forderungen auf der Strasse ein starkes Zeichen zu setzen.

### Erfolge und Enttäuschungen

Im **Detailhandel** ist Syna seit zehn Jahren erfolgreiche Sozialpartnerin von Lidl. Mit der dritten Revision des GAV konnten wir die guten Arbeitsbedingungen nochmals verbessern: Der Mutterschaftsurlaub erhöht sich auf 18 Wochen bei voller Lohnfortzahlung. Der Vaterschaftsurlaub wird, ebenfalls bei voller Bezahlung, auf vier Wochen angehoben.

In der **Nahrungsmittelindustrie** wurde der GAV mit Chocosuisse, dem Verband der Schweizer Schokoladeproduzenten, und den angeschlosse-

nen Mitgliederfirmen erneuert. Es gelang uns, den Vertrag um drei Jahre zu verlängern und kleine Verbesserungen zu erzielen sowie geplante Verschlechterungen abzuwehren.

Im **Gesundheitswesen** im Kanton Waadt kam es dank gewerkschaftlichem Engagement und Protestaktionen der Arbeitnehmenden zum Erfolg: Für die 20 000 dem GAV Santé parapublic unterstellten Mitarbeitenden kommt neu das vorteilhaftere Lohnraster des GAV im Spital Riviera-Chablais zur Anwendung.

Mit Spannung erwartet wurde die Fusion der Spitäler Basel-Stadt und Baselland zum Universitätsspital Nordwestschweiz. Die Sozialpartner handelten vorgängig einen Gesamtarbeitsvertrag aus, um das gute Niveau der Arbeitsbedingungen der rund 10 000 tangierten Mitarbeitenden abzusichern. Basel-Stadt hat der Fusion schliesslich nicht zugestimmt, somit gelten weiterhin die individuellen GAV der Spitäler.

Unser Ärger im **Gastgewerbe**: Die Verhandlungen für den neuen Landes-GAV (L-GAV) für 220 000 Arbeitnehmende hatte gerade erst Fahrt aufgenommen, als es im Sommer zum jähen Abbruch kam: Der Wirtverband Gastrosuisse verlangte von den vertragsschliessenden Gewerkschaften unvermittelt, sich öffentlich zu einem Vorstoss in Bundesbern zu bekennen, wonach kantonale verordnete Mindestlöhne von Lohnbestimmungen in allgemeinverbindlichen GAV unterboten werden könnten. Das kommt für Syna nicht infrage: Es braucht Mindestlöhne in den Kantonen, und diese sind auch von den GAV einzuhalten!

### Unsere Forderungen

- Berufe, in denen typischerweise viele Frauen arbeiten, müssen besser entlohnt werden. Es braucht nach wie vor ein Umdenken und konkretes Handeln, um die Geschlechter lohnässig gleichzustellen –



Blockierte Verhandlungen für den L-GAV im Gastgewerbe

Bild: Adobe Stock

- und eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.
- Angestellte im Stundenlohn müssen bei den Anstellungsbedingungen gleiche Rechte haben wie Angestellte im Monatslohn. Nach wie vor werden ihnen – auch in grossen Unternehmen – gewisse Leistungen vorenthalten.
- Neue, im Zug der Digitalisierung aufkommende Arbeitsformen – wie zum Beispiel die Plattformarbeit – erhöhen die Gefahr der Scheinselbstständigkeit massiv. Wir fordern Arbeitsverhältnisse, die fair sind und die das unternehmerische Risiko nicht einfach auf die Arbeitnehmenden abwälzen. Unternehmen und Betriebe mit zweifelhaften Geschäftsmodellen müssen belangt werden und betroffene Arbeitnehmende zu ihrem Recht kommen.
- Was vermeintlich als überwunden galt, taucht wieder vermehrt auf: Arbeit auf Abruf. Dabei halten sich die Arbeitnehmenden manchmal tagelang zur Verfügung, werden aber für ihre Wartezeit nicht bezahlt. Wenn kein Abruf erfolgt, haben sie kein Einkommen, damit tragen sie das ganze unternehmerische Risiko allein. Deshalb fordern wir vertraglich garantierte Arbeitspensen und ein gesetzliches Verbot

von prekären Abrufverhältnissen.

- Es braucht im gesamten Gesundheitswesen, speziell für die private Spitex-Branche und die Langzeitpflege, sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Arbeitsbedingungen – gerade auch als dringend notwendige Massnahme gegen den Fachkräftemangel.
- Nicht zuletzt engagieren wir uns innerhalb der bestehenden Sozialpartnerschaften für geregelte Zutrittsrechte zu den Betrieben, damit wir unsere Rolle als Interessenvertretung der Mitarbeitenden überhaupt wahrnehmen können.

## Ausblick 2020

Die noch 2018 aufgegleisten Verhandlungen zur Erneuerung der allgemeinverbindlichen GAV für die Coiffeurbranche und für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz gehen weiter, und wir wollen sie unbedingt zu einem erfolgreichen Abschluss führen.

Dies gilt umso mehr für die Verhandlungen des L-GAV Gastronomie. Dort ist die Ausgangslage nach dem Verhandlungsabbruch nicht einfach – und es geht primär darum, einen vertragslosen Zustand abzuwenden.

Im Gesundheitswesen arbeiten wir weiterhin

auf eine verstärkte Präsenz in den Betrieben und in der öffentlichen Wahrnehmung hin. Für die 6000 Mitarbeitenden des Luzerner Kantons-spitals, schweizweit eines der grössten, wird aufgrund der neuen Rechtsform ein GAV ausgehandelt. In Neuenburg gilt es, den GAV Santé 21 zu verteidigen – vor der Drohkulisse der Arbeitgebenden, die den Vertrag kündigen wollen, sollte bis Juni kein Abschluss vorliegen. Im Kanton Waadt werden wir die Überführung der individuellen Löhne an das neue Lohnraster kritisch begleiten.

**Irene Darwich,**  
**Leiterin Sektor Dienstleistung**

## 2 Gewerbe

### Ein gutes Jahr

Dank der konzentrierten Arbeit in den vorgegebenen Fokusbranchen und in enger Zusammenarbeit mit unseren Regionen konnten wir 2019 im Sektor Gewerbe ein sehr erfreuliches Mitgliederwachstum von 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr verzeichnen.

Ansonsten war das Jahr vor allem geprägt von vielen Verhandlungen zu laufenden oder neuen GAV. Weit aus die meisten dieser Verhandlungen

konnten wir unter dem Aspekt «Weiterentwicklung des GAV» mit einem erfolgreichen Ergebnis abschliessen, so zum Beispiel im Elektro- und Telekommunikationsgewerbe, im Gerüstbau und im Gebäudehüllengewerbe. In anderen Branchen wurden die Verhandlungen im Berichtsjahr aufgenommen, konnten jedoch noch nicht abgeschlossen werden.

Andererseits verliefen die Lohnrunden vom erreichten Betrag her nicht überall wie erhofft: In den gewerblichen Branchen steigen die Löhne zwischen 0,5 und 1,5 Prozent. Es gab allerdings praktisch keine Nullrunden, und der Anteil der generellen Lohnanpassungen, bei denen alle profitieren, konnte gegenüber den individuellen Erhöhungen gesteigert werden.

### Sozialpartnerschaft wohin?

Das Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft wird seitens der Arbeitgebenden immer wieder bekräftigt. Am Verhandlungstisch ist jedoch der Wille zur Entwicklung der GAV klein. Auf unsere berechtigten Forderungen wird oft gar nicht eingegangen. Es braucht immer wieder grossen Einsatz, Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft, um den Anliegen unserer Mitglieder Nachdruck zu verleihen und diese erfolgreich im GAV zu verankern.



*Erfolgreicher GAV-Abschluss in der Elektro- und Telekominstallation per Ende 2019*

*Bild: Fotolia*

Erschwerend kommt hinzu, dass das Seco immer mehr Einfluss auf Ergebnisse von Verhandlungen oder ganz allgemein auf den GAV nimmt – und so oftmals eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) erschwert. Auch bei der Umsetzung der Flankierenden Massnahmen (FlaM) nehmen die Vorgaben und Auflagen stetig zu. Hier werden wir auch in Zukunft gefordert sein.

**Elektro- und Telekominstation:** Nach fast zwei Jahren mit zum Teil harten und sehr intensiven Verhandlungen – und auch nach einer eindrücklichen Kundgebung – konnten sich die Vertragspartner Ende 2019 auf einen neuen GAV einigen. Das Resultat ist angesichts der anfänglichen Startschwierigkeiten sehr gut. Die AVE lag Ende Jahr noch beim Seco zur Prüfung. Für 2020 handelten wir eine generelle Lohnerhöhung von 100 Franken plus die Septemberteuerung aus. Ab 2021 werden die Mindestlöhne neu klassifiziert, was zu Lohnerhöhungen von bis zu 550 Franken führen kann.

Die Verhandlungen für den neuen GAV im **Schreinergerber** ab 2021 sind angelaufen. Parallel dazu wird auch ein Vorruhestandsmodell (VRM) entwickelt und verhandelt. Die Vertragsparteien sind zuversichtlich und bestrebt, bis Mitte 2020 ein Resultat zu präsentieren. Die in der Branche ausgehandelte Lohnerhöhung für 2020 beträgt generell 0,75 Prozent, weitere 0,75 Prozent der Gesamtlohnsumme werden individuell verteilt.

Syna hat zusammen mit der Gewerkschaft Unia und dem Arbeitgeberverband des schweizerischen **Gerüstbaugewerbes**, SGUV, einen neuen, modernen GAV ausgehandelt. Dieser Vertrag wird auch Menschen in eingetragener Partnerschaft gerecht, fördert die berufliche Bildung und sieht einen fünftägigen Vaterschaftsurlaub vor. Mit dem neuen GAV, der im April 2020 in Kraft tritt, wollen die Sozialpartner auch wirksam gegen Lohndumping und unlauteren Wettbewerb vorgehen.

Auch in der Branche **Marmor und Granit** wurden 2019 Vertragsverhandlungen aufgenommen, die im laufenden Jahr fortgeführt werden. Einer der wichtigsten Verhandlungspunkte ist

der räumliche Geltungsbereich. Denn die Arbeitgebenden fordern, dass auch der Kanton Tessin in den Vertrag aufgenommen wird. Verhandelt wird auch über die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Ziel der Sozialpartner ist es, den neuen GAV ab 2021 allgemeinverbindlich zu erklären.

Nach den turbulenten Vorjahren mit Vertragsverhandlung und Lohnkampf verlief das Jahr 2019 im **Bauhauptgewerbe** etwas ruhiger. Die Syna-Regionalverantwortlichen organisierten mit grosser Unterstützung der Werbetruppe auf diversen Baustellen Anlässe mit offerierten Mittagessen oder Zünipausen. So erhöhten wir die schon hohen Mitgliederzahlen im Bauhauptgewerbe noch weiter. Im November führten wir in Olten eine grosse Branchenkonferenz der Baufunktionärinnen und -funktionäre zusammen mit unseren Schwestergewerkschaften OCST aus dem Tessin und SCIV aus dem Wallis durch. Dabei wurden wichtige Themen wie der Fahrplan zur Erneuerung des Landesmantelvertrags (LMV) per 2023 sowie das dazu nötige Mobilisationskonzept entwickelt und eingehend diskutiert. Während der Sommermonate Juni und Juli präsentierten unsere Regionalsekretärinnen und -sekretäre den Angestellten auf den Baustellen das neue, von der Suva entwickelte Nackenschutz-Modell. Damit soll zukünftig die Zahl der weissen Hautkrebserkrankungen gesenkt werden. Diese tritt vor allem unter denjenigen Menschen immer mehr auf, die in den heissen Sommermonaten im Freien arbeiten.

## Ausblick 2020

Der politische Druck auf die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes – Stichwort Flexibilisierung der Arbeitszeit – bleibt auch im laufenden Jahr bestehen. Dem gilt es mit allen Mitteln und mit Vehemenz entgegenzutreten. Im Weiteren stehen GAV-Verhandlungen in wichtigen Branchen an, allen voran im Personalverleih und im Maler- und Gipsergewerbe. Die Zeichen stehen momentan eher auf Sturm, doch wir sind zuversichtlich, auch für diese wichtigen Verträge gute Abschlüsse zu erreichen. Bei den in diesem Jahr beginnenden GAV-Verhandlungen werden wir



Enttäuschende Lohnverhandlungen in der Chemie- und Pharmaindustrie

Bild: Fotolia

den Fokus auf die Weiterentwicklung setzen. Im Zentrum stehen die Aspekte Lohn, Flexibilisierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Ausbaugewerbe werden wir uns in den grösseren Branchen wie Schreinergerwerbe oder Holzbau für die Einführung von Vorruehstandsmodellen einsetzen – wie sie zum Beispiel im Maler- und Gipser- oder im Gebäudehüllengewerbe schon bestehen.

**Hans Maissen,**  
Leiter Sektor Gewerbe

### 3 Industrie

#### Digitalisierung? Bildung!

Die Digitalisierung wälzt auch unseren Sektor schon seit einigen Jahren um. Durch sie verschwinden Berufe, Berufsfelder ändern sich stark, und es entstehen gänzlich neue Jobs. Das ist die grosse Herausforderung für die Arbeitnehmenden – und eine grosse Verantwortung der Arbeitgebenden. Um für diese Umwälzungen gewappnet zu sein und darauf reagieren zu können, braucht es mehr und einfacher zugänglichere Bildung: Nur so erhalten die Arbeitnehmenden eine faire Chance, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die auch künftig gefragt sind.

#### Projekt mit Hindernissen

Neue Chancen im Arbeitsmarkt soll auch die «MEM-Passerelle 4.0» eröffnen. In dieses Projekt haben die Sozialpartner der MEM-Industrie im Berichtsjahr viel Energie gesteckt. Die Passerelle soll es Arbeitnehmenden ermöglichen, erleichtert eine Zweitausbildung in Angriff zu nehmen, um ihren Platz in der Arbeitswelt der Zukunft zu behalten. Zunächst startet ein Pilotprojekt. Die MEM-Sozialpartner haben 2019 begonnen, dafür geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung aufzubauen. Doch leider ist das Projekt ins Stocken geraten: Eigentlich hatten alle Beteiligten geglaubt, die während rund fünf Jahren blockierte Sozialpartnerschaft – ausgelöst durch die Klage der Gewerkschaft Unia gegen den Verband Angestellte Schweiz – sei mit den MEM-GAV-Verhandlungen 2018 überwunden. Leider nein: Erneut führte das Verhalten der Unia dazu, dass vieles in der Sozialpartnerschaft zum Erliegen kam, so unter anderem auch der Start verschiedener Pilotprojekte zur «MEM-Passerelle 4.0». Syna wird sich auch im laufenden Jahr dafür einsetzen, dass die Probleme gelöst werden und das Projekt einen Schritt weiterkommt.

#### Aus den Branchen

**MEM-Industrie:** Nach der Erneuerung des MEM-GAV im Vorjahr ging es 2019 um die Um-

setzung des Erreichten. Dafür hat Syna erstmals einen Kommentar zu den Neuerungen des MEM-GAV herausgegeben. Dieser soll den Arbeitnehmendenvertretungen in den Betrieben helfen, die Änderungen zu verstehen und umzusetzen. Denn nur wer weiss, wie GAV-Bestimmungen zu interpretieren sind, kann erfolgreich deren Umsetzung fordern.

Die meisten Unternehmen haben sich langsam aber sicher vollständig vom Frankenschock erholt und präsentieren laufend bessere Zahlen. General Electric (GE) dagegen kommt nicht zur Ruhe. Nach den Massenentlassungen in den Jahren 2016 und 2017 killte GE auch im Jahr 2019 nochmals 450 Stellen. Das liess sich Syna nicht gefallen – und deponierte eine von vielen GE-Mitarbeitenden getragene Petition gegen den Kahlschlag durch das Management. Es geht nicht an, dass ein Unternehmen wahl- und konzeptlos Arbeitsplätze vernichtet, nur um seinen Aktionären eine bessere Dividende ausschütten zu können. Denn allein diesem Zweck wurden in den letzten drei Jahren insgesamt rund 3 000 Industriestellen in der Schweiz geopfert.

Die **Uhren- und Mikrotechnikindustrie** erlebte 2019 ein Jahr des Aufschwungs. Allerdings schlug sich der Trend nicht in den Löhnen nieder: Diese stiegen, der Teuerung folgend, insgesamt nur um 16 Franken. Die Mindestlöhne erhöhten sich mit rund 30 Franken etwas stärker. Angesichts der guten Ergebnisse, die vor allem grosse Unternehmen der Branche erzielen, ist diese Entwicklung nach wie vor unzureichend. Auch die Syna-Lohnumfrage im Herbst zeigte, dass es über die Teuerung hinaus kaum Lohnerhöhungen gibt.

Nach mehr als drei Jahren Kampf auf allen Ebenen der **Netzinfrastuktur-Branche** haben sich Syna und ihre Mitglieder zusammen mit den Partnern transfair und VPE durchgesetzt: Seit November 2019 sind wir Unterzeichnerin des GAV Netzwerkinfrastuktur. Bedauerlich ist, dass im Vorfeld eine Kampagne der Gewerkschaft Syndicom, die ebenfalls unterzeichnet, unseren GAV-Beitritt verhindern wollte. Jetzt, als Sozialpartnerin, werden wir uns Gehör verschaffen – mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Branche zu verbessern.

Enttäuschung in der **Chemie- und Pharmaindustrie**: Mit grossem Engagement unterstützten wir 2019 die Arbeiterkommission (AK) im Unternehmen DSM bei ihren Lohnverhandlungen. Zum ersten Mal seit Jahren mussten die Verhandlungen gemäss GAV in eine zweite Stufe geführt werden, bei der die Gewerkschaften direkt teilnahmen. Aber auch diese Verhandlungsrunde blieb erfolglos. Deshalb lancierten wir zusammen mit der AK die Petition «Wir sind mehr wert!» und übergaben sie mit rund 900 Unterschriften an den CEO von DSM Nutritional Products und den Site Director in Sisseln.

BASF trennte sich im Berichtsjahr von zwei Teilbereichen: Das Bauchemiegeschäft wurde von der Investmentgesellschaft Lone Star und das Pigmentgeschäft vom japanischen Chemieunternehmen DIC übernommen. In den beiden Bereichen arbeiten rund 390 Angestellte. Für Syna ist klar, dass die Käufer weiterhin sämtlichen Pflichten aus den geltenden Gesamtarbeitsverträgen nachzukommen haben!

Mit Holcim handelte Syna im Jahr 2019 einen neuen Kollektivarbeitsvertrag aus, der Anfang 2020 in Kraft tritt. Die Mitarbeitenden dürfen sich somit weiterhin auf eine starke Sozialpartnerschaft verlassen.

In der **Textil- und Bekleidungsindustrie** einigten sich die Parteien nach zähen Verhandlungen: Die Mindestlöhne werden per 2020 um monatlich 100 Franken erhöht. Diese Erhöhung ist ein Ausgleich für die wegen der Teuerung in den letzten zwei Jahren gesunkene Kaufkraft und für die gestiegenen Krankenkassenprämien. Die 100 Franken entsprechen einer Erhöhung zwischen 2,08 und 2,85 Prozent – und sind ein positives Zeichen für alle Beteiligten!

Im Jahr 2019 trafen die Syna-Verantwortlichen für die **Elektrizitäts- und Energiewirtschaft** wiederum verschiedene Unternehmen – mit dem Ziel, das ehrgeizige Projekt von Syna und den Partnerorganisationen zum Aufbau eines einheitlichen GAV für die ganze Branche vorzustellen. Diese Treffen werden im Jahr 2020 fortgeführt, dazu wird eine Syna-Branchenkommission eingesetzt.

**Mathias Regotz, Leiter Sektor Industrie**

# V Gewerkschaftspolitik

## 1 Delegierten- versammlung

### Engagement für die Gleichstellung

Am 22. Juni 2019 trafen sich rund 120 Syna-Delegierte und viele Gäste im Stadttheater Olten zur Delegiertenversammlung. Vizepräsidentin Irene Darwich dankte allen für das beeindruckende Engagement am erfolgreichen Frauen\*streik – und stellte die neu gegründete Syna-Gleichstellungskommission vor.

In einer Resolution forderten die Delegierten dringend höhere Löhne, keine Opferung des Lohnschutzes für ein EU-Rahmenabkommen und den Stopp der Angriffe auf das Arbeitsgesetz.

### Beitragsreglement in Arbeit

Im statutarischen Teil beschloss die Versammlung ein neues Streikreglement, das auf gewerkschaftliche Aktionen ausgedehnt wird und höhere Streikentschädigungen fixiert. Zudem wurde der im Vorjahr erteilte Auftrag zur Überarbeitung des Beitragsreglements präzisiert: Die vorgegebene Reduktion der Beitragsklassen wird nicht weiterverfolgt. Der Vorstand präsentiert an der DV 2020 einen Vorschlag im Rahmen der übrigen Vorgaben, namentlich mit einer Harmonisierung der Sektionsbeiträge auf regionaler Ebene. Ein Antrag zur Bildung von überregionalen Sektionen wurde abgelehnt, die überregionale Branchenarbeit wird aber vertieft geprüft.

In den auf 15 Basismitglieder erweiterten Vorstand wurden Maria Caligiure, Region Fribourg/Neuchâtel, Monique Walker, Region Jura, Besnik Ademi, Region Luzern, und Abel Santos de Brito, Region Zürich/Schaffhausen, gewählt. Einmal mehr schloss die Jahresrechnung positiv ab. Der neue Leiter Finanzen, Marc Lucas, meldete auch positive Mitgliederzahlen: Im Jahr 2018 hat Syna um knapp 2 Prozent zugelegt.

**Dieter Egli,  
Leiter Kommunikation**

## 2 Lohnpolitik

### Wirtschaft boomt, Löhne bleiben

In den letzten vier Jahren wuchs die Wirtschaft solide, im Schnitt jährlich um 1,7 Prozent. Die Teuerung betrug im gleichen Zeitraum durchschnittlich 0,6 Prozent pro Jahr und machte die bescheidenen Lohnerhöhungen weitgehend zunichte. So forderte Syna im August Lohnerhöhungen von 2 Prozent mit genereller Verteilung an alle Mitarbeitenden. Die erreichten Abschlüsse zwischen 0,5 und 1,5 Prozent befriedigen deshalb insgesamt nicht. Positive und negative Entwicklungen ergeben ein differenziertes Bild:

### Mobilisierung lohnt sich

2018 forderten die Arbeitnehmenden auf dem Bau mit Protestaktionen einen neuen GAV und mehr Lohn. Im Herbst 2019 drohten die Angestellten des Gesundheitswesens im Waadtland mit Streik gegen eine unfaire Lohneinstufung. In beiden Fällen mit Erfolg.

Im Lohnherbst wurden vermehrt auch wieder Mindestlöhne angehoben. Auch das wirkt: Höhere Einstiegsgehälter machen Branchen attraktiver, und es steigt der Druck, die Löhne für alle anzuheben.

### Ungerecht für Frauen

Zu viele Lohnerhöhungen werden individuell verteilt – oft willkürlich und intransparent. 60 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit. Gerade bei individuellen Lohnverteilungen gehen Teilzeitangestellte häufig leer aus. Traditionell sind es die männlichen Vollzeitmitarbeitenden in Führungspositionen, die davon profitieren.

Auch wenn man berücksichtigt, dass für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) die Auftragslage nicht optimal ist, überzeugen die Lohnabschlüsse nicht: Die Löhne bleiben seit bald einem Jahrzehnt stehen. Ein schlechtes Zeugnis für eine Branche, die innovativ sein will und über Fachkräftemangel klagt.

Die Arbeitnehmenden verdienen endlich eine grössere Beteiligung am Unternehmenserfolg –

das heisst faire Löhne und einen Ausgleich für die steigenden Kosten. Daran müssen die Arbeitgebenden immer wieder erinnert werden – nach Jahren des Lohn-Stillstands wenn nötig auch mit Protestaktionen.

**Arno Kerst, Präsident**

### 3 Arbeitsgesetz

#### Angriff auf gesunde Arbeit

Die Studie «Barometer Gute Arbeit» erschien im Dezember bereits zum fünften Mal. Und sie zeigte einmal mehr: Druck und Stress bei der Arbeit nehmen zu. Trotzdem bleiben die politischen Angriffe auf den Schutz der Arbeitnehmenden, insbesondere auf die Arbeitszeiterfassung, gross.

#### Vernunft siegt – vorerst

Die vorberatenden Kommissionen des eidgenössischen Parlaments beschäftigten sich gleich mit zwei parlamentarischen Initiativen, die das Arbeitsgesetz aushöhlen wollen.

Ein Vorstoss der ehemaligen Ständerätin und jetzigen Bundesrätin Karin Keller-Sutter wollte für viele Angestellte die Arbeitszeiterfassung abschaffen. Auch dank des Widerstands von Travail.Suisse und Syna wurde dieses gefährliche Vorhaben abgeschrieben.

Der Vorstoss des abtretenden CVP-Ständerats Konrad Graber will für Arbeitnehmende mit Leitungs- und Fachaufgaben die Wochenarbeits-

zeit auf bis zu 67 Stunden erhöhen. Er würde Tür und Tor öffnen für überlange Arbeitszeiten und für hunderttausende Stunden Gratisarbeit. Entsprechend lehnt Syna die parlamentarische Initiative Graber ab – zusammen mit anderen Gewerkschaften, den Landeskirchen sowie Ärzt/-innen und Arbeitsmediziner/-innen. Auch der Bundesrat empfahl das Geschäft zur Ablehnung. Vor diesem Hintergrund führte die Kommission die ursprünglich abgesagten Hearings mit den Sozialpartnern im Januar doch noch durch. Was sie dem Parlament vorschlägt, wird sich weisen.

Syna wird sich weiterhin gegen die Aufweichung des Arbeitsrechts und der Arbeitszeiterfassung einsetzen und den Vorstoss Graber bekämpfen, wenn nötig auch mit einem Referendum!

**Arno Kerst, Präsident**

### 4 Sicherheit und Vorsorge

#### Für sichere Renten

Die älteren Arbeitnehmenden geraten immer mehr unter Druck, und immer mehr ältere Arbeitslose landen nach ihrer Aussteuerung bei der Sozialhilfe. Dagegen kämpft Syna mit ihrem Dachverband Travail.Suisse. Im Jahr 2019 gab es erste Erfolge.

Mit der Reform der Ergänzungsleistungen, die im Frühling vom Parlament beschlossen wurde, können Stellenlose ab 58 bei ihrer letzten Pensionskasse verbleiben, das Kapital muss dann nicht verbraucht werden und bringt nach der Pensionierung eine Rente.

Positive Signale kamen im Sommer vom Bundesrat: Auch er will Massnahmen für ältere Arbeitnehmende endlich umsetzen. So sollen die Dienstleistungen der RAV gestärkt und kostenlose Standortbestimmungen für Arbeitnehmende ab 40 ermöglicht werden. Vor allem wird die sogenannte Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose ab 60 angegangen,



Druck und Stress bei der Arbeit nehmen zu.

Bild: Adobe Stock

welche die Gewerkschaften schon lange fordern: Wer keinen Anspruch mehr auf Gelder der Arbeitslosenversicherung hat, soll eine Rente erhalten und soll damit auch nicht mehr zum Gang zur Sozialhilfe gezwungen werden.

### Nicht auf Kosten der Frauen

Kritisch sieht Syna die vorgeschlagene AHV-Revision. Die aktuelle Vorlage will die Mehrwertsteuer erhöhen, bürdet aber die grösste Last

den Frauen mit dem höheren Rentenalter auf. Das geht nicht. Für die Sicherung der AHV-Renten braucht es einen finanziellen Kraftakt. Dieser ist aber möglich. Die Bundeskasse ist voll, auch dank der momentan tiefen Zinsen.

Auch die zweite Säule ist sanierungsbedürftig. Dazu haben sich die Sozialpartner zu einem Kompromissvorschlag zusammengerauft – der im Vorschlag des Bundesrates weitgehend aufgenommen wird: Mit höheren Lohnabzügen und einem von allen solidarisch finanzierten Rentenzuschlag wären so die Renten für Einkommen bis 85 000 Franken gesichert. Auch Teilzeitbeschäftigte wären zukünftig besser versichert.

Auch dieses Geschäft kommt wie alle anderen im laufenden Jahr ins Parlament – und steht im Gegenwind. Die Arbeit ist also noch nicht getan

**Dieter Egli, Leiter Kommunikation**

## 5 Vaterschaftsurlaub

### Wichtiger Etappensieg

2019 war ein gutes Jahr für die Vaterschaftsurlaub-Initiative, die von Syna wesentlich getragen und mit eingereicht worden ist. Nach langen Diskussionen anerkannten der Ständerat im Juni und der Nationalrat im September unser Anliegen und stimmten für einen Vaterschaftsurlaub. Ein wesentlicher Erfolg ist auch, dass wir mit der



*Wir kämpfen weiter für einen Vaterschaftsurlaub in der Schweiz. Bild: Syna*

Initiative in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine breite Diskussion über die Rolle der Väter in der Familie anstossen konnten.

### Der Kampf geht weiter

Obwohl sich die Räte nur für einen 10-tägigen Urlaub und nicht wie von uns gefordert für 20 Tage aussprachen, zog das Komitee die Initiative zurück. Denn anstatt einer riskanten Initiativabstimmung wollten wir den Vaterschaftsurlaub jetzt! Zudem sollte die Diskussion über eine «Elternzeit», die seit dem Frauen\*streik wieder aufgekommen ist und die auch Syna unterstützt, nicht durch eine Abstimmung gefährdet werden.

Leider kam es anders: Obwohl auch die Wirtschaft längst für die Papizeit einsteht, mag ein rechtsbürgerliches Komitee den Vätern die Zeit mit ihren Kindern nicht gönnen: Es sammelte im Dezember/Januar 50 000 Unterschriften für das Referendum gegen diese minimale Kompromisslösung. Somit wird es eine Volksabstimmung geben. Wir bereiten uns intensiv vor und wollen diese Abstimmung mit der Unterstützung unserer Mitglieder gewinnen. Die guten Argumente sind auf unserer Seite.

Der Kampf geht also weiter – damit die Schweiz nicht als eines der letzten hoch entwickelten Länder ohne Urlaub für werdende Väter dasteht!

**Arno Kerst,  
Präsident**

# VI Gesellschaftspolitik

## 1 Frauen\*streik 2019

### Jetzt streikts!

Obwohl die Gleichstellung schon seit fast 40 Jahren in der Bundesverfassung festgeschrieben ist, werden Frauen\* im Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt. Deshalb haben hunderttausende von Frauen\* die Initiative ergriffen und am nationalen Frauen\*streiktag am 14. Juni 2019 ein starkes Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Berufswelt gesetzt.

Der Frauen\*streik geht als grösste politische Mobilisierung in die jüngere Schweizer Geschichte ein. Und wir waren an vorderster Front mit dabei. Darauf können wir stolz sein!

Jede Region war selbst verantwortlich für die Mobilisierung der Frauen\* und für die Organisation des Tages: So liefen die Syna-Mitglieder aus Zürich als Superwomen an der Demonstration mit. In Basel wurde zu Latino-Sound getanzt, und das Syna-Team sammelte Unterschriften für einen kantonalen Tag der Gleichstellung. In Freiburg konnten die Besucherinnen am Syna-Stand ihr Wissen zum Thema Gleichstellung testen. Und dank der unglaublichen Arbeit unserer Kommunikationsabteilung gehörte unsere Website zu einer der meistbesuchten.

### Eindrücklich, berührend

Gewiss, die Mobilisierung war nicht immer einfach. Gerade Arbeitnehmerinnen in den Berufen mit prekären Arbeitsbedingungen hatten teilweise zu grosse Angst, den Job zu verlieren – obwohl gerade sie genug Gründe zum Streiken hätten. Trotz dieser Herausforderung blieben unsere Regionalsekretärinnen dran und wurden tatkräftig von ihren Teams unterstützt. In Erinnerung bleibt ihnen vor allem die ausgelassene, friedliche Stimmung und die beeindruckende Anzahl von Frauen\*. Zudem fanden viele den Zusammenhalt unter den Frauen\* – aber auch den solidarischen Männern\* – berührend.

Aktionen wie der Frauen\*streik sind essenziell, weil sie ermächtigend sind und Kraft geben, den

Kampf weiterzuziehen. Der Streik hatte eine enorm positive Auswirkung auf das Bewusstsein und das Selbstwertgefühl der Frauen\*. Dank des Streiks hat eine Sensibilisierung stattgefunden, die dem Kampf für tatsächliche Gleichstellung die Legitimität und die Bedeutung verleiht, die er verdient.

**Sabri Schumacher,**  
Leiterin Fachstelle Gleichstellung

## 2 Gleichstellung

### Gleichstellungskommission

Genauso essenziell wie das Engagement am Frauen\*streik und bei anderen Aktionen ist die strukturelle Verankerung der Gleichstellung in die gesamte gewerkschaftliche Tätigkeit. Um dies zu gewährleisten, gibt es seit gut einem Jahr unsere Gleichstellungskommission, bestehend aus Syna-Mitgliedern und Angestellten.

Damit richten wir uns einerseits an die Arbeitgebenden: Im Verlauf des Jahres haben wir Forderungen zur Gleichstellung entwickelt und in einem Aktionsplan festgeschrieben. Das Ziel ist, dass unsere Zentralsekretär\*innen sich in den GAV-Verhandlungen dafür starkmachen.

### Glaubwürdig sein

Weiter entwickelt die Kommission aber auch Massnahmen, die sich an die Gewerkschaft richten. Denn wenn wir glaubwürdig sein wollen, können wir nicht Dinge fordern, die wir selber nicht einhalten. Auch bei uns ist sowohl der Anteil Frauen in den Entscheidungsgremien als auch unter den Mitgliedern zu niedrig. Und Themen, Sitzungen und Kongresse werden noch zu stark von Männern dominiert. Wenn uns die Geschichte eins gelehrt hat, dann dies: Es liegt nicht an den Frauen, sich anzupassen, sondern an uns Gewerkschaften. Wenn wir wollen, dass die Frauen sich angesprochen fühlen, muss sich



Der Frauen\*streik am 14. Juni war ein starkes Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter.

Bilder: Syna

nicht nur die Organisationsform ändern, sondern auch die Art und Weise, wie wir kommunizieren und auftreten. Und wenn wir wollen, dass sich die Frauen von uns vertreten fühlen, müssen wir uns auch für ihre Anliegen einsetzen – genau so wie wir es mit dem Frauen\*streik gemacht haben. Weiter so!

**Sabri Schumacher,**  
Leiterin Fachstelle Gleichstellung

### 3 Migration

#### Für Integration

Für die Migrations- und Integrationsthematik war 2019 ein ereignisreiches Jahr. So wurde das neue Ausländer- und Integrationsgesetz in Kraft gesetzt. Die Verschärfungen bei den Integrationsanforderungen – vor allem bei Drittstaats-Angehörigen sowie bei Erhalt und Verlängerung der ausländerrechtlichen Ausweise – lösten in der Migrationskommission Besorgnis aus. Deshalb wurden die Änderungen vertieft besprochen.

Die Sprachkurse, die Syna in verschiedenen Regionen anbietet, wurden auch im Berichtsjahr weitergeführt, denn gute Sprachkenntnisse sind die Basis für eine gelingende Integration.

Auch die Bedingungen, unter denen erwachsene Flüchtlinge im schweizerischen Arbeitsmarkt Fuss fassen können, waren ein aktuelles Thema: Die bestehenden kantonalen Modelle lassen vielerorts zu wünschen übrig – vor allem, weil Begleitmassnahmen wie beispielsweise Bildungsangebote fehlen. Und die tiefen Löhne in den Integrationsprogrammen verurteilt Syna scharf.

#### Gegen Diskriminierung

Im Jahr 2019 entstand ein erster Entwurf eines Positionspapiers zur Migrationsarbeit, das die Haltung und die Forderungen der Migrationskommission zu politischen, sozialpartnerschaftlichen sowie gewerkschaftsinternen Themen zusammenfasst. Nun gilt es, die Forderungen auch unseren Regionen und Verantwortlichen vor Ort näher zu bringen. Ein Ziel des Papiers ist auch die Sensibilisierung unserer Regionalsekretärinnen und -sekretäre bezüglich Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten im

Arbeitsalltag. Es gibt verschiedene Formen von Diskriminierung, und nicht jede muss bewusst und absichtlich erfolgen. Deshalb fanden Ende Jahr unter der Leitung der Fachstelle Migration und mit Beizug von externen Fachpersonen drei ganztägige Workshops für unsere Gewerkschaftsprofis zu diesem Thema statt.

**Selina Tribbia, Leiterin Fachstelle Migration**

## 4 Bewegung Ü60

### Teure Gesundheit

Zum ersten Mal seit die ehemalige Rentnerinnen- und Rentnerbewegung in ihrer neuen Struktur funktioniert, fanden zwei Delegiertenversammlungen statt – eine in der Deutsch- und eine in der Westschweiz. An beiden standen die steigenden Gesundheitskosten im Zentrum – aus aktuellem Anlass. Denn 2019 wurden zwei Volksinitiativen lanciert, die mit unterschiedlichen Massnahmen auf die Senkung der Kosten für die obligatorische Krankenpflegeversicherung abzielen.

### Eindrückliche Zahlen

Die zwei Delegiertenversammlungen waren sehr gut besucht. Besonders in der Deutschschweiz, wo die Rentnerbewegung schon seit Jahrzehnten ein aktives und politisch engagiertes Vereinsleben kennt, war die Beteiligung der Basis sehr gross. Thomas Bauer, Leiter Sozialpolitik von Travail.Suisse, referierte zum aktuellen Thema. Für die Westschweizer Versammlung konnte als Referent Stefan Meierhans, der eidgenössische Preisüberwacher, gewonnen werden. Er zeigte eindrücklich auf, wie die Lohn- und die BIP-Entwicklungen nicht mit der Kostensteigerung im Gesundheitswesen in den vergangenen 20 Jahren Schritt halten konnten. Auch der Ländervergleich zu den Preisen für medizinische Leistungen liess viele Anwesende ungläubig den Kopf schütteln. Die hohen Gesundheitsausgaben führt Meierhans auch auf ein Überangebot und eine mangelnde Koordination von medizinischen Leistungen zurück. Das Thema wird die Gesellschaft und die Gewerkschaft nicht so schnell loslassen. Gespannt sind die Delegierten

auf die Resultate der zwei Volksinitiativen, denn sie sind sich einig: Weiter wie bisher können die Gesundheitskosten nicht steigen!

**Selina Tribbia,  
Leiterin Fachstelle Ü60**

## 5 Jugend

### Und Action!

Dein GAV – deine Chance: Mit vier super motivierten Mitgliedern von Jeunesse.Suisse, der Jugendgruppe von Travail.Suisse, hat die Fachstelle Jugend 2019 einen Clip zum Thema Gesamtarbeitsvertrag realisiert. Ziel des Clips ist es, Gesamtarbeitsverträge bei jungen Arbeitnehmenden bekannter und beliebter zu machen, denn diesbezüglich herrscht grosses Unwissen. Der rund zweiminütige Kurzfilm zeigt vier junge Arbeitnehmende aus verschiedenen Branchen an ihrem Arbeitsplatz. Nach der interessanten Vorbereitungszeit im Sommer, in der wir ein Konzept und ein Drehbuch entwickelt hatten, machten wir uns auf die Suche nach den geeigneten Darstellenden. Ende Herbst drehten wir dann drei Tage lang an verschiedenen Standorten. Der Clip wird Teil der Kampagne «What the GAV...?!?» sein, die 2020 startet. Wie die Kampagne wirkt, wird sich dann zeigen.

### Syna in der Schule

Die hartnäckige Arbeit hat sich gelohnt: Seit 2018 dürfen wir regelmässig 13 Berufsschulen besuchen. Wir zeigen den Lernenden, was ihre Rechte sind und machen ihnen die Bedeutung einer Gewerkschaft klar. 2019 haben uns weitere sechs Schulen die Zusage für einen Besuch erteilt und nochmals so viele Schulen sind interessiert daran. Um mit den Schulen zu verhandeln, braucht es etwas Durchhaltevermögen. Dieses hat sich aber mehr als gelohnt, weil wir nun noch mehr Lernende kennenlernen – und prägen – dürfen. Der Unterricht ist nicht nur eine sehr sinnvolle Tätigkeit. Er macht auch enorm Spass, weil die Lernenden grosses Interesse zeigen – und sich am Ende der Lektion oft bei uns bedanken.

**Sabri Schumacher, Leiterin Fachstelle Jugend**

