



# Tätigkeitsbericht 2022

Bericht der Geschäftsleitung  
an die Delegiertenversammlung 2023

## Impressum

**Herausgeberin:**

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

**Redaktion, Übersetzung, Layout:**

Kommunikation Syna

2. Auflage April 2023

# Vorwort

## 25 Jahre Syna

### Geschätzte Syna-Mitglieder

Die Situation in der Welt hat sich in der letzten Zeit – sei es aufgrund von Corona, des Klimawandels oder des Krieges in der Ukraine – stark verändert. Diese Krisen haben vieles relativiert, neue Probleme geschaffen und bestehende sichtbar gemacht, auch im Arbeitsleben. Als Gewerkschaft betrifft dies auch uns: In unserer täglichen Arbeit ebenso wie als Organisation. Die Gewerkschaft Syna feiert dieses Jahr ihr 25-Jahr-Jubiläum. Im Jubiläumsjahr blicken wir zurück auf viele Erfolge. Wir müssen aber auch festhalten, dass noch viele Herausforderungen vor uns liegen, um eine gerechtere und sozialere Welt für alle zu erreichen.

### Solidarität und Dialog

Solidarität, alle für einen und eine für alle – das scheint heute an Bedeutung verloren zu haben. Umso wichtiger ist es, dass wir als Gewerkschaft, die sich der Sozialethik verschrieben hat, diesen Wert leben und uns unbeirrbar für die Schwächeren einsetzen. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass es einer Gesellschaft nur so gut geht, wie es den Schwächsten geht. Unser Einsatz wird demzufolge weiterhin der Veränderung der Arbeitswelt und der Sozialpolitik gelten, damit es allen besser geht – insbesondere den weniger Privilegierten. Anpassungen bei den Sozialversicherungen dürfen nicht zu Lasten derer gehen, die schon heute weniger verdienen. Syna wird dies nie akzeptieren – die Menschenwürde ist unantastbar!

Um unsere Ziele zu erreichen, steht für Syna der Dialog im Zentrum. Bei der Sozialpartnerschaft versuchen wir immer, konstruktiv die Interessen unserer Mitglieder in den Vordergrund zu stellen und nicht den Konflikt zu suchen. Die Vergangenheit hat uns Recht gegeben: Verschiedene Erfolge für die Arbeitnehmenden konnten wir dank unserer Dialogbereitschaft erzielen. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft gehen.

### Interne Anpassungen

Die Coronakrise hat nicht nur unsere Gesellschaft



geprägt und verändert, sondern auch Syna selbst. Im letzten Jahr gab es bei uns einige Veränderungen und Herausforderungen. Mit der Einführung der Kompetenz-Center Recht und Vollzug können unsere Regionen noch besser auf das Wissen und die Unterstützung unserer Expert/-innen zurückgreifen. Und dank der Umstrukturierung der Arbeitslosenkasse werden die Versicherten schneller und effizienter beraten. Für die Zukunft wird sich Syna nun neue Strukturen und Statuten geben. Dies soll dabei helfen, zukünftig noch besser auf die Bedürfnisse unserer Gesellschaft sowohl in der Arbeitswelt wie in der Sozialpolitik eingehen und darauf reagieren zu können.

Der Jahresbericht zeigt auf, dass wir auch im Jahr 2022 dank dem Einsatz von 232 Mitarbeitenden und unzähligen engagierten Mitgliedern gewerkschaftspolitisch wie sozialpolitisch mit Erfolg unterwegs waren, so wie in den vergangenen 25 Jahren. Für diesen unermüdlichen Einsatz danken wir allen Beteiligten im Namen der Geschäftsleitung und des Vorstandes herzlich.

Am Kongress vom 28. Oktober 2023 werden wir unser 25-Jahr-Jubiläum gebührend feiern und die neue Präsidentin oder den neuen Präsidenten (vielleicht auch ein Co-Präsidium?) wählen, der oder die unsere Gewerkschaft erfolgreich in die nächsten 25 Jahre führen wird. Syna wird sich auch in Zukunft für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzen und unsere Werte Menschenwürde, Solidarität und Nachhaltigkeit im Interesse aller vertreten. Zusammen sind wir stark, auf die nächsten 25 Jahre!

### Geschäftsleitung Syna

Regula Thommen, Angie Maio und Johann Tscherrig

# Branchen

## Nach der Krise ist vor der Krise

Das vergangene Jahr stellte die Arbeitnehmenden erneut vor grosse Herausforderungen. Nach zwei Jahren, die vorwiegend von der Coronakrise geprägt waren, nahm der Einfluss der Pandemie auf das öffentliche Leben in Europa immer weiter ab. Doch in China galten nach wie vor strenge Regeln und regelmässige Lockdowns hatten grosse Auswirkungen auch auf die Schweiz.

Obwohl die Wirtschaft sich hierzulande wieder voll ins Zeug legte, blieben die Lieferketten eingeschränkt. Teilweise Liefer- und Produktionsengpässe führten zu langen Wartezeiten, was mitunter die Preise einzelner Güter in die Höhe trieb.

Der Krieg in der Ukraine verschärfte diese Schwierigkeiten noch zunehmend. Im Fokus stehen neu aber Rohstoffe wie Holz, Metalle oder Öl. Die Knappheit erschwerte die Produktionsbedingungen, auch hier gab es teils lange Wartezeiten. Am Einschneidendsten bleibt wohl aber die drohende Energiekrise in Erinnerung: Mit dem Verzicht auf Import von russischem Öl bahnte sich ein Versorgungsengpass an. Die Szenarien, wie Strom gespart werden könnte, betrafen einmal mehr insbesondere die Industrie. Rufe nach einer Liberalisierung des Arbeitsgesetzes wurden laut: Um Spitzen im Stromverbrauch zu brechen, sollte Wochenend- und Nachtarbeit erlaubt werden. Zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse hat sich Syna vehement dagegen gewehrt – mit Erfolg!

Aber auch das Gastgewerbe und der Tourismus blieb von diesen Szenarien nicht verschont. Gerade die Skigebiete fürchteten nach zwei harten Corona-Wintern darum, bei einem Energieengpass allenfalls schliessen zu müssen. Glücklicherweise blieben die Temperaturen in der Schweiz eher mild, und die Energiekrise blieb in der Schweiz Theorie.

### Arbeitgeber nutzen die Gunst der Stunde

Dennoch nutzten die Arbeitgeberverbände diese Krisen, um ihre Forderungen nach Flexibilisierung zu untermauern. Nicht nur in der Industrie sind ihnen die Regeln zum Gesundheitsschutz der Angestellten ein Dorn im Auge. Gerade im Gewerbe

ist der Druck der Arbeitgeberseite für flexiblere Arbeitszeiten, die sie einseitig entsprechend der Auftragslage bestimmen könnten, gross. Für Syna ist dies nach wie vor keine Option – eine einseitige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kommt für uns nicht in Frage.

### Gesundheitswesen: wir warten!

Die Coronakrise machte im Gesundheitswesen seit langem bestehende Probleme sichtbar. Mangelnde Wertschätzung, zu wenig (ausgebildetes) Personal, schwierige Arbeitszeiten und ungenügende Lohnentwicklung sind nur einige der Probleme, die mehr und mehr Personen dazu bringen, aus Gesundheitsberufen auszusteigen. Auch die 2021 angenommene Pflegeinitiative brachte nicht die erhoffte schnelle Reaktion. Im Gegenteil: Die Situation verschärft sich zunehmend. Darauf machte das Gesundheitspersonal am 26. November – anlässlich des Jahrestags der Annahme der Pflegeinitiative – mit einer symbolischen Aktion auf dem Bundesplatz aufmerksam: Wir warten immer noch!



Aktion zur Erinnerung an die Pflegeinitiative.

Bild: Syna

Auf kantonaler Ebene gab es allerdings auch einige positive Entwicklungen. Neu gehören das Luzerner Kantonsspital (LUKS) und die Luzerner Psychiatrie (lups) zu den Gesundheitsinstitutionen in der Zentralschweiz mit einem Gesamtarbeitsvertrag. Auch der GAV des Kantonsspitals Zug konnte ausgebaut werden. Angestellte des interkantona-

len Spitals Riviera-Chablais (Waadt-Wallis) können sich neu bis zu sechs Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter pensionieren lassen (bisher waren es nur zwei Jahre). Dieses vollumfänglich vom Arbeitgeber finanzierte Vorruhestandsmodell ist eine gute Massnahme, um der Schwere ihrer Arbeit Rechnung zu tragen.

### **Coiffeurgewerbe: Wo bleibt der 13.?**

Unsere Petition für einen 13. Monatslohn war ein voller Erfolg: nach nur wenigen Wochen waren Tausende Unterschriften gesammelt, am 14. Februar überreichten wir dem Arbeitgeberverband Coiffure Suisse 8174 Unterschriften für den 13. Monatslohn! Ein klares Zeichen dafür, dass so tiefe Löhne nicht akzeptabel sind und alle Arbeitnehmenden in den Genuss eines 13. Monatslohnes kommen sollten. Die Verhandlungen zum neuen GAV, in denen darüber entschieden wird, laufen bis 2023.

### **Bauhauptgewerbe: neuer LMV**

2022 stand ganz im Zeichen des Bauhauptgewerbes. Die Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV) waren intensiv und konnten erst in letzter Minute zu einem Abschluss gelangen. Ansonsten hätte ein vertragsloser Zustand gedroht. Am 25. Juni hatten über 15'000 Bauleute an der grossen Baudemo in Zürich ihre Forderungen lautstark kundgetan. Mit den gesamtschweizerischen Protesttagen im November, an denen erneut rund 15'000 Bauarbeiter/-innen protestierten, bekräftigten die Bauleute ihre Forderungen noch und sprachen sich vehement gegen die vom Baumeisterverband geforderte Flexibilisierung aus – mit Erfolg! Dank der Standhaftigkeit der Bauleute und der Gewerkschaften konnte ein neuer LMV für drei Jahre ausgehandelt werden, der ausser



Über 15'000 Bauleute an der Baudemo in Zürich.

Bild: Syna

besseren Löhnen auch einige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen bringt. Die Bauleute haben mit ihrem Engagement erneut eines deutlich gemacht: «wer baut, bestimmt!».

### **Detailhandel: Solide Sozialpartnerschaft**

Während kleine Läden unter Corona litten, profitierten die grossen Supermarktketten sogar von der Pandemie. Die Umsatz- und Gewinnzahlen von Coop zum Beispiel sind höher denn je. Doch die Arbeitnehmenden profitieren nicht davon: Coop gewährt seinen Mitarbeitenden keinen vollen Teuerungsausgleich. Zudem verteilte der Branchenprimus als Teil der jährlichen Lohnerhöhung seinen Angestellten Einkaufsgutscheine. Diese helfen aber nicht nachhaltig dabei, dass durch die Energie- und Rohstoffkrise, sowie den Krankenkassenschock verursachte Loch im Portemonnaie zu stopfen.

Beim Konkurrenten Lidl ist die Situation für die Angestellten – trotz derselben weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen – einiges besser. Dies unterstreichen auch die zahlreichen Filialbesuche und Mitarbeiterumfragen. Es zeigt sich einmal mehr, dass sich eine von gegenseitigem Respekt geprägte, gute Sozialpartnerschaft bewährt.

### **Gastronomie: Fachkräftemangel dominiert**

Als die Restaurants nach der Lockerung der Schutzmassnahmen endlich normal öffnen konnten, fehlte plötzlich das benötigte Personal. Viele hatten in der Pandemie die Branche gewechselt und wollten nun nicht mehr zurück in die Gastronomie. Verständlich: Vielen war wegen Corona gekündigt worden, obwohl dies mit der Kurzarbeitsentschädigung nicht unbedingt nötig gewesen wäre. Ausserdem kamen sie, dank Anstellungen in anderen Branchen, nun oft in den Genuss höherer Löhne und besserer Arbeitszeiten. Für Syna ein klares Zeichen für den grossen Handlungsbedarf in der Branche. Leider sind die GAV-Verhandlungen derzeit blockiert. Immerhin konnte für das Krisenjahr 2022 eine gute Lohnrunde ausgehandelt werden.

Positiv ist sicher auch die laufende Bildungsoffensive. Viele der von der paritätischen Kommission organisierten Lehrgänge sind für die Teilnehmenden kostenlos und dazu noch lohnrelevant. Damit soll dem Fach- und Arbeitskräftemangel, sowie dem fehlenden Nachwuchs entgegengewirkt werden.

Syna war schweizweit mit Flyer- und Informationskampagnen präsent. Ziel dieser Aktionen war, dass die Angestellten um Ihre Rechte wissen.

### **Personalverleih: Geltungsbereich ausgeweitet**

Der Geltungsbereich des GAV Personalverleih wurde Ende 2022 ausgeweitet. Damit werden Temporärarbeitende den Festangestellten der betreffenden Branchen bezüglich der minimalen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gleichgestellt.

### **Industrie: Schliessung BAT**

Im April 2022 fand erstmals die branchenübergreifende Industrietagung statt. Auf die altbekannten Branchenkonferenzen folgte ein gemeinsamer Nachmittag zu Themen, die die gesamte Industrie betreffen. Highlight war die Präsentation des Zukunftsforschers Joël Luc Cachelin, der zur Frage, wie die Industrie der Zukunft aussieht, ein paar Prognosen wagte.

Im Herbst machte die Schliessung der Tabakfabrik von British American Tobacco in Boncourt Schlagzeilen. Als Sozialpartnerin der BAT-Angestellten, die Kollektivmitglied bei Syna sind, haben wir die 220 Arbeitnehmenden in diesem Prozess begleitet. Die Schliessung konnte leider nicht abgewendet, aber der Sozialplan konnte substanziell verbessert werden.



Pressekonferenz zur Schliessung der BAT.

Bild: Syna

### **Chemie-Pharma: Abbau**

Die Angestellten der Chemie-Firma Getec-Park Swiss in Muttenz hatten einen holprigen Start ins 2022. Die Firma hatte per Ende 2021 den Anschluss an den GAV gekündigt. Diese Abkehr sorgte bei den Angestellten für grosse Verunsicherung: Ohne den GAV drohen ihnen massive Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen. Neue Stellen mit

anderen Anstellungsbedingungen wurden bereits geschaffen. Syna verurteilt diesen Rückschritt aufs Schärfste. Gerade angesichts des grassierenden Fachkräftemangels ist dies ein grober Fehler.

Ebenfalls für negative Schlagzeilen sorgte im Oktober Novartis. Zur Gewinnsteigerung will der Pharmariese europaweit 8000 Stellen abbauen. Wie viele Stellen in der Schweiz davon betroffen sind, ist noch nicht bekannt.

### **Gewerbe: Teilzeit auf dem Vormarsch**

Im September feierte das Qualitätslabel Holzbau Plus sein zehnjähriges Bestehen. Das Label wird an Betriebe verliehen, die eine partnerschaftliche Unternehmenskultur pflegen. Als Sozialpartnerin freut sich Syna sehr über diesen Erfolg. Fortschrittlich zeigt sich auch das Maler- und Gipsergewerbe. Die Auswertung des 2018 lancierten Projekts «Teilzeitbau» erwies sich als grosser Erfolg. Ziel ist es nun, die Hilfsmittel und das erworbene Wissen auch anderen Branchen zur Verfügung zu stellen. Damit soll nicht nur besser auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden eingegangen, sondern auch der Abwanderung von Fachkräften entgegengewirkt werden. Als erste Branche auf dem Bau regelt das Maler- und Gipsergewerbe ausserdem die Teilzeit im neuen GAV.

Als Vorbereitung für die GAV-Verhandlungen wurden in mehreren Branchen Umfragen durchgeführt, darunter in der Elektrobranche, der Gebäudetechnik und dem Ausbaugewerbe der Westschweiz. Das hilft unseren Zentralsekretär/-innen, die wichtigsten Forderungen der Arbeitnehmenden an den Verhandlungstisch zu bringen.

### **Reinigung: Neuer GAV**

Seit Anfang Jahr ist der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft. Dieser garantiert unter anderem bessere Mindestlöhne und untersagt die Barauszahlung der Löhne. So können Lohnunterschreitungen oder gar Schwarzarbeit besser aufgedeckt werden.

# Facts & Figures

Syna am 31.12.2022



Syna vertritt insgesamt **55'414** Mitglieder

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

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



Syna-Mitarbeitende sind an **31 Standorten** in der ganzen Schweiz für Gewerkschaftsmitglieder und FAR-Rentnerinnen und -Rentner da. Versicherte der Arbeitslosenkasse finden uns an **14 Standorten**.

Unsere Mitglieder engagieren sich in rund **100 Sektionen und Gruppen**



(regional und branchenspezifisch) und **4 Fachkommissionen**



(Interessengruppen): Bewegung ü60, Migration, Gleichstellung und Jugend.

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

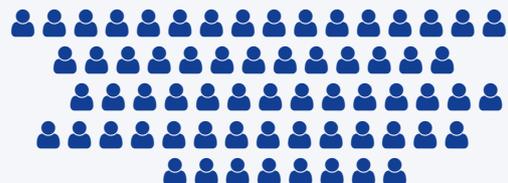


Die Gewerkschaft hat als Sozialpartnerin **über 100 GAV** für



Branchen und Firmen ausgehandelt.

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



Für Syna arbeiten **232 Angestellte**. 136 davon für die Gewerkschaft, 96 für die



Arbeitslosenkasse. 134 Angestellte sind weiblich, 98 männlich; 167 arbeiten Vollzeit, 65 Teilzeit)

# Gewerkschaftspolitik

## Durchgezogene Lohnrunde mit einigen Überraschungen

Nachdem die Lohnerhöhungen der letzten Jahre pandemiebedingt eher mager ausfielen, waren die Forderungen für 2022 deutlich höher. Aufgrund der Teuerung forderte Syna im Sommer in allen Branchen Reallohnerhöhungen von drei bis fünf Prozent. Die Resultate sind durchgezogen.

### Ungenügendes Gesundheitswesen

Die Resultate im Gesundheitswesen sind einmal mehr ernüchternd. Die Arbeitgebenden reagieren nicht oder nur äusserst ungenügend auf den Pflege-Exodus. Im Wallis erhält das Gesundheitspersonal 2023 2% mehr Lohn. In den Kantonen Aargau und Luzern sind es 2.2%, wovon 1.5% generell und 0.7% individuell gewährt werden. Etwas grosszügiger ist das Kantonsspital Zug. Hier kommen zu 2.2% generell 0.5% individuell hinzu, sowie 0.3% für strukturelle Lohnanpassungen.

### Detailhandel: Die Grossen enttäuschen

Die Lohnerhöhungen von Coop blieben mit 2% deutlich unter den Forderungen und deckten nicht einmal die Teuerung. Die Geschenkgutscheine, die Coop hinzufügte, ändern daran nichts. Das Resultat ist aus der Sicht von Syna enttäuschend und steht in keinem Verhältnis mit der wirtschaftlich guten Situation des Konzerns, der 2022 Rekordgewinne verbuchen konnte.

Die Lohnverhandlungen mit Lidl fielen mit 2.2% etwas besser aus. Sehr erfreulich ist die Erhöhung der Mindestlöhne um durchschnittlich fast 3% auf neu 4500 Franken bei einem Pensum von 100%.

### Knapp ungenügendes Gewerbe

Die Löhne der Bauleute wurden um 150 Franken pro Monat erhöht. Die Mindestlöhne sind ab dem 1. Januar 2023 um 100 Franken pro Monat höher als im Vorjahr. Diese Lohnerhöhungen liegen unterhalb unserer Forderungen, sie gleichen nicht einmal die Teuerung aus. Dies ist besonders angesichts der beiden vorangegangenen Nullrunden ungenügend.

Auch die anderen Gewerbebranchen tun sich nicht mit Glanzresultaten hervor. Mit 1.5% generell liegen

die Lohnanpassungen im Second-œuvre und Metallbau beispielsweise weit unterhalb der Teuerung. Im Metallbau gibt es zusätzlich 1% für individuelle Lohnerhöhungen, doch das Resultat ist auch so zu tief. Im Holzbau gibt es nur 1% mehr Lohn, und dies sogar nur für jene Arbeiter/-innen mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung. Weitere 1.5% werden für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Syna hat dieses schlechte Resultat nicht akzeptiert. Auch die 50 Franken mehr Lohn für Malerinnen und Gipser sind aus unserer Sicht mehr als ungenügend.

Etwas besser sind die Resultate in der Elektrobranche (2.5%, wovon 2% generell) oder in der Gebäudehülle. Mit 2.9% kommt das Resultat der Gebäudehülle unseren Forderungen am nächsten. Hervorzuheben ist hier die AGVS Zürich. Auch hier liegen die Lohnerhöhungen zwar etwas unter der Teuerung (2.5%, wovon 2% generell), mit durchschnittlich 5.1% werden aber die Mindestlöhne signifikant erhöht.

Auch im Schreinergewerbe wurde ein relativ gutes Resultat erzielt. Die Löhne werden um generell 110 plus individuell 40 Franken angehoben. Die Mindestlöhne steigen um 150 Franken.

### Unerwartete Resultate

Erfreuliche Resultate gibt es aus einigen Branchen mit eher tiefen Löhnen, wo Lohnerhöhungen dementsprechend umso wichtiger sind. Die Reinigung zahlt ihren Angestellten mit generell 3% eine substanzielle Lohnerhöhung, die lange nötig war. Im Gleisbau dürfen sich die Angestellten nächstes Jahr über 3.3% mehr Lohn freuen, in der Ziegelindustrie gibt es monatlich 150 Franken mehr. In der Uhrenindustrie gibt es einen generellen Teuerungsausgleich von 3.5% oder eine Pauschale von 191 Franken.

# Gesellschaftspolitik

In den ersten Monaten von 2022 hatte die Pandemie die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft fest im Griff. Büroangestellte blieben nach wie vor mehrheitlich im Homeoffice. Doch die meisten Arbeitnehmenden hatten diese Möglichkeit nicht – auf Baustellen, in Supermärkten oder in Krankenhäusern musste auch während der Pandemie vor Ort weitergearbeitet werden. Die dafür entwickelten Schutzkonzepte sollten die Arbeitnehmenden vor einer Ansteckung schützen. Eine gross angelegte Umfrage von Syna ergab jedoch, dass diese sehr oft nur ungenügend umgesetzt und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu wenig respektiert wurde. Die Resultate zeigten auch, dass sich viele Angestellte einen besseren Schutz gewünscht hätten. Eine Forderung, die Syna und ihr Dachverband Travail.Suisse unterstützten und auch auf politischer Ebene durchzusetzen versuchten.

## Psychische Gesundheit

Der ungenügende Gesundheitsschutz hatte teilweise verheerende Auswirkungen auf die physische und mentale Verfassung der Angestellten. Gleichzeitig führte auch der zusätzliche Arbeitsaufwand aufgrund der Hygieneregeln bei gleich hohem oder gar tieferem Personalbestand zu hohen Mehrbelastungen und Stress. Gutes Beispiel hierfür ist das Gesundheitswesen, das während der Pandemie mehrmals an seine Grenzen stiess. Ein besserer Schutz der psychischen Gesundheit muss eine der Lehren aus Corona sein. Und auch die körperliche Gesundheit muss zukünftig besser geschützt werden.

## Gleichstellung

Der nicht erklärbare Teil der Lohnungleichheit, also die Lohndiskriminierung, liegt in der Schweiz bei rund 8 Prozent – Tendenz steigend. Mit dem seit 2020 gültigen revidierten Gleichstellungsgesetz sind Firmen ab 100 Mitarbeitenden nun verpflichtet, Lohnungleichheitsanalysen durchzuführen. Diese mussten bis am 30. Juni 2022 von einer externen Stelle überprüft werden. Ob dies tatsäch-

lich gemacht wurde, wird sich zeigen: Die Firmen sind verpflichtet, ihre Angestellten bis am 30. Juni 2023 über das Ergebnis zu informieren. Mit der Plattform Respect8-3.ch unseres Dachverbandes soll dies dereinst überwacht werden.

Trotz der fortdauernden Lohndiskriminierung sollen Frauen künftig erst mit 65 in Rente gehen können, das hat das Stimmvolk im September hauchdünn beschlossen. Syna hat mit einer breiten Allianz versucht, die Vorlage zu bekämpfen. Die Befürworter nutzten frech das Argument der Gleichstellung. Dies trotz der obengenannten strukturell tieferen Löhne von Frauen, der fortwährenden Diskriminierung bei den Pensionskassen und der finanziellen Geringschätzung von Care-Arbeit, die nach wie vor mehrheitlich von Frauen verrichtet wird.

## SynaMoves

2022 wurde erstmals das Austauschprojekt SynaMoves organisiert. Ziel des Pilotprojektes war es, Lehrabgänger/-innen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung einen für alle finanzierbaren einmonatigen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. In der ersten Woche war für alle Teilnehmenden Sprachschule angesagt, danach ein dreiwöchiges Praktikum in einem Betrieb in ihrer Branche. Insgesamt lebten und arbeiteten zehn Syna-Mitglieder für einen Monat in lokalen Familien und Betrieben in Cork, der zweitgrössten Stadt Irlands.

Für die Projektorganisation, -administration und -kommunikation wurde eine Praktikumsstelle ausgeschrieben. Der Praktikant Michael Steinke hat das Projekt unter der Leitung des Young-Syna-Verantwortlichen Nico Fröhli über den ganzen Zyklus begleitet. Nach der erfolgreichen ersten Durchführung wurde entschieden, das Projekt beizubehalten.

# Abteilungen

## Arbeitslosenkasse

Im Frühling 2022 wurde ein erster wichtiger Schritt für ASAL2.0 – das neue Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen – vollzogen, indem unsere 14 aktiven Zahlstellen-Standorte zu vier Einheiten verschmolzen wurden. Nach dieser organisatorischen Veränderung konnte die erste Prozessanpassung vorgenommen werden. Gegen Ende 2022 wurde die ALE-Dossierbearbeitung in ALE-Sachbearbeitung und ALE-Assistenz aufgeteilt. Dies mit dem Vorteil, dass neue Mitarbeitende viel schneller eingearbeitet werden und somit rasch produktiv eingesetzt und die bestehenden Mitarbeitenden schneller entlasten können.

Das Bundesgerichtsurteil über die Gutheissung der Einsprache der Nachzahlungen von Feiertags- und Ferienentschädigungen für Kurzarbeitsentschädigung im vereinfachten Verfahren an die antragsstellenden Betriebe während der Corona-Pandemie begleitete uns im ganzen 2022. Diese Anträge galten als Nachwehen der Pandemie.

## FAR

Im Jahr 2022 sind bei der Auszahlungsstelle FAR Syna insgesamt 692 Gesuche für eine Überbrückungsrente oder für Härtefallersatzleistungen der Stiftung FAR eingegangen. Gleichzeitig sind 597 neue Rentnerinnen und Rentner in die Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe übergegangen. Gesamthaft verzeichnete die Auszahlungsstelle FAR Syna 2022 somit 2317 aktive Rentnerinnen und Rentner, die sich in der Frühpensionierung befanden. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass das Frühpensionierungsmodell rege genutzt wird und ein wichtiges Angebot ist, damit die Bauleute gesund in Pension gehen können.

## Kompetenz-Center Vollzug

Das Kompetenz-Center Vollzug ist im Januar 2022 erfolgreich gestartet. Die Erfahrungen nach den ersten Monaten zeigen, dass es die richtige Entscheidung war, eine eigene Abteilung für den Vollzug zu schaffen. In diesem sehr komplexen Gebiet konnten durch intensiven Austausch neue Mitarbeitende gut eingearbeitet und wertvolles Wissen rund ums Thema Vollzug gebündelt werden. In Chur, St. Gallen, Luzern, Zürich, Brugg, Tavers und

Villars-sur-Glâne haben elf motivierte Personen in Voll- und Teilzeit die Aufträge der Paritätischen Berufskommissionen in der Reinigung, dem Schreiner- und dem Bauhauptgewerbe sowie anderen Branchen ausgeführt. Ihre Haupttätigkeit sind Lohnbuch- und Baustellenkontrollen, aber auch Kontrollen ausländischer Betriebe, die sie sorgfältig geplant und mit konsequenter Beharrlichkeit umgesetzt haben. Das Kompetenz-Center wird sich den Herausforderungen der Arbeitswelt weiterhin stellen und für Qualität innerhalb von Syna bürgen. Ganz nach dem Motto: Nur ein Gesamtarbeitsvertrag, der vollzogen wird, ist ein guter Gesamtarbeitsvertrag!

## Kompetenz-Center Recht

Die drei Kompetenz-Center Westschweiz, Deutschschweiz (ohne Zentralschweiz) und Zentralschweiz nahmen ihre Tätigkeit im Verlaufe des Jahres 2022 auf. Ziel und Aufgaben der Kompetenz-Center ist es, die Regionen in Fragen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht engmaschig zu begleiten, zu schulen und die Fälle, welche ausserhalb der Kompetenzen der Regionen liegen, zu übernehmen. Damit wird verhindert, dass Rechtsfälle, die in Eigenregie erledigt werden können, extern und kostenpflichtig an Anwälte weitergereicht werden müssen. Somit können die Effizienz gesteigert, Wissen vermittelt und auch Kosten gespart werden. Es wurden verschiedene Schulungen zum Thema Arbeitsrecht durchgeführt. Im ersten Jahr des Bestehens der Kompetenz-Center wurde in der Deutschschweiz kein Rechtsfall mehr an externe Anwälte vergeben, somit konnten auch wie geplant Kosten gespart werden. Vereinzelt Rückmeldungen zeigen, dass die Regionalsekretariate mit der Arbeitsleistung und der Dienstleistung der Kompetenz-Center generell zufrieden waren.

# Kurzfassung Finanzbericht

## Per 31.12.2022

(Alle Werte in TCHF)

### Bilanz

	2022	2021
Umlaufvermögen	16'551	17'636
Anlagevermögen	58'930	60'680
<b>Aktiven</b>	<b>75'481</b>	<b>78'316</b>
Fremdkapital	44'780	45'781
Vereinsvermögen / Fondsvermögen	30'701	32'535
<b>Passiven</b>	<b>75'481</b>	<b>78'316</b>

### Erfolgsrechnung

	2022	2021
Ertrag aus Mitgliederbeiträgen / Solidaritätsbeiträgen	16'788	17'944
Leistungen an Mitglieder (Aktionen, Betreuung)	-7'793	-7'909
<b>Ergebnis</b>	<b>8'995</b>	<b>10'035</b>
Ertrag aus Verwaltungsentschädigungen	17'441	16'238
Aufwand: Beiträge an Organisationen	-751	-822
<b>Ergebnis</b>	<b>16'690</b>	<b>15'416</b>
Übriger Ertrag	266	222
Verwaltungsaufwand	-27'852	-26'438
Veränderung Rückstellungen	-782	-665
<b>Ergebnis</b>	<b>-28'368</b>	<b>-26'881</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>-2'683</b>	<b>-1'430</b>
Finanzertrag / Liegenschaftenerfolg	3'739	2'920
Abschreibungen / Zinsen / Steuern	-2'890	-532
<b>Jahresergebnis</b>	<b>-1'834</b>	<b>958</b>

## **Syna – die Gewerkschaft**

Zentralsekretariat  
Römerstrasse 7  
4600 Olten

0848 848 868  
[info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)  
[syna.ch](http://syna.ch)

