



Tätigkeitsbericht 2023

Bericht der Geschäftsleitung; genehmigt vom Vorstand
an die Delegiertenversammlung 2024

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

3. Auflage April 2024 (vom Vorstand genehmigt)

Vorwort

Der Mensch im Zentrum

Geschätzte Syna-Mitglieder

Das Jahr 2023 war für Syna ein bedeutendes Gewerkschaftsjahr, in dem wir einerseits unser 25-jähriges Bestehen feierten und gemeinsam auf ein Vierteljahrhundert Engagement für die Arbeitnehmenden zurückblicken konnten. Andererseits wurden wichtige Entscheidungen für die Zukunft getroffen. Mit einer neuen Präsidentin, uns als neuer Geschäftsleitung und einem klaren politischen Profil sind die Weichen gestellt für 25 weitere Jahre.

Seit dem 1. November sind wir als neue Geschäftsleitung im Amt und möchten dem Vorstand herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen danken. Unser gemeinsames Ziel ist, Syna als noch stärkere und bedeutendere Sozialpartnerin zu etablieren. Dabei zählen wir auch auf euch. Mit einer engen Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern, den Vorständen und unseren Mitarbeitenden können wir noch vieles erreichen. Stellen wir die Bedürfnisse, Rechte und Würde des Menschen in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Engagieren wir uns weiter für Arbeitsbedingungen, in denen jeder Mensch fair entlohnt und jede Arbeit wertgeschätzt wird.

Im Namen der Geschäftsleitung möchten wir allen Beteiligten herzlich für ihren unermüdlichen Einsatz danken. Zusammen sind wir stark!

Johann Tscherrig

Vorsitzender der Geschäftsleitung Syna



Susanne Küng, Véronique Rebetez, Johann Tscherrig, Angie Maio, Nora Picchi und Diana Gugliotta

People over Profit!

Es erfüllt mich mit anhaltendem Stolz, dass die Delegierten mir am Kongress ihr Vertrauen geschenkt und mich zur neuen Syna-Präsidentin gewählt haben. Seitdem habe ich einen inspirierenden Einblick in eine lebendige und engagierte Gewerkschaft erhalten und bin äusserst motiviert, meinen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft zu leisten.



Die erste bedeutende Aufgabe besteht in der statutarischen Trennung von Geschäftsleitung und Vorstand, was mit einer Neudefinition von Prozessen und Arbeitsweisen einhergeht. Diese klare Trennung von Geschäftsleitung und Vorstand ist von entscheidender Bedeutung für unsere künftige Zusammenarbeit. Als Bindeglied zwischen beiden Gremien sehe ich den Dialog als oberste Priorität an. Unser interner Umgang spiegelt die Werte unserer gelebten Sozialpartnerschaft wider, die auf einem respektvollen und gleichberechtigten Austausch beruht, um die Interessen unserer Mitglieder konstruktiv zu vertreten, ohne dabei unnötige Konflikte zu schüren.

Das auf dem Syna-Kongress verabschiedete Kongressdokument unterstreicht klar unsere Grundwerte: Es ist nicht die Macht oder der Profit, die im Mittelpunkt der Arbeitswelt stehen sollten, sondern der Mensch. Dieser Grundsatz wird sowohl intern wie extern unser Leitfaden für die kommenden Jahre sein und bringt uns näher an eine gerechtere und sozialere Zukunft.

Yvonne Feri

Präsidentin Syna

Syna Kongress 2023

Der Mensch im Zentrum

Nebst der Wahl des Präsidiums ist die Verabschiedung des Kongressdokument der zentrale Akt des Syna-Kongresses. Dieses wurde in den Vormonaten von den Vorstandsmitgliedern ausgearbeitet und definiert die politische Stossrichtung von Syna der nächsten vier Jahre. Mit einer überzeugenden Mehrheit wurde das Kongressdokument mit dem Titel «Der Mensch im Zentrum» in der Messehalle Luzern gutgeheissen. Folgend ein Überblick über die sechs darin definierten Handlungsfelder von Syna.

Soziale Sicherheit

Die Problemfelder punkto sozialer Sicherheit sind vielschichtig. Die Sozialversicherungen decken nicht mehr alle Risiken und Lebensrealitäten der Menschen in der Schweiz ab, sind lückenhaft und systembedingt unzuverlässig. Stetig wachsender Stress und Produktivitätsdruck bei gleichzeitig stagnierenden Löhnen führen zu höheren psychosozialen Risiken der Arbeitnehmenden. Nach wie vor arbeitet ein bedeutender Teil der Arbeitnehmenden, darunter rund doppelt so viele Frauen wie Männer, zu Tiefstlöhnen. Die soziale Sicher-



heit in der Schweiz muss wieder gestärkt und ausgebaut werden!

Digitalisierung und das Recht auf Weiterbildung



Die Digitalisierung ist Realität und bedeutet einen grundlegenden Strukturwandel für viele Branchen. Fließbandarbeiten und einfachere repetitive Arbeitsabläufe werden ausgelagert und Fachkräfte für die Überwachung der Prozesse eingestellt. Für diese neuen Aufgaben werden Arbeitnehmende heute oft nur firmenintern weitergebildet. Grund-, Aus- und Weiterbildung müssen branchenübergreifend sein und finanziell unterstützt werden. Mit dem Recht auf Weiterbildung stärken wir die Arbeitnehmenden und damit auch den Werkplatz Schweiz!

Vereinbarkeit

Die zunehmende Überflexibilisierung der Arbeitszeit ist nachweislich gesundheitsschädigend. Eine unausgeglichene Work-Life-Balance führt zu Stress, sozialer Isolation und Krankheit. Eine einseitige Flexibilisierung der Arbeit zu Gunsten der Arbeitgeb-



den muss verhindert werden. Wirtschaft und Gesellschaft müssen Organisationsformen und Instrumente finden, die garantieren, dass Kinder und Familie sowie das Sozialleben insgesamt die Erwerbsarbeit nicht konkurrieren!

Chancengleichheit

Chancengleichheit hiesse, dass alle Arbeitnehmenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung gleiche Voraussetzungen in der Arbeitswelt haben. Leider entspricht dies nicht der Realität. Das Geschlecht bestimmt die Höhe des Lohnes, die Möglichkeit zur bezahlten Weiterbildung, aber auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Karriere mit. Menschen mit Migrationshintergrund sind Diskriminierung ausgesetzt und haben schlechtere Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt. Älteren Arbeitnehmenden ist die Stellensuche aufgrund hoher Beiträge an die 2. Säule erschwert. Die Lohn- und Chancengleichheit muss vom Staat und den Arbeitgebenden aktiv hergestellt und garantiert werden!



Rolle des Staates

Der Staat muss aktiv dazu beitragen, die Lebensverhältnisse der Menschen zu verbessern. Dazu muss er Strukturen und Instrumente schaffen, die die unterschiedlichen Lebenschancen der Menschen ausgleichen. In den letzten Jahrzehnten führte die Ausgestaltung zu



Gunsten der Arbeitgebenden zu einer einseitigen Bevorzugung derer Interessen gegenüber denjenigen der Arbeitnehmenden. Daraus folgt eine wachsende Ungleichheit bezüglich Lebenschancen in der Schweiz. Bei den Arbeitsbedingungen und den Löhnen muss der Staat Mindeststandards festlegen, damit die gesamtgesellschaftlichen Kosten von schlechten Arbeitsbedingungen nicht von den Arbeitgebenden auf die Allgemeinheit abgewälzt werden können.

Solidarität und gewerkschaftliche Organisation

In den letzten Jahren sind neue Arbeitsformen entstanden, deren Bedingungen oft sehr prekär sind. Als Konsument/-innen profitieren Arbeitnehmende einerseits von diesen neuen Angeboten und Dienstleistungen. Andererseits müssen sie sich solidarisch mit den Arbeitnehmenden dieser Branchen zeigen und sie in ihrem Kampf für bessere Bedingungen unterstützen. Eine solidarische, geeinte und organisierte Arbeitnehmendenschaft ist das einzige Mittel, die Rechte der Arbeitnehmenden einzufordern und aufrechtzuerhalten. Ohne gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmenden kann es keine Sozialpartnerschaft geben.



Zum Kongressdokument

Das komplette Kongressdokument findest du hier zum Download:

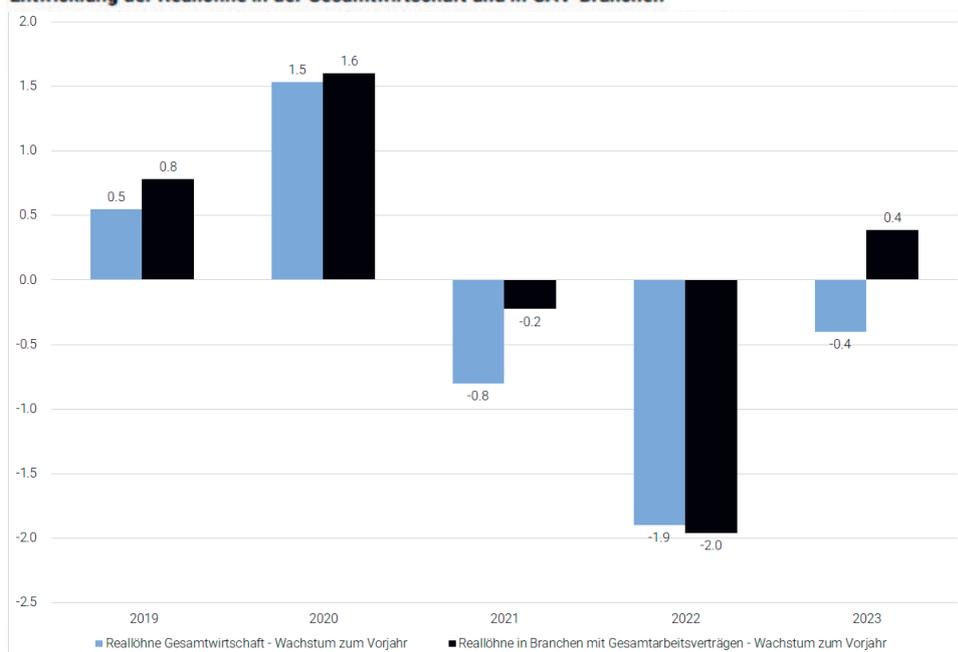


Gewerkschaftspolitik

Zufriedenstellende Lohnrunde – ausser im Bauhauptgewerbe

Der Wirtschaft in der Schweiz geht es überraschend gut. Bis im Herbst 2023 wurden verglichen mit dem Vorjahr mehr als 100'000 neue Stellen besetzt. Trotz verbreitetem Fachkräftemangel konnten die Löhne nach der Pandemie allerdings nicht mit den steigenden Lebenshaltungskosten mithalten. Der Lohnherbst 2023 ermöglichte zwar weitere zögerliche Fortschritte. Es braucht aber in den kommenden Lohnverhandlungen weitere Schritte, damit die Krise der Kaufkraft überwunden werden kann. Dass das gewerkschaftliche Engagement dabei ein wichtiger Baustein ist, zeigen die Statistiken. Über die letzten Jahre betrachtet war die Gesamtentwicklung der Reallöhne in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen deutlich besser als in der Gesamtwirtschaft.

Entwicklung der Reallöhne in der Gesamtwirtschaft und in GAV-Branchen



Gesundheitsbranche

In den meisten Kantonen konnte im Gesundheitswesen die Teuerung ausgeglichen werden. Verglichen mit den Vorjahren war in verschiedenen Spitälern zumindest ein guter Wille spürbar, aber für eine effektive Realloohnerhöhung fehlte meistens das Budget. Besonders erwähnenswert ist, dass mit den meisten Spitälern in der Romandie eine jährliche automatische Lohnerhöhung von durchschnittlich 1.5% bis 2% vereinbart wurde. Diese gilt für die Mitarbeitenden, die noch nicht das obere Ende ihrer Lohnklasse erreicht haben.



Flyeraktion im Altenheim in Neuchâtel

Bild: Syna

Coiffeurgewerbe mit erheblichen Verbesserungen

Im letzten Jahr wurde ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Friseurbranche ausgehandelt. Dieser trat am 1. Januar 2024 in Kraft. Der neue GAV sieht deutlich höhere Mindestlöhne vor, die während den nächsten vier Jahren jährlich steigen werden. Der Mindestlohn für eine Person mit 3 Berufsjahren wird damit bis im 2027 von 3'900 CHF auf 4'460 CHF steigen. Dies entspricht einer Erhöhung um 14.4 Prozent. Je nach Klasse können die Individuallöhne in den nächsten vier Jahren sogar um bis zu 20% steigen.



Weiter wurden für alle Arbeitnehmenden der Branche 2.5 zusätzliche Ferientage verhandelt und der Vaterschaftsurlaub auf 13 Arbeitstage ohne Lohneinbusse verlängert. Diese Fortschritte sind besonders bedeutend in einer Branche, die nach wie vor von niedrigen Löhnen geprägt ist.

Reinigung: gute Resultate

Auch in der Reinigungsbranche konnte höhere Mindestlöhne erzielt werden. In der Deutschschweiz wurden die Mindestlöhne um 3% erhöht, während in der Westschweiz Anpassungen zwischen 1% und 1,3% vorgenommen wurden. In der Romandie wurde zudem vereinbart, dass die Mindestlöhne jährlich automatisch an die Teuerung (LIK) angepasst werden und zusätzlich für die nächsten 4 Jahre die Löhne jedes Jahr um real 1% erhöht werden.

Detailhandel: angemessene Lohnresultate

Im Detailhandel konnte Syna zufriedenstellende Lohnresultate erzielen. Die Detailhändlerin Coop hat sich mit den Sozialpartnern auf einen Teuerungsausgleich von 2.2% und höhere Mindestlöhne geeinigt. Damit ist der Anstieg so hoch wie seit Jahren nicht mehr. Bei Lidl Schweiz wurde die

Lohnsumme um 2.4% erhöht. Zusätzlich erhalten die Mitarbeitenden einen Einkaufsgutschein. Zudem erhöht Lidl Schweiz seine Mindestlöhne und bietet somit den höchsten Mindestlohn der gesamten Branche.

Gewerbe: zwiegespaltene Resultate

Trotz einer günstigen Baukonjunktur ist die Lohnbilanz im Baugewerbe für 2023 gemischt.

Im Bauhauptgewerbe haben die Arbeitgeber die diesjährigen Lohnverhandlungen scheitern lassen, selbst nach einer intensiven Auseinandersetzung im Vorjahr. Bedauerlicherweise konnte auch dieses Jahr kein Lohnabschluss erzielt werden.

Im Gegensatz dazu konnten im Baunebengewerbe teilweise sehr erfreuliche Resultate erzielt werden. Ein besonders positives Beispiel ist das Holzbaugewerbe: Hier wurde die Lohntabelle um 3 Prozent erhöht. Auch in den anderen Baunebengewerbebranchen konnten Realloohnerhöhungen erzielt werden.

Industrie

Mit dem Abschluss des neuen GAV in der MEM-Industrie konnten die Löhne um 1.7% erhöht werden. Leider konnte keine Realloohnerhöhung erzielt werden, was die Arbeitnehmenden dieser Branche mehr als verdient hätten.



Industrietagung 2023 im KKL Luzern

Bild: Syna

In der Uhren- und Ziegelindustrie konnte ein Teuerungsausgleich erzielt werden. Insgesamt stehen in der Industrie noch viele Lohnverhandlungen aus. Die bis zum jetzigen Zeitpunkt erzielten Resultate gleichen meistens die Teuerung aus, Realloohnerhöhungen wurden nur vereinzelt erzielt.

Sozialpolitik

Das Jahr 2023 war ein sehr aktives Jahr für die Gleichstellungskommission und die Bewegung60+. Beide haben Grundlagen für ein langfristiges und solides gewerkschaftliches Engagement gelegt.

Gleichstellung

In der ganzen Schweiz hat Syna am 8. März für die Rechte der Frauen demonstriert. Der Zugang zur Bildung ist nach wie vor stark vom Geschlecht geprägt. Die ungleichen Wahlmöglichkeiten wirken sich während des ganzen Lebens aus. Für den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten müssen Frauen mehr kämpfen. An diesem Tag der Frauenrechte betonte Syna, wie wichtig es ist, alle Formen der Diskriminierung anzuprangern, von der Erstausbildung bis zur Pensionierung. Lohnunterschiede, die unmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sexuelle Belästigung und Altersrenten, die nicht ausreichen, um ein würdiges Leben zu führen, sind Kämpfe, die Syna weiterhin führen wird.

Am 1. Juni hat Syna zusammen mit ihrem Dachverband Travail.Suisse die Kampagne Respect8-3 in der ganzen Schweiz lanciert. An Gewerkschaftsständen wurde die Diskussion zur Lohngleichheit angestossen und es wurden Anzeigen gegen Unternehmen angenommen, welche die Lohngleichheit nicht einhalten. Wir erinnern daran, dass mit dem Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2023 alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten bis zum 30. Juni Zeit hatten, eine interne Überprüfung der Lohngleichheit vorzunehmen, diese von einer externen Stelle kontrollieren zu lassen und das Ergebnis ihrem Personal mitzuteilen. Der Befund ist eindeutig: Die Mehrheit der Angestellten in der Schweiz weiss nicht, wie ihr Unternehmen die Lohngleichheit umsetzt. Die ungerechtfertigte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ist mit rund 8% immer noch viel zu gross und wird von der Politik weitgehend ignoriert. Die Kampagne Respect8-3 hat es ermöglicht, nicht nur die Lohnungleichheit an sich, sondern auch die Untätigkeit der Unternehmen und der Politik aufzuzeigen.

Am 14. Juni wurden die violetten Syna-Fahnen hervorgeholt und gemeinsam mit anderen Demonstranten im ganzen Land energisch eingesetzt. Syna war in Betrieben, auf Straßen, in den Medien und auf dem Bundesplatz präsent, um unsere gewerkschaftlichen Werte zu vertreten: Gleichheit, Solidarität und Inklusion. Solange Diskriminierung besteht, wird Syna weiterhin Seite an Seite mit ihren Mitgliedern stehen, um sie zu verteidigen und sozialen Wandel einzufordern.

Bewegung 60+

Syna hat das Glück, besonders engagierte und aktive Mitglieder im Alter von über 60 zu haben. Diese vertreten uns bei unseren Partnerverbänden, darunter FRS/SRV und VASOS/FARES. So haben sie mit Begeisterung an Arbeitsgruppen teilgenommen, die sich unter anderem der Sozialpolitik und dem Thema Wohnen und Mobilität widmen.

Ältere Menschen müssen im Mittelpunkt der politischen Überlegungen stehen, die sie betreffen, und es bedarf einer stärkeren Abstimmung zwischen den verschiedenen Akteuren bei der Umsetzung von Projekten.

An den Versammlungen 60+, die am 23. August in der Romandie und am 30. August in der Deutschschweiz stattfanden, setzten sich die Syna-Mitglieder für die Solidarität zwischen den Generationen ein und riefen dazu auf, für würdige Renten für alle zu kämpfen, der Isolation entgegenzuwirken und gemeinsam gegen den Klimawandel vorzugehen. Ausserdem wurde ein Gewerkschaftsausschuss für die Bewegung 60+ gewählt.

Im Herbst 2023 nahm unsere neue Kommission am Kongress der CSA/SSR, dem höchsten politischen Organ für Rentnerinnen und Rentner, teil. Dort wurde über die Bundesstrategie „Selbstbestimmtes Altern zu Hause“ nachgedacht und darüber, was sie für die Begleitung und Betreuung von Senioren bedeutet. Wir werden daraus unter anderem mitnehmen, dass Glück der Schlüssel zu einem langen Leben ist. Mit ihren engagierten Seniorinnen und Senioren setzt Syna ihren täglichen Kampf für das Recht auf Glück und die Würde aller Menschen fort.

Facts & Figures

Syna am **31.12.2023**



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 60+, Migration, Gleichstellung und Jugend.

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



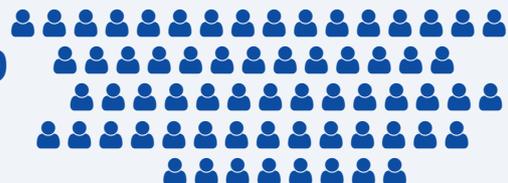
Die Gewerkschaft hat als Sozialpartnerin **über 100 GAV** für



Branchen und Firmen ausgehandelt.

Dank dieser GAV's profitieren rund **1 050 000**

Arbeitnehmende von sicheren Löhnen und Arbeitsbedingungen.



Für Syna arbeiten **236 Angestellte**. 134 davon für die Gewerkschaft, 96 für die



Arbeitslosenkasse und 6 für FAR. 131 Angestellte sind weiblich, 105 männlich; 166 arbeiten Vollzeit, 70 Teilzeit

Abteilungen

Arbeitslosenkasse

Im Frühling 2023 wurden die beiden ALV-Leistungsarten Kurzarbeit und Schlechtwetter ins neue ASAL2.0 überführt. Die anfänglichen Hürden konnten wir gemeinsam mit anderen Kassen und dem Projektteam vom Seco überwinden und die gewonnenen Erkenntnisse in einem Release implementieren. Zudem wurden strukturelle Änderungen an der Projektorganisation vorgenommen, mit positiven Auswirkungen für die Kassen. Diese sind im Kernteam des Projektes nun stärker vertreten und tragen Entscheidungen verantwortungsvoll mit.

Die Erreichbarkeit für unsere Kunden liess leider auch im vergangenen Jahr immer wieder zu wünschen übrig. Um diesen Service zu verbessern, stellen wir auf der Homepage ein Kontaktformular online, welches strukturiert und auf direktem Kanal bearbeitet wird.

Das geplante Team Compliance, unter der Leitung des Juristischen Dienstes, nahm seine Tätigkeit gegen Ende 2023 auf, ebenso die beiden Teams AVOR und ALE-Sachbearbeitung innerhalb der Deutschschweiz.

FAR

Im Jahr 2023 sind bei der Auszahlungsstelle FAR Syna insgesamt 699 Gesuche für eine Überbrückungsrente oder für Härtefallersatzleistungen der Stiftung FAR eingegangen. Gleichzeitig konnten 570 neue Rentnerinnen und Rentner in die Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe übergehen. Gesamthaft verzeichnete die Auszahlungsstelle FAR Syna 2023 somit 2915 aktive Rentnerinnen und Rentner, die sich in der Frühpensionierung befanden. Die Zahl der aktiven Rentnerinnen und Rentnern hat sich im Vergleich zum letzten Jahr deutlich erhöht und zeigt, dass das Vorruhestandsmodell weiterhin ein wichtiges Angebot ist, damit die Bauleute gesund in den Ruhestand gehen können.

Kompetenz-Center Vollzug

Auch im Jahr 2023 waren wir mit dem Projekt des neuen Vollzugstool im Bauhauptgewerbe intensiv beschäftigt, welche anfangs 2024 in der ganzen Schweiz in diesem Gewerbe eingeführt wird.

Als Pilotgeschäftsstelle waren wir von Anfang aktiv mit dabei. Dabei entstand ein Vollzugstool, das die Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) vereinfacht und den Anforderungen einer risikobasierten Kontrolltätigkeit gerecht wird.

Das dezentrale KC-Vollzugssystem, das vor zwei Jahren eingeführt wurde, funktioniert äusserst effektiv und unser Team leistet dabei herausragende Arbeit. Tausende von Lohnbuchkontrollen, Baustellenkontrollen und Unterstellungsprüfungen wurden durchgeführt. Alle Geschäftsstellen wurden von den entsprechenden PBK bestätigt und für die sehr professionelle Arbeit gerühmt.

Des Weiteren konnte im Jahr 2023 die Geschäftsstelle der regionalen paritätischen Kommission Maler und Gipser Solothurn gewonnen werden. Diese wird die operative Arbeit anfangs 2024 aufnehmen.

Kompetenz-Center Recht

Die neuen Prozesse bzgl. der Bearbeitung von Rechtsfällen wurden implementiert und grundsätzlich eingehalten. Auch im Jahr 2023 wurden nur vereinzelte Rechtsfälle an externe Rechtsanwälte weitergegeben. Diese Situation trat hauptsächlich seitens Kompetenz-Center Recht Romandie auf, welches mit der Abarbeitung von über 100 Rechtsfälle beschäftigt war und somit aus Zeitgründen einige Fälle extern weitergeben musste.

Im Verlauf des Jahres 2023 wurde ein Teil der Regionen besucht, um einerseits die Prozesse erneut zu erläutern und andererseits die Bedürfnisse der Sektionen aufzunehmen. Um den Anforderungen der Sektionen gerecht zu werden, wurde das Projekt «Kurzreferate» ins Leben gerufen. Das Ziel dieses Projektes ist es, ab Mitte 2024 einmal pro Monat ein Kurzreferat von maximal 60 Minuten via Teams zu rechtlichen Themen durchzuführen.

Wie bereits im Jahr 2022 zeigen die Rückmeldungen, dass die Regionalsekretariate mit der Arbeit und den angebotenen Leistungen des KCR zufrieden sind.

Kurzfassung Finanzbericht

Per 31.12.2023

(Alle Werte in TCHF)

Bilanz

	2023	2022
Umlaufvermögen	16'449	16'551
Anlagevermögen	59'749	58'930
Aktiven	76'198	75'481
Fremdkapital	44'166	44'780
Vereinsvermögen / Fondsvermögen	32'032	30'701
Passiven	76'198	75'481

Erfolgsrechnung

	2023	2022
Ertrag aus Mitgliederbeiträgen / Solidaritätsbeiträgen	16'327	16'228
Leistungen an Mitglieder (Aktionen, Betreuung)	-6'907	-7'793
Ergebnis	9'420	8'435
Ertrag aus Verwaltungsentschädigungen	16'675	17'441
Aufwand: Beiträge an Organisationen	-780	-751
Ergebnis	15'895	16'690
Übriger Ertrag	312	293
Verwaltungsaufwand	-26'798	-27'852
Veränderung Rückstellungen	420	131
Ergebnis	-26'066	-27'428
Betriebsergebnis	-751	-2'303
Finanz- / Liegenschaftenerfolg	2'428	764
Abschreibungen / Steuern / a.o. Erfolg	-347	-295
Jahresergebnis	1'330	-1'834



Syna – die Gewerkschaft

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

