

Medienorientierung Gewerkschaftsbund Thurgau



Bericht Präsident TGGB

Lukas Auer Präsident TGGB / Telefon: 078 955 51 68 Mail: info@tggb.ch

Wir werden 2025 als Gewerkschaft gefordert sein!

Das Jahr 2025 wird sehr intensiv für uns Gewerkschaften.

Wir sind an mehreren Fronten wieder am Kämpfen und das Gleichzeitig, dies sind wir aber gewohnt =)

Der TGGB setzt sich im sozial- und einkommenspolitischen Schlüsseljahr 2025 für einen Kurswechsel zugunsten der Arbeitnehmenden ein.

Kanton Thurgau

Kanton muss auf dem Buckel der Bevölkerung sparen

Die bürgerlichen Thurgauer Parteien verfolgen seit Jahren eine verantwortungslose Steuergeschenk-Politik für Unternehmer und Liegenschaften-Besitzer. Jetzt erhält der Thurgau die Quittung, dass diese Politik klar gescheitert ist. Der Kanton Thurgau kann sich kaum noch einen Teuerungsausgleich beim eigenen Personal leisten.

Förderung Austausch mit Gewerkschaften um den Bodensee

Der Austausch mit den Nachbarkantone (SG, AI, AR, GR und SH) und den Nachbarländer (DE, AUT, LI) wird aktiver gefördert und zusammengearbeitet. Der Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) wird regelmässig im Austausch sein.

Wir bekämpfen die schlechten Arbeitgeber*in

Wir wollen nur noch anständige Betriebe und keine Lumpenbuden, die Löhne richtig bezahlen und das Arbeitsgesetz oder GAV respektiert wird. Es braucht härtere Strafen und mehr Kontrollen im Kanton Thurgau. Die Ständige Liste muss neue Anforderung haben und ISAB Umsetzung muss Pflicht sein bei Kanton sowie den Städte und Gemeinden. Wenn dies nicht aktiv gefördert wird vom Kanton ist es eine Unterstützung für solche Lumpenbuden.

Dieses Verhandlungsergebnis ist ungenügend

Aufgrund der bislang vorliegenden Informationen zeigt sich, dass damit der Lohnschutz abgebaut und geschwächt würden. Mit dem Abkommen wird es viel schwieriger werden, Schweizer Löhne durchzusetzen. Weil die Schweiz Bussen (Konventionalstrafen) nur schwer im Ausland eintreiben kann, müssen die Firmen heute in verschiedenen Branchen eine Garantie leisten (Kautions). Diese fällt mit dem Abkommen weg. Ein weiteres Problem ist, dass die Schweiz sich mit dem Abkommen verpflichtet, die EU-Spesenregel zu übernehmen. Die Arbeitnehmenden, die im Auftrag ihrer Arbeitgeber auswärts arbeiten müssen, erhalten die Kosten für Übernachtung und Verpflegung nur noch nach den Regeln in ihrem Herkunftsland erstattet.

Wir sind parat und werden laut im Jahr 2025.

Bericht SEV Region Ostschweiz

Alexandra Akeret / Gewerkschaftssekretärin / alexandra.akeret@sev-online.ch / +41 79 424 98 37

Personell hat sich im SEV einiges verändert im letzten Jahr. Claude Meier hat den SEV im Sommer verlassen. Daraufhin wurden seine Dossiers von Valérie Boillat, Regula Pauli und Edith Graf-Litscher interimistisch weitergeführt. Am 1. Oktober trat Alexandra Akeret Claudes Nachfolge an. Das Dossier der Appenzeller Bahnen übernahm Roger Tschirky. Es wird auch weiterhin bei ihm bleiben. Das Dossier der SOB (Südostbahn) wird von Regula Pauli und Alexandra Akeret ab sofort gemeinsam betreut, da die SOB derart gewachsen ist. Die Dossiers URh (Unterrheinschiffahrt), BOS (Bus Ostschweiz), SBS (Schweizer Bodenseeschiffahrt) und thurbo übernimmt Alexandra.

URh

Lohnmassnahmen:

- 1,25 % generell (inkl. Teuerungsausgleich)
- 1 % individuell (Leistungsabhängige Lohnmassnahme)
- 1 zusätzliche nautische Vollzeitstelle ab 1. Mai 2025

Prämie von CHF 1'000 (bei 100%-Pensum) für alle festangestellten, ungekündigten Mitarbeitenden für die Saison 2024. Diese Prämie wird als Wertschätzung für die erhöhte Flexibilität, Einsatzbereitschaft und Zusatzeinsätze aller Mitarbeitenden während der ausserordentlich langen Hochwasser-Periode 2024 ausbezahlt.

BOS

1.4%:

- 0.6% generelle Teuerung
- 0.4% für individuelle Lohnanpassungen
- 0.4% Inkonvenienzentschädigung für unattraktive Dienste

➤ CHF 10.00 Zulage pro Dienst mit einer Dienstschticht über 12 Std.

➤ CHF 5.00 Zulage pro Dienst mit einer Pausenlänge von total > 2 Std.

Zudem hat uns die Salü GmbH, das on Demand Taxiunternehmen in Wil beschäftigt und wird uns noch weiterbeschäftigen.

Thurbo

Bei Thurbo wird das «Lohnjahr» ab Inkrafttreten des GAV 2024 jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni des Folgejahres betrachtet, Lohnmassnahmen erfolgen künftig jeweils per 1. Juli statt 1. Januar.

Die nachstehende Darstellung zeigt den beschriebenen Übergang vom GAV 2018 zum GAV 2024:



In der Lohnperiode vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 sind keine generellen Massnahmen vorgesehen.

Individuellen Massnahmen

Die individuellen Massnahmen für das Lokpersonal werden ab 1. Juli 2024 nach dem neuen Lohnsystem gemäss Art. 1.2.1 Anhang 1 GAV 2024 ausgerichtet. Mit dem darin enthaltenen garantierten Aufstieg in 18 Jahren sind dazu keine Verhandlungen mehr erforderlich. Die individuellen Massnahmen für das Zug- und Verwaltungspersonal werden per 1. Juli 2024 ausgerichtet (Art. 1.2.2 Anhang 1 GAV 2024). Turbo kommt dem Bekenntnis nach, das Lohnsystem auch für die weiteren Personalkategorien neben dem Lokpersonal mit ausreichend finanziellen Mitteln auszustatten, um eine angemessene Lohnentwicklung zu gewährleisten.

Erfolgsbeteiligung

Aufgrund des guten Geschäftsgangs richtet Turbo wiederum eine Erfolgsbeteiligung in der Höhe von 1 Prozent der Lohnsumme aus. Alle Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent, die das ganze 2023 bei Turbo angestellt waren und am 30. Juni 2024 immer noch bei Turbo angestellt sind, erhalten eine Erfolgsbeteiligung 2023 von rund 1'000 CHF (brutto), minus Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge. Bei Teilzeitarbeit und/oder Eintritt während dem Jahr 2023 reduziert sich der Betrag entsprechend. Zudem hat uns in diesem Jahr (und wird uns auch noch 2025 weiterbeschäftigen) das Arbeiten in einer Schichtlage und die Wegzeitenregelung, wenn man an mehreren Dienstorten arbeitet, beschäftigt.

SOB

Die Lohnverhandlungen bei den SOB waren sehr zäh und intensiv und konnten erst nach 4 Runden am 23.12.24 von uns einigermaßen akzeptiert werden. Das Personal erhält keinen angemessenen Teuerungsausgleich und die Lohnsumme wird lediglich um total 1,4 % erhöht.

Ein zentraler Punkt seitens der Sozialpartner war die Forderung nach einem effektiven Teuerungsausgleich und der vollständigen Erfüllung des Lohnsystems. Leider konnte der Teuerungsausgleich nicht zu 100 % erreicht werden. Dass das Lohnsystem erfüllt und die Teuerung ausgeglichen wird, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Da dies nicht gegeben ist, akzeptiert die Verhandlungsdelegation das Ergebnis der Lohnverhandlungen 2025 nur «zähneknirschend», da die Alternative eine Nullrunde gewesen wäre.

Die Lohnsumme erhöht sich um total 1,4 % und setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- 0,14 % ausserordentliche und strukturelle Lohnerhöhungen
- 0,98 % Anteil der Lohnsystemerfüllung
- 0,28 % Sicherung der Kaufkraft/Teuerung

Die SOB kommuniziert eine weitere Steigerung der Lohnsumme von 0,4 %, betreffend Erhöhung der Sonntags- und Nachtzulagen. Dieses Thema steht allerdings nicht mit den aktuellen Lohnverhandlungen im Zusammenhang, sondern mit einer Anpassung der Pausenregelung im Rahmen der letzten GAV-Verhandlungen.

Wir werden im 2025 eine Mitgliedergewinnungsoffensive bei den SOB starten. So können wir im nächsten Herbst mit einem noch gestärkteren Rücken in die Lohnverhandlungen gehen. Ausserdem werden wir 2025 bei den SOB mit dem grossen Thema Übergriffe aufs Kundenbegleitungspersonal, den Stellenbeschreibungen und mit den Arbeitsplänen bei der Reinigung in Samstagern beschäftigt sein.

SBS

Bei der Bodenseeschifffahrt haben wir zwar Mitglieder und eine funktionierende Struktur, aber leider keine Sozialpartnerschaft oder GAV. Wir möchten seitens SEV im Jahr 2025 nochmals einen Versuch machen, mit dem VR oder dem CEO in Kontakt zu treten. Wir werden das Thema auch Anfang 2025 im Rahmen des Sozialpartnergespräches mit der Regierung TG diskutieren.

Bericht der Syndicom

Helbig Dietmar / Regionalsekretär Logistik / Dietmar.Helbig@syndicom.ch / 058 817 18 18

Logistik Services Post

In der Zustellung sind die Paketmengen nach den Sommerferien immer noch auf einem sehr niedrigen Stand. Teilweise pro Tour 100 Pakete weniger. Dies wirkt sich auf die Arbeitszeit der Zusteller:innen aus. Sie sind mit ihrer Tour schneller fertig und kommen dadurch nicht auf ihre Sollarbeitszeit. Das Weihnachtsgeschäft hingegen boomte und die Post konnte in der Zeit einen neuen Rekord erzielen. Zwischen Black Friday und Weihnachten sortierten sie für die Kundinnen

und Kunden 22,3 Millionen Pakete. Das sind 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Diese grossen Schwankungen zwischen Weihnachtsgeschäft und dem Rest des Jahres sind für die Mitarbeitenden alles andere als komfortabel.

Die Paketzustellung im Paketzentrum Frauenfeld wurde praktisch komplett aufgelöst und die Touren auf Effretikon, Winterthur und Tägerwilen aufgeteilt. Am Standort befindet sich nun nur noch die Sortierung. LS ist ständig am optimieren und umstrukturieren. Für die Mitarbeitenden hat dies einen Wechsel des Arbeitsortes zur Folge.

Im Postkonzern konnte an den Lohnverhandlungen verspätet zum Juli Lohn ein Ergebnis erzielt werden. Da zeitgleich die Verhandlungen zum GAV geführt wurden, war es schwierig mit der Post eine Einigung zu erzielen.

Die Lohnerhöhung beträgt 1,7 Prozent, sie gilt rückwirkend per 1. April 2024

Hier ein Überblick der Lohnmassnahmen für die Konzernbereiche Post CH und PostFinance:

- Die gesamte Lohnsumme wird um 1,7 Prozent erhöht, die Lohnbänder und damit auch die Mindestlöhne werden um ebendiesen Prozentsatz angehoben.
- Das Verhältnis des generellen zum individuellen Anteil beträgt 60 zu 40. Das heisst: von den 1,7 Prozent der Lohnsumme werden 60 Prozent benutzt für generelle Lohnerhöhungen, die allen zugutekommen. 40 Prozent davon sind vorgesehen für individuelle Lohnerhöhungen.
- Die generelle Lohnerhöhung wird via die bekannte Lohnmatrix verteilt. Das bedeutet, dass Angestellte, die tief im Lohnband eingereiht sind, mehr profitieren.

Dennoch hat die Lohnmassnahmen bei den Langjährigen Mitarbeiter:innen mit höheren Jahreslöhnen

Zu Unmut geführt, da dies teilweise nur CHF 30.00 pro Monat mehr erhalten.

Ab dem 01.01.2025 gilt in den Branchen Logistik Services, PostMail und PostFinance ein neuer Dach

GAV und der sogenannte GAV von morgen.

Vom Postkonzern angestrebte Verschlechterungen konnten verhindert werden und folgende Verbesserungen eingeführt werden.

- **Mehr Gleichberechtigung für die Arbeitnehmenden**

Der Dach-GAV wird inhaltlich ausgebaut. Nicht zuletzt sind dem Dach-GAV endlich

alle einzelnen Firmen-GAV der Post unterstellt (neu: Presto und PostLogistics AG). Das sorgt für mehr Gleichberechtigung für die Arbeitenden.

- **GAV besser kontrollieren und durchsetzen**
Mit wirkungsvollen Instrumenten im Dach-GAV erhalten die Arbeitenden neue Möglichkeiten, die Einhaltung der verschiedenen Post-GAV besser zu kontrollieren und durchzusetzen.
- **Struktureller Lohnanstieg und Anpassung der Lohnregionen**
In den GAV Post CH und PostFinance wird ein sogenannter «struktureller Lohnanstieg» eingeführt. Abhängig von der jeweiligen Lage im Lohnband sieht dieser jährliche Lohnerhöhungen vor in den ersten Beschäftigungsjahren. Damit wird der Erfahrungsanstieg belohnt. Zudem gibt es neu nur noch zwei statt vier Lohnregionen. Das stärkt die Gleichberechtigung zwischen den Regionen.
- **Zuschläge und Treueprämien werden erhöht**
Die Treueprämie wird von 1500 auf 1650 Franken erhöht. Die Zuschläge für Nach-, Abend- und Sonntagsarbeit sowie für Pikettdienst werden bis zu 20 Prozent erhöht.
- **Mehr Schutz für ältere Arbeitnehmende**
Dank einem neuen Artikel im Dach-GAV verbessert sich der Kündigungsschutz für ältere und langjährige Kolleg:innen.
- **Mindestlöhne für die Lernenden**
Neu sind in den GAV Post CH und PostFinance Mindestlöhne für die Lernenden pro Lehrjahr verankert.

Postnetz

Der Bereich PostNetz kämpft innerhalb vom Postkonzern ums Überleben. Die Theorie lautet innerhalb vom Postkonzern, jede Organisationseinheit muss gewinnbringend wirtschaften. Deshalb ist PostNetz auf Umsätze angewiesen. Dieser Druck wird direkt an die Mitarbeitenden weitergegeben.

Da es nach Vereinbarung mit den Sozialpartnern keine individuellen Ziele gibt, nennen die Vorgesetzten dies nun «Dein Beitrag zum Team Ziel», was ja eigentlich auch nichts Anderes ist.

Das Profil eines Postschalter Angestellten hat sich vom Dienstleister zum Verkäufer gewandelt. Damit haben viele ältere aber auch jünger Mitarbeiter:innen grosse Mühe. Nun werden schweizweit auch noch 168 Poststellen bis zum Jahr 2028 geschlossen. Syndicom hat eine entsprechende sechs Punkte Resolution mit konkreten Forderungen lanciert:

1. Es gilt, den Service public und die Grundversorgung weiter zu stärken, nicht zu schwächen. Bevor voreilig Entscheide für den Bereich PostNetz gefällt werden, soll die Netzöffnungsstrategie voll-ständig implementiert werden.
2. Erhalt des heutigen Netzes an 800 eigenbetriebenen Filialen: Das dezentrale Netz und die physi-sche Präsenz sind ein Schlüsselfaktor der Post, den es zu Gunsten der Bevölkerung und der Wirt-schaft zu erhalten gilt.
3. Ohnehin ist klar, dass es zu keiner einzigen Kündigung kommen darf. Die Post muss unverzüglich entsprechende Garantien abgeben.
4. syndicom fordert die Politik auf, sich aktiv für den Erhalt des heutigen Poststellennetzes einzuset-zen. Die Gewerkschaft ruft insbesondere die betroffenen Gemeinden und die Kantonsbehörden da-zu auf, sich gegen den Kahlschlag auf ihrem Gebiet zu wehren. Es braucht zudem den Druck aus der lokalen Bevölkerung.
5. Die Digitalisierung muss den Menschen dienen und nicht umgekehrt. Die Digitalisierung muss den Kund:innen und den Arbeitenden bei PostNetz dienen. Digitalisierungsvorhaben wie das Pilotpro-jekt «Videoberatungen» dürfen nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen, einer Verschlechterung des barrierefreien Zugangs zum Service public oder einer Umgehung von gesetzlichen Vorgaben führen.
6. Es darf nicht sein, dass die Post über Agenturen die Dienstleistungserbringung an Dritte auslagert, statt sie mit dem eigenen Personal anzubieten. Dies umso mehr, als dass ein solches Vorgehen den GAV der Post aushöhlt und Lohndumping Tür und Tor öffnet.

Postauto

Auch PostAuto kämpft um die schwarze Null im Betriebsergebnis. Immer wiederkehrende Ausschreibungen der Transportaufträge von Kanton und Gemeinden sind für PostAuto herausfordernd.

Auch hier wird der Spardruck zum Teil auf die Chauffeure und Chauffeurinnen abgewälzt. Bei PostAuto gab es viele Abgänge von unzufriedenem Personal, welche durch günstigere Arbeitnehmende ersetzt wurden. Auf Grund der Intervention von syndicom Mitgliedern musste PostAuto den Einstiegs- Jahreslohn auf mindestens CHF 72'000,00 festlegen. Dadurch hat sich aber ein neues Problem ergeben. Mitarbeitende die vor zwei bis fünf Jahren eingestellt wurden haben teilweise immer noch einen tieferen Jahreslohn.

Syndicom wird darauf drängen, dass auch diese Lohnungleichheit beseitigt wird.

Auch die Mitsprache um die Fahrdienstgestaltung und die Akzeptanz der Vorgesetzten gegenüber der Personalkommission muss ständig neu erkämpft werden.

PostAuto befindet sich, wie die anderen Konzerngesellschaften der Post ebenfalls im Umbau. Ab der Funktion des Teamleiters aufwärts sollen Einsparungen vorgenommen werden. Das Fahrpersonal ist nur indirekt betroffen. Die schweizweit 5 Postautobetriebe mit insgesamt 22 Betriebszonen werden aufgehoben. Neu gibt es nur noch 10 bis 12 Betriebszonen. In dem Zuge werden ca. 70 Stellen in Führungspositionen abgebaut. Immer wieder zu Diskussionen und Unruhen führt die zum Teil nicht nachvollziehbar Dienstplanung (Lange Dienste mit wenig Fahrzeit = wenig Arbeitszeit)

Auch für PostAuto wird ab dem 01.01.2025 der neue Dach GAV gelten. Der Branchen GAV wurde um ein Jahr verlängert und aktuell neu verhandelt. Die Forderungen lehnen sich an den GAV Post CH.

Presto

Die Branche der Frühzustellung gerät durch die Abnahme der Printmedien immer mehr unter Druck. Dies ist auch bei Presto zu spüren. Es werden keine Neueinstellungen mehr vorgenommen und das bestehende Personal muss grössere Touren übernehmen.

Ab 01. Juli 2024 gilt für Presto ein neuer Firmen-GAV Presto (Frühzustellung). Zusätzlich gelten ab dem 01.01.2024 die Verbesserungen aus dem Dach GAV des Postkonzernes.

Mehr Gleichberechtigung für die Arbeitnehmenden

Der Dach-GAV wird inhaltlich ausgebaut. So sind dem Vertrag endlich alle einzelnen Firmen-GAV der Post unterstellt (neu: Presto und PostLogistics AG). Das sorgt für mehr Gleichberechtigung zwischen den Arbeitenden im Post-Konzern.

- GAV besser kontrollieren und durchsetzen

Die Arbeitenden erhalten wirkungsvolle Instrumente, die Einhaltung der verschiedenen Post-GAV – und damit auch den GAV Presto – besser zu kontrollieren und durchzusetzen.

- Mehr Schutz für ältere Arbeitnehmende

Dank einem neuen Artikel im Dach-GAV verbessert sich der Kündigungsschutz für ältere und langjährige Kolleg:innen.

- Personalkommissionen: Kündigungsschutz und gestärkte Mitwirkung

Der Kündigungsschutz für Mitglieder von Personalkommissionen und gewerkschaftliche Vertrauensleute wird gestärkt, indem er neu im Dach-GAV verankert wird. Ebenso gestärkt wird die Mitwirkung der Personalkommissionen.

Sektor ICT

Swisscom

Der Bundesbetrieb hat weitere Privatisierungsabsichten verkündet. Syndicom hat eine Umfrage in Auftrag gegeben. In der repräsentativen Umfrage des Instituts gfs.bern im Auftrag der Gewerkschaft syndicom lehnen 67% der Befragten eine weitergehende Privatisierung ab.

«Die Mitglieder der Gewerkschaft syndicom haben an ihrer Delegiertenversammlung eine Resolution verabschiedet, die es syndicom ermöglicht, bei weiteren Privatisierungsschritten das Referendum zu ergreifen. Einer allfälligen Abstimmung sehen wir gelassen entgegen, denn für die Privatisierung der Swisscom gibt es keine Mehrheit im Stimmvolk, wie die gfs.bern-Umfrage eindrücklich zeigt», sagt Daniel Hügli, Leiter Sektor ICT bei syndicom.

Swisscom führt derzeit einen Connect Test durch, der gerade an der Hotline und in den Swisscom-Shops stattfindet. Swisscom tut alles dafür, hier wieder als Gewinner rauszugehen. Das heisst für die Mitarbeiter „freiwillige“ Mehrzeit leisten oder den Beschäftigungsgrad erhöhen, um die Wartezeiten zu minimieren.

Die Swisscom Mitarbeitenden bieten Ihren Kunden neu auch gratis Beratungstermine für Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen an. Versicherungspartner ist die „Zürich Versicherung“. Die Beratungsgespräche werden von den Mitarbeitern der Zürich Versicherung gemacht. Ebenfalls werden Beratungstermine für Mietkautionen angeboten. Diese laufen über die AXA-Versicherung.

Verschiedene Bereiche, wie auch der technische Dienst, wurden an Partnerfirmen in Tägerwilen, Peja, Sofia und in den Kosovo ausgelagert. Interne Swisscom Mitarbeiter können bei einem technischen Problem nicht mehr eingreifen.

Cablex

Der Tochterfirma von Swisscom, zuständig für die Erschliessung des Glasfasernetzes fehlen mehr als 100 Fachkräfte. Dies führt zu Rückständen bei der Ausführung der Aufträge. Cablex versucht dies durch Subunternehmer auszugleichen. Allerdings leidet die Qualität der Arbeit darunter.

MS-Direkt

Der Fulfillment GAV bei MS-Direkt wurde neu verhandelt. Die Geschäftsleitung hat Bereitschaft gezeigt, einen 13. Monatslohn für die Angestellten schrittweise einzuführen. Demnach sollen die Mitarbeitenden ab 2025 einen halben und ab 2026 einen ganzen 13. Monatslohn erhalten. Weitere Verbesserungen konnten wir leider nicht durchsetzen.

Bericht der Unia OSGR

Anke Gähme / Regioleiterin OSGR / anke.gaehme@unia.ch / +41 78 657 06 28

Jahresbericht der Region Ostschweiz-Graubünden und der Sektion Säntis-Bodensee

Die Unia Mitglieder unserer Region, welche zum Organisationsbereich des kantonalen Gewerkschaftsbundes Thurgau gehören, sind in der Sektion Säntis-Bodensee organisiert. Betreut werden sie durch das Team der individuellen Mitgliederbetreuung der Region und durch das Team der kollektiven Mitgliederbetreuung.

Das Jahr 2024 war im Kanton Thurgau in unserem Organisationsbereich von den transversalen Themen wie der Auseinandersetzung um die Durchsetzung der 13. AHV und der Abwendung der geplanten BVG Reform in ihrer durch die bürgerlichen Kräfte eingebrachten Form. Hier konnten wir die Stimmbürger einerseits von der Notwendigkeit einer 13. AHV, wie sie Nachbarländer – wie Österreich und Lichtenstein bereits seit langem haben, überzeugen. Die BVG Reform hätte zu einer Verschlechterung für breite Kreise der Bürger gesorgt und die wirklichen Probleme der 2. Säule nicht gelöst, auch hier haben die Stimmbürger sich deutlich dagegen entschieden.

Gemeinsam mit unseren Mitglieder konnten wir auf den Strassen und Plätzen für unser Votum zu diesen beiden Abstimmungen werben und viele inhaltsreiche und gute Gespräche führen.

Die Rechtsvertretung der Gewerkschaft Unia war in unserer Region in 2024 nochmals stärker gefordert. Immer mehr nehmen Auseinandersetzungen um nichtgezahlte Löhne, unberechtigte Abzüge vom Lohn und die Nichtabführung von Sozialabgaben massiv zu. Arbeitnehmende, welche meinen, dass sie korrekt von ihrem Arbeitgeber angemeldet worden sind, mussten bei Baustellenkontrollen feststellen, dass dies nicht erfolgt ist und sie so zu Schwarzarbeitenden wurden.

Die Fallbehandlung im Kanton Thurgau zieht sich aufgrund des Konstruktes das Friedensrichter alle juristischen Auseinandersetzungen im ersten Schritt behandeln müssen und die Personaldecke seit längerem massiv ausgedünnt ist, sehr in die Länge – Wartezeiten von sechs Monaten sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Hier und in der Steuerverwaltung hat der Personalmangel schlimme Auswirkungen für Arbeitnehmende in allen Branchen – die einen bekommen keinen Abschluss ihres Verfahrens und damit kein Geld und die anderen haben Probleme aufgrund fehlender abgeschlossener Steuererklärungen ihre Prämienverbilligungen zu beantragen. Hier erwarten wir vom Kanton Thurgau endlich Taten statt Worte, damit dies nicht auf dem Rücken der finanziell Schwachen ausgetragen wird.

Im Sektor Bau konnte nach harten Verhandlungen bis zum Jahresende endlich einmal wieder eine Lohnerhöhung für alle Bauarbeitenden erreicht werden. Doch die Auseinandersetzung ist damit nicht zu Ende, das Jahr 2025 wird geprägt sein von der Durchsetzung unserer Forderungen für den LMV in Bezug auf familienfreundlichere Arbeitszeiten und einem verbesserten Gesundheitsschutz bei Extremwetterverhältnissen im Jahr.

Leider mussten wir uns zum Jahresende in der Branche mit Betriebsschliessungen auseinandersetzen, aufgrund fehlender Nachfolge. Zwar schreibt der LMV die Aufnahme von Verhandlungen für einen Sozialplan in diesen Fällen vor, jedoch waren die Firmen nicht einmal bereit, Firmentreue von weit über 20 Jahren zu honorieren und verweigerten den Abschluss. Dies ist beschämend und zeigt deutlich die mangelnde Wertschätzung in einigen Firmen in dieser Branche in unserem Kanton.

Im Sektor Gewerbe haben wir für die Branche Gebäudetechnik endlich mit einer Vorruhestandsregelung abschliessen können. Generelle Lohnerhöhungen gab es dort, in der Gebäudehülle, im Schreiner- und Holzgewerbe und weiteren Branchen. Für 2025 steht nun für die «Holzigen» die Erneuerung der GAV und im Elektrogewerbe braucht es ebenso eine

deutliche Verbesserung des GAV, wenn wir die Flucht junger und gut ausgebildeter Kräfte aus der Branche stoppen wollen.

Im Sektor Industrie stand die Firma Stadler Rail AG trotz guter Auftragslage vor der Situation, dass Zulieferfirmen sowohl in Österreich, der Schweiz und Spanien von den Unwettern des Sommers so stark betroffen waren, dass in Teilen Kurzarbeit angemeldet werden musste. Nun ist es an den Personalkommissionen, der Firmenleitung und uns als Sozialpartner das Nachholen der ausgefallenen Produktionszeiten so zu gestalten, dass die Arbeitnehmenden mitgenommen werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine leere Worthülse wird.

Im Sektor Tertiär war die Arbeit von der Umsetzung der Pflegeinitiative charakterisiert. Nun heisst es nicht nur den öffentlichen Bereich zu gestalten, sondern auch bei allen privaten Anbietern zu GAV-Regelungen zu kommen, die die Pflegenden in Heimen, Spitex und 24-Stunden-Pflege in der Branche halten und gute Arbeitsbedingungen sichern.

Fehlende Zeit für Pflege, Dauerstress, Ausbildungsbedingungen in der Praxis – die nicht länger tragbar sind und miese Bezahlung müssen ein Ende haben.

Im Detailhandel war Coop als unser Sozialpartner leider nicht bereit, trotz sehr guter Konzernergebnisse, die Beschäftigten daran wirklich teilhaben zu lassen, minimale individuelle Lohnerhöhungen zeigen keine Wertschätzung, sondern sind nur Brotkrumen vom Tisch des Konzerns.

Die Gastronomie ist auch in der Region Ostschweiz-Graubünden und damit im Kanton Thurgau stark im Wandel. Viele sind in den Tourismusregionen in ihre Heimatländer zurückgekehrt oder haben der Branche generell nach der Pandemie den Rücken gekehrt. Hier geht es zum einen um Stärkung der Löhne, aber auch um eine Veränderung im Arbeitszeitregime. Erste Verbände der Arbeitgeberseite zeigen Verhandlungsbereitschaft – auch in dieser Branche muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich sein. 4-Tage-Woche, Abschaffung der sogenannten Zimmerstunde und einiges mehr, sind hier die Themen, die wir bearbeiten werden.

Sonstiges:

In unserer Arbeit sind wir immer mehr gefordert, wenn es um ganz grundsätzliche Einhaltung der gesetzlichen Mindestregelungen in Arbeitsverhältnissen geht. Die Unwissenheit der Menschen wird zunehmend schamlos ausgenutzt. Dem setzen wir Infoveranstaltungen und Schulungen zur Lohngestaltung, GAV und dem Lesen und Verstehen von Arbeitsverträgen, Lohnabrechnungen, Pensionskassenausweisen entgegen. Hier können wir unsere Mitglieder in mittlerweile mehr als 10 Sprachen unterstützen.

Sowohl an unseren physischen Schaltern, als auch an unserem Webschalter seit 2024, telefonisch und via Mail erfolgt die Beratung zu sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen kompetent durch unser Care- und Rechtsteam an jedem Tag der Woche.

Stellenantritte nach der 90-Tage-Regelung nimmt zu. Hier braucht es eine verstärkte Kontrolle, um Fehlentwicklungen gegenzusteuern.

In eigener Sache:

Für das Jahr 2025 ist die Unia im Kanton Thurgau gut aufgestellt. Wir sind täglich bei unseren Mitgliedern präsent, aktivieren unsere Gewerkschaftsarbeit und arbeiten intensiv und gut mit unseren PartnerInnen auch über die Kantonsgrenzen hinaus zusammen.

Das Jahr wird für uns sehr herausfordernd und steht im Fokus der Auseinandersetzung um die Ladenöffnungszeiten im Kanton St.Gallen, um den LMV und die Stärkung unserer Jugendarbeit.

Bericht VPOD Ostschweiz

Azra Ganic / Regionalsekretärin / azra.ganic@vpod-ostschweiz.ch/ +41 77 232 57 73

Das Jahr 2024 war geprägt von personellen Veränderungen im Vorstand und im Regionalsekretariat.

Neues Co-Präsidium

Nachdem das Präsidium während mehreren Jahren vakant war, konnte es endlich wieder besetzt werden. An der Delegiertenversammlung vom 14. Mai wurden Pamela Städler, Stellenleiterin Selbsthilfegruppen und Gemeinderätin Lichtensteig und Dario Sulzer, Stadtrat Wil und Kantonsrat, ins Co-Präsidium des vpod Ostschweiz gewählt. Marlène Schürch ist aus dem Vorstand zurückgetreten. Wir danken ihr von Herzen für ihre geleistete Arbeit. Erich Schwegler, Philipp Bättig, Plotto Lutz und Andrea Schöb komplettieren den Vorstand. Für die zukünftige Mitarbeit im Vorstand, suchen wir (bevorzugt Frauen) aus dem TG oder Appenzell.

Wechsel bei Gewerkschaftssekretärin



Im Sekretariat kam es zu zwei Wechseln. Als Nachfolger von Patrizia Amaechi, konnten wir im Mai Noam Leiser als Gewerkschaftsmitarbeiter gewinnen. Nachdem Alexandra Akeret per Ende September als Gewerkschaftssekretärin gekündigt hatte, trat Azra Ganic im Dezember ihre Nachfolge an. Wir danken Alexandra und Patrizia herzlich für alles und wünschen ihnen für ihren weiteren Weg alles Gute. Gleichzeitig freuen wir uns auf die weitere Zusammenarbeit mit Azra und Noam.

Fokus betrieblicher Gewerkschaftsaufbau

Der Vorstand hat sich mit dem neu bestellten Sekretariat beraten, wie die Region künftig aufgestellt werden kann. Ausgehend vom Positionspapier des vpod Schweiz war man sich einig, dass man künftig näher bei den Leuten in den Betrieben sein möchte, damit auch ein Wachstum in der Region erreicht werden kann. Auch ist es ein Ziel, die bestehenden Gesamtarbeitsverträge weiterzuentwickeln.

Angesichts der grossen Herausforderungen am Kantonsspital St. Gallen (Massenentlassung 2023, Wechsel CEO 2024, neue Spitalorganisation 2025) wird der Fokus im Jahr 2025 in allen Kantonen (SG, TG, AI, AR) im Gesundheitswesen gelegt. Nebst dem möchten wir unsere Gewerkschaftsgruppen aus verschiedenen anderen Branchen im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen unterstützen und begleiten. Welche Betriebe konkret dies sein werden, hängt auch vom Unmut und dem Engagement unserer Mitglieder ab.

Wir bitten um Verständnis, dass wir – alle neu beim vpod Ostschweiz – uns finden und einarbeiten müssen. Im nächsten Jahr werden wir mehr über das Geschehene und die Kämpfe berichten können. Auf geht's!

