

Jahresbericht 2024



Ordentliche Delegiertenversammlung Thurgauer Gewerkschaftsbund

Wann: Dienstag, 18.03.2025, 19.30 Uhr

Ort: Auf dem Schiff MS St.Gallen / Hafen Romanshorn

Traktanden:

1. Begrüssung und Grusswort GB Arbon – Romanshorn
2. Wahl Stimmzähler*In
3. Grussbotschaft
4. Geschäftsberichte
 - 4.1 Vorstand
 - 4.2 Sekretariat TGGB und Arbeitersekretariat
5. Jahresrechnung 2024 und Revisorenbericht
6. Budget 2025
7. Wahlen / Verabschiedung
 - 7.1 Verabschiedung
 - 7.2 Vorstand
8. Termine und Kampagnen 2025
9. Wahl des Ortes der nächsten ordentlichen Delegiertenversammlung
10. Anträge der Sektionen und regionalen Gewerkschaftsbünde
11. Varia

Wir freuen uns auf eine spannende Delegiertenversammlung.

Kollegiale Grüsse



Lukas Auer

Vorstand und Revision

Name	Vorname	Gewerkschaft	Funktion
Auer	Lukas	Unia, VPOD, SEV	Präsident
Helbig	Dietmar	Syndicom	Vizepräsident
Gähme	Anke	Unia	Beisitzerin
Müller	Paul	Unia	Kassier
Holdowanski	Irek	Unia	Beisitzer
Akeret	Alexandra	SEV	Beisitzerin
Müller	Pascal	SEV	Beisitzer
Ganic	Azra	VPOD	Beisitzerin
Nikolicfuss	Sandrine	Kapers	Beisitzerin

Revisor
Revisor

Gmünder Ruedi
De Tann Francesco

SEV
Unia



Jahresbericht des Präsidenten

Gemeinsam sind wir stark

Es ist schwer vorstellbar, dass wir bald wieder ein so spezielles, herausforderndes Jahr erleben werden, wie das vergangene. Das soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch das angebrochene voller Herausforderungen sein wird. Es ist deshalb umso wichtiger, dass die Arbeitnehmenden eine kompetente Stimme erhalten, die ihnen eine faire Position in der Diskussion und dem Austausch mit den Arbeitgebern und deren Vertretern ermöglichen. Im Jahr 2024 hatten wir viele kämpferische Zeiten sowie Momente wo zeigten das....

Wir parat sind und laut werden

Die jährliche Medienkonferenz haben wir zugleich mit dem Startschuss zu Abstimmungskampf der AHV 13. Rente genutzt.

Thurgau

17

Mittwoch, 17. Januar 2024

«Wir sind parat und werden laut»

Gewerkschaften sehen 2024 als Jahr des Rentenkampfes und engagieren sich weiter für bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne.

Hans Suter

«2024 wird sehr intensiv für uns Gewerkschaften», sagt Präsident Lukas Auer an der Jahresmedienkonferenz des Thurgauer Gewerkschaftsbundes. «Wir sind an mehreren Fronten wieder am kämpfen – und das gleichzeitig.»

An erster Stelle steht für Auer und die Gewerkschaften der Kampf für die 13. AHV (schlecht und einfach nötig) und gegen Rentenalter 67 («unnötige Sparübung auf Kosten der einfachen Arbeitnehmenden»). Über beide eidgenössischen Volksinitiativen wird am 3. März an der Urne abgestimmt.

Der Gewerkschaftsbund will künftig mehr Fussabdrücke in der Thurgauer Politik hinterlassen, den Austausch unter den Gewerkschaften um den Bodensee fördern und die schlechten Arbeitgeber bekämpfen. «Wir wollen nur noch anständige Betriebe, die Löhne richtig bezahlen und das Arbeitsgesetz oder den Gesamtarbeitervertrag GAV einhalten.» Um dies zu erreichen, fordert Auer härtere Strafen und mehr Kontrollen. Hier sieht er in erster Linie den Kanton in der Pflicht. Er mahnt: «Wir sind parat und werden laut im Jahr 2024.»

SEV: Teuerungsausgleich im regionalen Verkehr

Dass die Gewerkschaften 2023 einiges erreichen konnten, zeigt das Beispiel der Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV beim regionalen Personalverkehr des Bundes. «Erfreulicherweise wurde bei allen Verhandlungen der Teuerungsausgleich anstandslos gewährt und es konnten durchaus positive Lohnmassnahmen für die Angestellten abgeschlossen werden», bilanziert der Ostschweizer Gewerkschaftssekretär Claude Meier. Ebenso konnten die Verhandlungen über den Firmenarbeitsvertrag der Appenzeller



Vereint im Kampf für die 13. AHV: Anke Gähme (Unia), Lukas Auer (TGGB), Claude Meier (SEV) und Dietmar Helbig (Syndicom). Bild: Hans Suter

Bahnen wegen der Fusion mit der Frauenfeld-Wil-Bahn abgeschlossen werden. Auch bei der Thurbo AG konnte die Verhandlung über ein neues Lohnsystem für das Lokomotivpersonal abgeschlossen werden. «Der SEV hätte gerne ein System mit einem garantierten Aufstieg für das gesamte Personal verhandelt, was jedoch zum heutigen Zeitpunkt nicht möglich war», bedauert Meier. Das Lohnsystem wird nun ab Sommer 2024 eingeführt.

Verhandlungsbedarf sieht Meier bei der Südostbahn (SOB). «Die abgelehnten Punkte in der GAV-Verhandlung von 2022 wurden nochmals akribisch angeschaut und man kam

zum Schluss, dass einige Fehler damals nicht bemerkt wurden.» Mit den neuen Erkenntnissen gebe es Spielraum, um das Verhandlungsergebnis im Frühjahr 2024 gegebenenfalls nochmals zur Abstimmung zu bringen.

In Frauenfeld soll wieder Ruhe einkehren

Die Bus Ostschweiz AG hat in Frauenfeld per Fahrplanwechsel 2024 die Stadtbuss-Linien vom Postauto übernommen. «Nach dem Start scheint es intern schon eine grosse Unzufriedenheit bei der Belegschaft zu geben», konstatiert Claude Meier. In den Medien wurden die neuen Dienstpläne kritisiert. «Ob diese Tourenpläne mit der Per-

sonalkommission abgestimmt wurden, ist zu bezweifeln. Denn einige Touren müssten mit den Personalvertretern vereinbart worden sein und sind ansonsten nicht erlaubt.» Der SEV habe sofort das Gespräch gesucht. Über den Jahreswechsel seien die Dienstpläne überarbeitet worden und würden per 1. März eingeführt. Das Ziel müssten sozialvertragliche Dienste mit normalen Pausen sein. «Laut Aussage von Bus Ostschweiz werden die Touren besser sein als diejenigen, die Postauto auf diesen Linien hatte.»

Auf dem Bodensee herrscht Funkstille. «Mit der Schweizerischen Bodenseeschiffahrt SBS ist eine Sozialpartnerschaft wei-

terhin nicht möglich», bedauert Meier. «Durch den Umstand, weil Verwaltungsratspräsident Benno Gmür nun auch die Stelle als CEO innehat, wird dies auch in absehbarer Zeit nicht möglich sein.» Der Disput hat seinen Ursprung in einem Sommerfahrplan.

Syndicom: Tiefe Löhne im Logistikbereich

Anspruchsvoll ist die Situation auch im Bereich Logistik, wie Syndicom-Regionalsekretär Dietmar Helbig erklärt. Die Post Schweiz AG habe die Zusammenlegung von PostLogistics und PostMail zu Logistik Services vollzogen. «Damit kommen auf die Mitarbeitenden einige Veränderungen zu.» Neuanstellungen würden im gleich tiefen Lohnniveau wie im Bereich Paket erfolgen. «Über die tiefen Löhne herrscht bei Logistik Services speziell unter den jüngeren Arbeitnehmenden grösster Unmut». Frauen der älteren Generation hätten nun mit schweren Paketen zu kämpfen.

Auch bei Postauto werde der Spardruck zum Teil auf Chauffeurinnen und Chauffeure abgewälzt. «Es gab viele Abgänge von unzufriedenem Personal, welches durch günstigere Arbeitnehmende ersetzt wurden.» Aufgrund der Intervention von Syndicom-Mitgliedern habe Postauto den Einstiegsjahreslohn von 68 000 auf mindestens 72 000 festlegen müssen. «Dadurch hat sich aber ein neues Problem ergeben. Mitarbeitende, die vor zwei bis fünf Jahren eingestellt wurden, haben teilweise immer noch einen tieferen Jahreslohn.» Erfolge habe es nach Misserfolgen bei Planzer Paket gegeben. Bei KEP&Mail, Cablex und Swisscom gebe es positive Aussichten.

Unia: Massenentlassung führt zu Grossdemo

Von einem positiven Verlauf kann Anke Gähm berichten. Sie

ist Regionalleiterin der Gewerkschaft Unia Ostschweiz-Graubünden. So konnte mit Stadler Rail eine Vereinbarung bezüglich der gewerkschaftlichen Zutrittsrechte im Betrieb und zur Zusammenarbeit in Auslieferungsfahrten des Firmen-GAV abgeschlossen werden. «Ende November konnte die Lohnvereinbarung mit 1,8 Prozent mehr Lohn sowie einer Garantie für einen Bonus und Weihnachtsgeld ebenfalls unter Dach und Fach gebracht werden.»

Wie ein Schock wirkte die angekündigte Entlassung von etwa 440 Personen am Kantonsspital St. Gallen. 3000 Demonstrierende hätten am 11. November 2023 laut und eindringlich gezeigt, was sie von den Plänen des Verwaltungsrates und der Kantonsregierung halten. «Solch eine Wucht hat St. Gallen noch selten erlebt. Hier zeigt sich, dass man mit vereinten Kräften wirklich Kraft bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten entfalten kann.»

VPOD: Unzufrieden mit den Lohnverhandlungen

Eine Enttäuschung setzte es auch bei der Spital Thurgau AG ab. Der VPOD Ostschweiz forderte zusammen mit dem Verband Personal Thurgau eine generelle Lohnerhöhung von 3 Prozent und eine individuelle Lohnerhöhung von 1 Prozent. «Wir sind enttäuscht, dass wir nicht gehört wurden und nur 0,75 Prozent generelle Lohnerhöhungen, 0,5 für individuelle und 0,55 Prozent für strukturelle Lohnerhöhungen erreichen konnten», heisst es im Bericht der Ostschweizer VPOD-Sekretärin Alexandra Akkeret. Nicht besser verlief die Verhandlung mit der Wäscherei Bodensee, die indirekt dem Kanton gehört. «Dies ist enttäuschend, gerade weil das Lohnniveau der Mitarbeitenden der Wäscherei eher tief ist.»



Thurgauer Gewerkschaftsbund

5. Februar 2024 · 🌐

...

Nein Komitee Thurgau zur unsoziale und schädliche Renteninitiative 67 der JFDP.

Es können nicht alle Topverdiener sein, wir brauchen auch die jeden Tag die wirkliche harten Arbeit machen und das zu einem Lohn, wo bei der Pensionierungsglückskarte die Anmeldung für Ergänzungsleistung beigelegt ist.

Thurgauer Gewerkschaftsbund Unia Ostschweiz-Graubünden Unia Jugend Ostschweiz-Graubünden Work - die Zeitung der Gewerkschaft Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB Simon Vogel Nina Schläfli Sonja Wiesmann Schätzle Ernst Zülle Grüne Thurgau SP Thurgau #gewerkschaftereinsatz



Heute das letzte Podium zum Nein für EFAS. Interessanter Abstimmungskampf bisher mit verschiedenen Auftritten, wie zum Beispiel bei @tvo_online oder Parteiversammlungen. #neinEFAS @unia_osgr @vpod_ostschweiz @sgb_gewerkschaftsbund



finanzierung der Gesundheitskosten
s Thema. Von links: Thomas Rech



... für den Gewerkschafter ein No-Go

Lukas Auer ist Präsident des Thurgauer Gewerkschaftsbunds – und von den Lohnkürzungen bei der Peregrina-Stiftung überrascht. «Ich habe vor kurzem noch mit Peregrina-Leuten telefoniert, aber ich wusste nichts von den Kürzungen.»



Lukas Auer, Präsident des Thurgauer Gewerkschaftsbunds.

Statt die Löhne ihrer Angestellten zu kürzen, hätten Stiftungsrat und Geschäftsleitung auch bei sich selbst ansetzen können. Es liegt in der Verantwortung von Stiftungsrat und Geschäftsführung, den Angestellten von Anfang an die richtigen Löhne zu geben. Meldet euch bei der Gewerkschaft

Unterwegs für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen... Gewerkschaftsdemo in Bern.

Es braucht mehr...

👉 mehr Respekt

👉 mehr Lohn

[#gewerkschaftereinsatz](#)



TAG DER ARBEIT

Der 1. Mai 2024 hatten sich über 150 Personen in Arbon getroffen und feiert gemeinsam friedlich den Tag der Arbeit mit einem Demomarsch durch die ehemalige Industriestadt am Bodensee.

Die Referent/in waren nebst Stefan Keller und Nicole Rüegg die Nationalrätin Nina Schläfli.



IGR Bodensee

Gegenseitiges Abwerben von Arbeitskräften löst die Probleme nicht – aber was dann?

Der interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee wünscht sich, dass mehr Arbeitskräfte im eigenen Land bleiben. Ihre Appelle richten sich vor allem an einen Personenkreis.



Die Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (von links): Sigi Langenbahn vom Liechtensteiner Arbeitnehmerverband, Präsident und Vertreter des Thurgauer Gewerkschaftsbund Lukas Auer, Bärbel Mauch vom Deutschen Gewerkschaftsbunds Südostwürttemberg Ludwig Debong vom DGB Schwaben und Reinhard Stämmer vom ÖGB.



Am 3. März war die Jahresversammlung in Rheineck und Lukas Auer wurde einstimmig zum Präsident gewählt. Grussbotschaft wurde vom Kantonsrat Florian Kobler überbracht.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee

Gewerkschaften am Bodensee - gemeinsam!



© DGB

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR Bodensee) ist der Zusammenschluss der DGB-Bezirke Baden-Württemberg und Bayern, der ÖGB-Landesgeschäftsstelle Vorarlberg, der kantonalen Gewerkschaftsbünde St. Gallen, Thurgau, Schaffhausen, Zürich, Appenzell AR, Glarus und Graubünden im SGB, Travail.Suisse St. Gallen und Thurgau sowie des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands (LANV). Die genannten Bünde sind durch ihre nationalen Organisationen Mitglieder im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und bekennen sich ohne Vorbehalt zu den Grundsätzen des

freien und demokratischen Gewerkschaftswesens.

Ziel des Zusammenschlusses ist, die wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/innen auf der Ebene der Europa-Region Bodensee im allgemeinen und insbesondere im Rahmen der Regionalpolitik der Europäischen Union zu vertreten und zu fördern.



Bericht Sekretariat und Arbeitersekretariat 2024

Leider hat sich wie schon 2023 keine grosse Veränderung gezeigt bei den Rechtsberatungen.

Das Telefonat hat immer angefangen.....

Mein Arbeitgeber hat mir meinen Lohn nicht bezahlt. Es zeigt sich einen Trend ab. Lohnausstand bis zur Schlichtung und dort einen Vergleich zu machen und dies ist zu 100% auf Kosten der Arbeitnehmer/In. Erwähnen muss man dazu noch, bis zur Betreuung oder Schlichtung haben diese Leute keinen Lohn und somit kein Einkommen. Viel kommt es auch vor, dass der Arbeitgeber/in nicht zur Schlichtung erscheint.

Diese Respektlosigkeit muss aktiv bekämpft werden gegen Lumpenbuden !!

Ein weiter grosser Missbrauch sehen wir bei Thema Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Gerade beim Kündigungsschutz – so bescheide er in der Schweiz auch ist – herrscht sowohl Arbeitgeberseite als auch Arbeitnehmerseite grosse Rechtsunsicherheit. So gibt es Arbeitgeber*innen, die behaupten, dass der zwingende Gesetzesartikel OR 336c bei ihnen nicht gelten würde!

Rechtsberatungen Total:

Aufteilung nach Branchen	2022	2023	2024
Metallbranche	90	95	30
Bauhauptgewerbe	182	182	203
Verwaltung und Soziales	64	64	71
Verkehr und Handel	130	130	98
Bau, Holzbearbeitung	70	70	111
Gastgewerbe	270	297	170
Landwirtschaft	55	70	65
Haushalt und Pflege	123	115	80
Rentn	50	50	52
Selbständige	45	58	36
Verschiedenes	122	71	210
Total	1201	1202	1126

Dem Kanton, den Gemeinden und den Organisationen, die uns zum Teil seit Jahren mit einem finanziellen Beitrag unterstützen, danken wir herzlich. Nur dank diesen Beiträgen können wir das Arbeitersekretariat weiterführen.

Jahresbericht des SEV Region Ostschweiz

Akeret Alexandra / Gewerkschaftssekretärin



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 Dienstschicht über 12 Std.

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

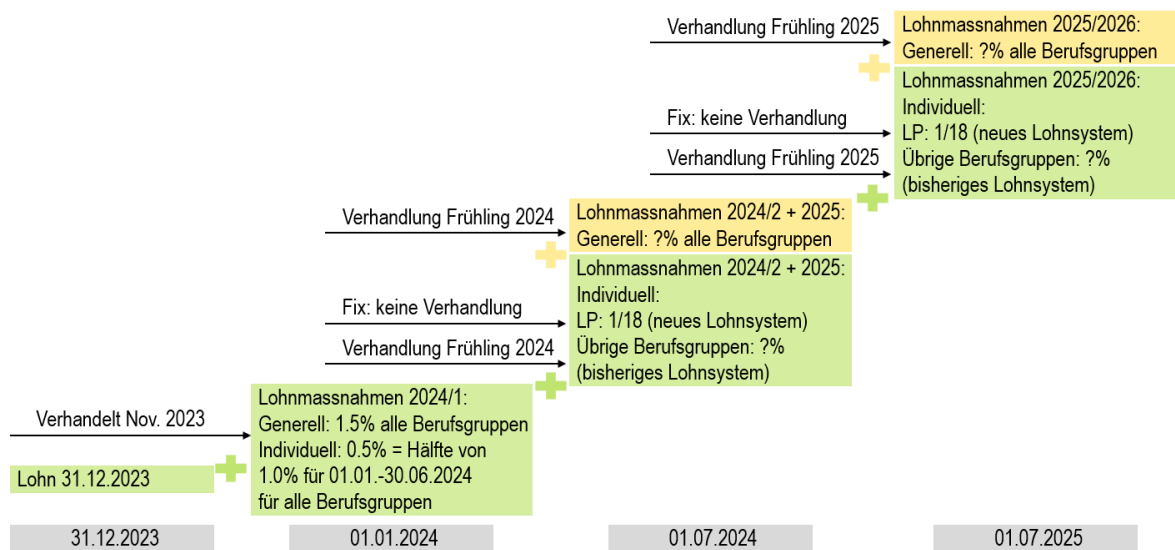
Zudem hat uns die Salü GmbH, das on Demand Taxiunternehmen in Wil beschäftigt und wird uns noch weiterbeschäftigen.

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). Thurbo 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 Thurbo 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 Thurbo angestellt waren und am 30. Juni 2024 immer noch bei Thurbo 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.

Jahresbericht der Syndicom

Helbig Dietmar / Regionalsekretär Logistik



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 Tägerwilien 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.

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.



Jahresbericht der Unia SÄntis Bodensee

Anke Gähme / Regioleiterin Unia OSGR



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.



Jahresbericht des VPOD Ostschweiz

Azra Ganic, Regionalsekretärin



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!



Jahresbericht kapers Cabin Crew Union

Dr. phil. Sandrine Nikolic-Fuss, Präsidentin



Das Jahr 2024 war geprägt von wichtigen Entwicklungen und Herausforderungen. Besonders bedeutend war die erste Phase der Umsetzung des neuen Gesamtarbeitsvertrags (GAV24). Nach dem positiven Abstimmungsergebnis begann die anspruchsvolle Arbeit, die vorgesehenen Verbesserungen schrittweise einzuführen. Obwohl einige Fortschritte bereits spürbar sind, bleibt die vollständige Umsetzung komplex und zeitaufwendig.

Ein weiterer Meilenstein war die erfolgreiche Änderung unserer Statuten, die unsere Organisation zukunftsfähiger macht. Gleichzeitig konnten wir für unsere Kolleg:innen in Japan einen neuen Vertrag abschließen, der bessere Arbeitsbedingungen sichert. Auch beim Inflationsausgleich haben wir durch die „Operation Tannenbaum“ erste Reaktionen des Managements erzielt, auch wenn die Ergebnisse hinter unseren Erwartungen zurückblieben.

Ein tragischer Verlust überschattete das Jahr: Der Tod unseres geschätzten Kollegen Tobia am 30. Dezember hat uns tief getroffen. In dieser schweren Zeit zeigt sich die Stärke unserer Gemeinschaft und Solidarität.



Wichtige Themen und Erfolge

- **Air Baltic und Lohndumping:** Seit zwei Jahren warten wir auf eine Klärung durch die Zürcher Behörden, während die Lufthansa-Gruppe die Situation für internes Lohndumping nutzt. Wir fordern eine zeitnahe Entscheidung und faire Bedingungen.
- **Mindestlohn in Genf:** Die Anzeige beim OCIRT führte zu Nachzahlungen durch die Swiss für 2021 und 2022. Dennoch bleibt die Berechnung der Rückzahlungen intransparent. Der Fall wurde an die CRCT weitergeleitet.
- **Engagement im SGB:** Der Schweizerische Gewerkschaftsbund setzte sich für zentrale Themen wie die 13. AHV-Rente, die BVG-Reform und einen Mindestlohn von 5000 CHF ein. Unsere Organisation beteiligt sich aktiv an diesen Initiativen, um Lohnschutz und Lebensqualität für alle Arbeitnehmenden zu fördern.



Internationale Zusammenarbeit

Die enge Kooperation mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) und der International Transport Workers Federation (ITF) stärkte unsere Position in der Luftfahrtbranche. Themen wie Schutz vor Sozialdumping, Gleichstellung und psychische Gesundheit standen dabei im Fokus. Ein besonderes Highlight war die Übernahme der Präsidentschaft der europäischen Sektion Zivile Luftfahrt der ITF durch kapers. Dies ist ein bedeutender Schritt, um die Interessen unserer Mitglieder auf europäischer Ebene noch stärker zu vertreten.

Ausblick

Unser Engagement bleibt auch im kommenden Jahr ungebrochen. Gemeinsam setzen wir uns für faire Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und die Verbesserung der Lebensqualität unserer Mitglieder ein.

Jahresprogramm 2025 TGGB

Datum	Zeit	Anlass	Ortschaft
Di. 14.01 Di. 14.01	10.00	Medienorientierung TGGB Vorstandssitzung TGG	Arbon
Di. 18.02	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Online
Di. 18.03 Di. 18.03	18.00 19.30	Vorstandssitzung TGGB Delegiertenversammlung TGGB	Arbon
Mo. 01.05	10.00	Tage der Arbeit	Konstanz
Mi. 14.06		Frauenstreik	Schweiz
Di. 25.06	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Frauenfeld
Di. 16.09	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Frauenfeld
Di. 25.11	18.00	Vorstandssitzung TGGB	Arbon

**Deine Gewerkschaft
das sind wir, alle**

Öffentliche Rechtshilfestellung Thurgauer Arbeitersekretariat

Hier erhalten Sie Antworten und Unterstützung im rechtlichen Bereich rund um das Thema „Arbeit“ (z.B. Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsgesetz, Arbeitslosenversicherung, übrige Sozialversicherungen etc.) sowie beim Ausfüllen der Steuererklärung (natürliche Personen).

Wir beraten Sie gerne.

Adresse:

Thurgauer Arbeitersekretariat
Hohenzornstr. 4, 1. Stock
8500 Frauenfeld

Telefon 052 720 50 15

Mail: info@tggb.ch

Persönliche Sprechstunden nach Terminvereinbarung.

Zeitfenster für Telefonberatung

Dienstag:

09.00 bis 11.00 Uhr
14.00 bis 16.00 Uhr

Freitag:

09.00 bis 13.00 Uhr

Der Mietrechtliche Mieter- verband hilft!



Mieterinnen- und Mieterverband Ostschweiz
www.mieterverband.ch
071 222 50 29
ostschweiz@mieterverband.ch

MASSENKÜNDIGUNG PARKETTSCHADEN
RENOVATION MIETRECHTSBROSCHÜREN
MIETZINSERHÖHUNG RECHTSPRECHUNG
HAUSTIERVERBOT MIETZINSSENKUNG
WOHNUNGSABNAHME UNTERMIETE
SCHIMMELPILZ WÄRMELISIERUNG HEIZKOSTENABRECHNUNG
MIETTIPS LEBENSSTILELLEN
REFERENZZINS BALKONPFLANZEN TOTALSANIERUNG
GRILLIEREN SCHLICHTUNGSSTELLE
MIEVERTRAG GENOSSENSCHAFTEN
VERTRAGSVERLÄNGERUNG PARTYLÄRM
KÜNDIGUNG KÜNDIGUNGSFRIST
SCHADENERSATZ ABCDEPROTOKOLL
ZÜGELHILFEN KINDERLÄRM
MIETSCHULDEN SCHLÜSSELÜBERGABE
ERSATZMIETER UNTERHALTSARBEITEN
HAFTUNG NACHBARSCHAFTSPROBLEME
ZÜGELHILFEN SPIELWIESE
NEBENKOSTENABRECHNUNG LOHNPFÄNDUNG
RATGEBER TREPPENHAUSREINIGUNG
NACHMIETER MIETERSTRECKUNG RUHEZEITEN
BALKONPFLANZEN NEUVERMIETUNG
RECHTSWISSEN RACHEKÜNDIGUNG
AUSZUG WASCHKÜCHENPLAN
EINZUG MÖSTERBRIEFE
ANFECHTUNG KÜNDIGUNGSGRUND
MIETPENSINTERLEGUNG