

Jahresbericht 2023

www.tggb.ch



Ordentliche Delegiertenversammlung Thurgauer Gewerkschaftsbund

Wann: Freitag, 26.04.2024, 19.30 Uhr

Ort: Theaterhaus Weinfelden / Beim Bahnhof Weinfelden

Traktanden:

1. **Begrüssung und Grusswort**
2. **Wahl Stimmzähler*In**
3. **Geschäftsberichte**
 - 3.1 Vorstand
 - 3.2 Sekretariat TGGB und Arbeitersekretariat
4. **Jahresrechnung 2023 und Revisorenbericht**
5. **Budget 2024**
6. **Wahlen / Verabschiedung**
 - 6.1 Verabschiedung
 - 6.2 Vorstand
7. **Termine und Kampagnen 2024**
8. **Wahl des Ortes der nächsten ordentlichen Delegiertenversammlung**
9. **Anträge der Sektionen und regionalen Gewerkschaftsbünde**
10. **Varia**

Wir freuen uns auf eine spannende Delegiertenversammlung.

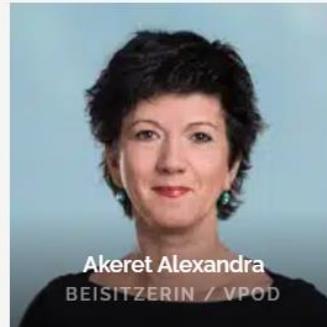
Kollegiale Grüsse



Lukas Auer
Präsident TGGB

Vorstand und Revision

Stand 31. Dezember 2023



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 2023 hatten wir viele kämpferische Zeiten sowie Momente wo zeigten:



Vertrauen ist gut. Gewerkschaft ist besser.

Die jährliche Medienkonferenz durften wir bei der Firma Frenicolor GmbH in Arbon machen. Wir machen diese Medienkonferenz immer anfangs Jahr für einen Rückblick sowie einen Ausblick in das neue Gewerkschaftsjahr.



TAG DER ARBEIT

Der 1. Mai 2023 hatten sich über 100 Personen in Weinfelden getroffen und feiern gemeinsam friedlich den Tag der Arbeit.

Die Referent/in waren nebst Paul Rechsteiner, Nina Schläfli, Danijela Dragicevic der neue SEV Präsident Matthias Hartwich.





Lukas Auer wurde als Gewerkschaftsbund Präsident in die Sendung ARENA des SRF Schweizer Radio und Fernsehen eingeladen für das Thema: Frauenstreik – ein Streik für alle Frauen oder nur für linke?
(Sendetermin: 16.06.2023)



Mindestlohn im Kanton Thurgau Eingabe 22. Juni 2023

Ein breites Bündnis hat in den letzten Monaten Unterschriften für die Petition «Ein Mindestlohn für die Ostschweiz gesammelt». Diese Unterschriften werden Ihnen mit diesem Schreiben überreicht.

Die Lebenssituation der Menschen, deren Einkommen bei einer 100 %-Stelle ein menschenwürdiges Leben nicht garantiert, muss sich verbessern.

Darum fordern 1'736 Personen die Regierungen der Kantone St.Gallen, Thurgau und Appenzell-Ausserroden in einer Petition dazu auf, dem jeweiligen Kantonsparlament eine Vorlage zum Erlass eines kantonalen Mindestlohns zu unterbreiten.



Gemeinsam auf die Strasse: **Am 16. September 2023 gibt es eine grosse Lohndemo in Bern.** Sei dabei und bringe alle deine Kolleg:innen!

Nach drei Jahren mit sinkenden Reallöhnen beginnt in ein paar Wochen der entscheidende Lohnherbst. Die

↑
**PREISE RAUF?
LÖHNE
RAUF!**

Preise steigen, die Gewinne der Firmen steigen, die Löhne der Chefs steigen, sogar die Produktivität steigt – also müssen auch die Löhne rauf!

Wahlen im Oktober 2023

Gratulation an Nina Schläfli (VPOD) für die Wahl als Nationalrätin im Kanton Thurgau.



Das erste Votum im Nationalrat für einen besseren Schutz vor häuslicher Gewalt für Opfer ohne Schweizer Pass.



Thurgauer Gewerkschaftsbund

29. November 2023 · 🌐



TOP
NEWS

Lukas Auer

Präsident Thurgauer Gewerkschaftsbund

Wer 100 Prozent arbeitet, soll weniger Steuern zahlen. Dies schlägt ein FDP-Ständerat vor. Damit will er ein Vollzeitpensum wieder attraktiver gestalten und gegen den Fachkräftemangel vorgehen. Die Gewerkschaften im Thurgau sehen diesen Vorschlag kritisch. Mehr dazu sehen Sie

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, Lukas Auer vom Thurgauer Gewerkschaftsbund, Präsidentin und Vertreterin des Deutschen Gewerkschaftsbunds Südostwürttemberg Bärbel Mauch, Ludwig Debong vom DGB Schwaben und Reinhard Stämmer vom ÖGB.

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 2023

Leider hat sich wie 2022 keine grosse Veränderung gezeigt bei den Rechtsberatungen. Weiterhin war jede zweite Kontaktaufnahme (Telefon / Mail) mit dem Satz angefangen: Mein Arbeitgeber hat mir meinen letzten (letzteren) 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 Betreibung 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!

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:

Rechtsgebiete	2021	2022	2023
Arbeitsrecht 1 OR / GAV	741	812	823
Arbeitsgesetz 2 ArG	66	93	81
Arbeitslosenversicherung 3	219	215	201
Migrationsrecht 4	0	20	32
Übrige 5	47	61	65
Total:	1073	1201	1202

Im Obligationenrecht sind u.a. die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen geregelt. Diese minimalen gesetzlichen Vorschriften gelten für alle Unternehmen. Beim Arbeitsgesetz handelt es sich um öffentliches Recht.

Aufteilung nach Branche	2021	2022	2023
Metallbranche	75	90	95
Bauhauptgewerbe	114	182	182
Verwaltung und Soziales	80	64	64
Verker und Handel	115	130	130
Bau, Holzbearbeitung	61	70	70
Gastgewerbe	247	270	297
Landwirtschaft	26	55	70
Haushalt und Pflege	118	123	115
Rentner	51	50	50
Selbständige	87	45	58
Verschiedenes	99	122	71
Total	1073	1201	1202

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

Claude Meier / Gewerkschaftssekretär



Ein anspruchsvolles Jahr 2023 ist zu Ende gegangen und wurde von einigen Schlagwörtern wie Kaufkraftverlust, Fachkräftemangel, Krieg, Klima, usw. geprägt. Die Teuerung ist dadurch auch in diesem Jahr ein Thema gewesen. Erfreulicherweise sind die Passagierzahlen wieder auf dem Niveau von vor der Pandemie und es bleibt zu hoffen, dass dies auch mit den aktuellen Erhöhungen der Ticketpreise im ÖV so bleiben wird.

Lohnverhandlungen:

Die geplanten Einsparungen vom Bund beim Budget für den RPV haben die Lohnverhandlungen für das 2024 natürlich erschwert. Die Teuerung ist nicht so hoch wie im Frühjahr prognostiziert ausgefallen und ist auf den November nochmals gesunken. Zu diesem Zeitpunkt waren jedoch die Verhandlungen in den verschiedenen KTU's schon abgeschlossen worden. Erfreulicherweise wurde bei allen Verhandlungen der Teuerungsausgleich anstandslos gewährt und es konnten durchaus positive Lohnmassnahmen für die Angestellten abgeschlossen werden.

Andere Verhandlungen:

Die Verhandlung über den FAV der Appenzeller-Bahnen wegen der Fusion mit der Frauenfeld-Wil-Bahn konnte im Herbst abgeschlossen werden. Die Abstimmung über das gesamte Paket wurde jedoch mit grosser Mehrheit von den organisierten Mitarbeitenden gutgeheissen. Die Umsetzung der Erneuerungen wie die betriebliche 5-Tagewoche oder das neue Lohnsystem muss nun beobachtet werden.

Auch bei der Turbo 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. Die Abstimmung war nicht so klar wie gewünscht ausgefallen aber das Lohnsystem wird nun ab Sommer 2024 eingeführt. Das Verhandlungsergebnis ist als ein Schritt in die richtige Richtung zu werten.

Bei der SOB wurden die abgelehnten Punkte in der GAV-Verhandlung von 2022 nochmals akribisch angeschaut und man kam zum Schluss, dass einige Fehler damals nicht bemerkt wurden. Mit den neuen Erkenntnissen gibt es Spielraum, um das Verhandlungsergebnis im Frühjahr 2024 gegebenenfalls nochmals zur Abstimmung zu bringen.



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Aus den Unternehmungen:

Die Bus Ostschweiz AG (BOS) hat in Frauenfeld per Fahrplanwechsel 2024 die Linien vom Stadtbus übernommen. Nach dem Start scheint es intern schon eine grosse Unzufriedenheit bei der Belegschaft zu geben. In den Medien wurden die neuen Dienstpläne kritisiert. Ob diese Tourenpläne mit der PeKo abgestimmt wurden, ist zu bezweifeln, denn einige Touren müssten mit den Personalvertretern vereinbart worden sein und sind ansonsten nicht erlaubt. Der SEV wird bei diesem Problem dranbleiben und mit der BOS das Gespräch suchen.

Den Zuschlag für die Ausschreibung bei EngadinBus hat die BOS nicht bekommen. Ob dagegen Einsprache erhoben wird, ist noch offen.

Die Schifffahrtsunternehmung Untersee und Rheinschiffahrt (URh) konnte vom sehr schönen und warmen Herbst profitieren und schaut auf eine ansprechende Saison zurück. Der starke Schweizerfranken ist jedoch bei den Unternehmungen, welche grenzüberschreitend auf Ausflügler angewiesen sind, zu einem grossen Problem geworden.



Mit der Schweizerischen Bodenseeschiffahrt (SBS) ist eine Sozialpartnerschaft leider weiterhin nicht möglich. Durch den Umstand, dass Herr Gmür als Verwaltungsratspräsident nun auch die Stelle als CEO innehat, wird dies auch in absehbarer Zeit nicht möglich sein. An Themen, welche mit einer Gewerkschaft diskutiert werden müssten, mangelt es nicht und der SEV wird weiterhin beobachten, was bei der SBS läuft.



Jahresbericht der Syndicom

Azra Ganic / Regionalsekretärin Sektor ICT



Logistik Services Post

Die Post Schweiz AG hat die Zusammenlegung von PostLogistics und PostMail zu Logistik Services vollzogen. Damit kommen auf die Mitarbeitenden zukünftig einige Veränderungen zu.

Am meisten betroffen von diesen Veränderungen sind die ehemaligen Briefpöster:innen. Neuanstellungen erfolgen im gleich tiefen Lohnniveau wie es im Bereich Paket bereits schon länger gang und gebe ist. Über die tiefen Löhne herrscht momentan bei Logistik Services speziell unter den jüngeren Arbeitnehmenden der grösste Unmut. Frauen der älteren Generation haben neu mit schweren Paketen zu kämpfen. Die Zeiterfassung bei einer Fünftageweche funktioniert im früheren Briefbereich auf Grund von unterschiedlichen Zeiterfassungssystemen ebenfalls noch nicht.

Der Rückgang der Paketmengen um 5.1%, Briefe 6.6%, Zeitungen 6.5% und Werbung um 8.5% beunruhigt den Postkonzern sehr und lässt ihn nebst der Erhöhung der Portokosten zu verschiedenen Sparmassnahmen greifen, die auch bei den Angestellten spürbar sind.

Die Zusammenlegung einzelner Zustellstellen aus den Bereichen Brief und Paket und die um Verlegung einzelner Zustellteams an andere Zustellorte belastet die Mitarbeitenden zusätzlich.

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.

Postauto

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

So hat der PostAuto Betrieb Ost im Jahr 2023 Stadtbuss Frauenfeld und das Oberengadin an günstigere Anbieter:innen verloren.

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.

Postkonzern

Aktuell laufen die Verhandlungen zum Dach GAV. Der Forderungskatalog von syndicom für den Post CH Bereich wurde bereits beim Postkonzern deponiert.

Auch stehen jetzt wieder Lohnverhandlungen in einem schwierigen Umfeld an. Zum einen sind die Lebenshaltungskosten immens gestiegen zum anderen sind alle Unternehmer auf Sparkurs.

Die PeKo's bei der Post sind für die Amtszeit 2024 – 2027 neu gewählt worden. Es konnten viele syndicom Mitglieder in den Betrieben für das Amt gewonnen werden.

Planzer Paket

Ab dem 1. Oktober 2023 gilt für die Paketzusteller:innen bei Planzer ein neuer GAV. Dieser konnte erreicht werden, weil sich die Mitarbeitenden an syndicom gewendet haben und die schlechten Arbeitsbedingungen angeprangert haben.

Der GAV regelt die Arbeitsbedingungen der zirka 450 Beschäftigten von «Planzer Paket». So wird die maximal erlaubte Arbeitszeit von 48 Stunden auf 44 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich gesenkt. Es gilt ein verbindlich festgelegter Mindestlohn und der GAV garantiert jährlich kollektive Lohnverhandlungen. Auch das Mitbestimmungsrecht für die Zustellerinnen und Zusteller ist geregelt.



KEP&Mail

Auch für die Unternehmen und Subunternehmen die Postdienste erbringen, gilt ab der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, voraussichtlich Juni 2024 ein neuer GAV. Insbesondere verbessert der GAV die Arbeitsbedingungen der Firmen wie DPD und DHL. Insgesamt betroffen sind 30'000 – 40'000 Mitarbeiter:innen in der Schweiz, die bisher unter teilweise prekären Bedingungen angestellt waren.

Mit dem neuen GAV ist Schluss mit überlangen Arbeitstagen. Neu ist die maximale Arbeitszeit pro Woche auf 42 Stunden festgelegt.

Der GAV regelt die Zeiterfassung, d.h. alle Stunden, die gearbeitet werden, müssen zwingend dokumentiert und entschädigt werden. Die Arbeitszeiterfassung ist Pflicht. Hält sich die Arbeitgeberin nicht daran, wird sie sanktioniert.

Auch sind jährliche Lohnverhandlungen im neuen GAV vorgesehen.

Netzinfrastuktur-GAV

Der neue Gesamtarbeitsvertrag verbessert die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Netzinfrastuktur-Branche. Zu den wichtigsten Verbesserungen gehören die Reduktion der Arbeitszeit und höhere Zuschläge bei regelmässiger Nachtarbeit. Der Bundesrat hat den GAV für allgemeinverbindlich erklärt.

- Ab 2025 wird die Arbeitszeit von 42 auf 41 Wochenstunden gekürzt, ohne Lohnreduktion
- 15% statt 10% Zeitgutschrift bei regelmässiger Nachtarbeit
- Verbesserter Schutz für Mitarbeitende, die sich in einer Personalvertretung oder bei

- der Gewerkschaft syndicom engagieren
- Der Mutterschaftsurlaub wird um zwei Wochen auf 16 Wochen erhöht, beim Vaterschaftsurlaub gilt ebenfalls eine volle Lohnfortzahlung

cablex

Im Mai 2023 hat syndicom die GAV-Verhandlungen mit der cablex gestartet, mit dem Ziel den GAV zu verbessern.

Mit der cablex haben wir uns wie folgt vorläufig geeinigt:

- Der aktuell gültige GAV von 2019 bleibt weiterhin in Kraft und gilt bis Ende Dezember 2024.
- Die im Branchen-GAV der Netzinfrastruktur verbesserten Punkte werden in den GAV cablex per 1.1.2024 aufgenommen.

-

Google

Im März 2023 hat ein erneuter Walkout gegen unnötige Entlassungen stattgefunden. Angestellte protestieren gegen Massenentlassungen und für einen ausgebauten Sozialplan. Unter dem Motto «we walk out for those who can't walk back in» haben 400 - 500 Google-Mitarbeitende in Zürich gegen die Massenentlassung protestiert. Die breit abgestützten Vorschläge des Personals, um die Entlassungen zu vermeiden, hat Google nicht berücksichtigt. Der Walkout (Protestpause) wurde von syndicom-Mitgliedern bei Google Zürich organisiert.

Die Personalvertretung bei Google Zürich – unterstützt durch syndicom – hat im Konsultationsverfahren zahlreiche Vorschläge erarbeitet, mit welchen die Entlassungen hätten vermieden werden können. Darauf ist das Unternehmen nicht eingegangen. Zum Beispiel haben sich gut 2'500 Zürcher Angestellte bereit erklärt, freiwillig ihre Arbeitszeit zu verkürzen.

Die am Walkout beteiligten Google-Mitarbeitenden zeigten sich solidarisch mit den Entlassenen in der Schweiz und weltweit. Sie störten sich am intransparenten Vorgehen und daran, dass der Alphabet-Konzern, dem Google gehört, trotz Milliardengewinnen fünf Prozent des Personals entlässt. Es ist dem Unternehmen nicht gelungen, die ökonomische Notwendigkeit glaubhaft darzulegen.

Swisscom

Der Abschluss, den syndicom erreichen konnte, sah eine Erhöhung der Lohnsumme um 2.6% per 1.4.2023 vor. Für Mitarbeitende, die dem GAV Swisscom unterstehen gibt es eine generelle Lohnerhöhung abhängig von der Position im Lohnband.

1.3% der Lohnsumme stehen für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Für Kadermitarbeitende, die nicht dem GAV unterstehen, stehen 2.6% für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung; dafür gibt es für sie keinen Anspruch auf eine generelle Erhöhung.

Dieses Jahr fanden bei Swisscom die Personalvertretungswahlen statt. Wie konnten in allen Wahlkreisen unsere syndicom Mitglieder stärken.



Jahresbericht der Unia Säntis Bodensee

Anke Gähme / Regioleiterin Unia OSGR



Ein Jahr voller Engagement:

Rückblick auf unsere vielfältigen Aktivitäten

Das vergangene Jahr war für uns ein Jahr des aktiven Engagements in den verschiedenen Bereichen, Sektoren und Branchen. Von März bis November haben wir zahlreiche Aktionen, gemeinsame Treffen und Veranstaltungen durchgeführt und uns für wichtige Anliegen eingesetzt.

Im Februar 2023 wurde mit **unserem GAV-Partner Bauwerk Boen AG** die Lohnvereinbarung 2023 mit einem sehr guten Ergebnis abgeschlossen – 2 % Erhöhung der Mindestlöhne sowie 3 % auf die Reallöhne. Somit wurde nicht nur die Teuerung ausgeglichen, es gab auch ein reales Mehr im Sack.

08. März 2023, am Internationalen Frauentag, haben wir gemeinsam mit den Frauen in der Reinigung, in der Pflege, im Detailhandel und bei Stadler auf die immer noch bestehenden Ungleichheiten beim Lohn mit Fotoaktionen, Infoflyern und Gesprächen aufmerksam gemacht.

Am 22. März lancierten wir gemeinsam mit den Gewerkschaftsbünden unserer Region die Petition «Ein Lohn zum Leben».

Ebenfalls in diese Zeit fielen unsere Ortsgruppenversammlungen und dies insgesamt 11mal.

AmTag der Arbeit - **am 01. Mai** - konnten wir gemeinsam in Weinfelden eine engagierte und ebenfalls im Zeichen des bevorstehenden Frauenstreiks stehende Veranstaltung massgeblich mitgestalten.

Der 12. Mai – der Tag der Pflege – bot uns die Möglichkeit, gemeinsam mit den Pflegenden, an einem Marsch durch die St.Galler Innenstadt, die derzeitige Pflegesituation symbolisch zu Grabe zu tragen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalteten wir den Trauermarsch «Pflegenot ist bald Pfl egetod» eindrücklich.

Ein weiterer Höhepunkt war der Frauenstreik am **14. Juni** - mit einer grossen und eindrücklichen Tavolata vor der Geriatrie, dem Bürgerspital und Singenberg veranstalteten wir eine längere aktive Mittagspause für mehr als 300 Beschäftigte, um ihnen einerseits zu danken und andererseits nochmals den Notstand bei den Arbeitsverhältnissen in den Fokus zu rücken. Die Aktion stärkte die Gemeinschaft des Personals zu den Gewerkschaften und die Verankerung in den Häusern wurden damit vertieft.



Im Juni gab es erstmalig ein internationales Treffen der Betriebsräte und der Pekos von Stadler Rail aus Deutschland, Polen und der Schweiz. Das dort erarbeitete gemeinsame Programm ist ehrgeizig, dient aber der noch besseren Vertretung der Arbeitnehmendenrechte in allen drei Ländern.

Bis zur Sommerpause reichten unsere Aktivitäten von St. Moritz über Davos bis nach Scuol, wo wir in verschiedenen Vereinen aktiv waren, die Mitglieder und potenziellen Mitglieder über ihre Rechte und die gewerkschaftlichen Aktivitäten und Möglichkeiten aufklärten.

Nach der Sommerpause folgten diverse Versammlungen in den verschiedenen Branchen, insbesondere Elektro- und Gebäudetechnik sowie dem Bau.

Am **16. September** reisten wir mit mehr als 100 Mitgliedern an die Kaufkraftdemo nach Bern, welche gross und eindrücklich zeigte, wie dringlich das Thema «Sicherung der Kaufkraft – gute Löhne» derzeit ist.

Dies setzte sich am **07. Oktober** mit einer grossen Elektro- und Gebäudetechnikerdemo in Zürich fort. Diese Branchen brauchen eine dynamische und positive Entwicklung ihrer GAV, damit nicht noch mehr junge Berufsleute diesen Branchen kurz nach der Lehre den Rücken kehren.

Wir waren noch mit der Bilanzierung der Demos beschäftigt, da kam plötzlich die Nachricht vom Kantonsspital St.Gallen, dass ca. 440 Massenentlassungen anstehen würden.

Gemeinsam mit dem Personal, deren hoch engagierte Aktionsgruppe und den Bündnispartnern wurde die erste Protestaktion am 23. Oktober sehr erfolgreich umgesetzt. Es war eindrücklich, dass sich spontan mehr als 600 Beschäftigte auf dem Innenhof des Kantonsspitals solidarisierten und wir im Anschluss alle gemeinsam die Grossdemo am 11. November 2023 dazu organisieren konnten.

3000 Demonstranten zeigten laut und eindrücklich, was sie von den Plänen des Aufsichtsrates und der Kantonsregierung halten. Solch eine Wucht hat St. Gallen noch selten erlebt. Hier zeigt sich wieder einmal, dass man mit vereinten Kräften wirklich Kraft bei der Durchsetzung von Arbeitnehmendenrechten entfalten kann.

Im Monat November war es dann endlich so weit, dass wir nach Verhandlungen einerseits die Vereinbarung bezüglich der gewerkschaftlichen Zutrittsrechte im Betrieb mit Stadler Rail abschliessen konnten und andererseits ebenfalls eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit in Auslegungsfragen des Firmen GAV.



Ende November dann konnte die Lohnvereinbarung mit 1.8 % mehr Lohn sowie einer Garantie für einen Bonus und Weihnachtsgeld ebenfalls unter Dach und Fach gebracht werden.

So war das vergangene Jahr geprägt von Vielfalt und Engagement, und wir sind stolz darauf, einen Beitrag zu wichtigen gesellschaftlichen Anliegen geleistet zu haben.

Mit dem Jahr 2022 haben wir vom Graubündener Gewerkschaftsbund die Betreuung der Grenzgänger aus Italien und anderen Staaten übernommen. In Mals und Chiavenna beraten wir die Grenzgänger zu bilateralen Fragen, im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Hier ist nicht nur das Interesse gross, sondern wir konnten dadurch auch zusätzliche Mitglieder gewinnen.

Wir blicken voller Energie und Motivation auf das kommende Jahr und stehen bereit, uns gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Vertrauensleuten weiterhin aktiv zu engagieren.

«Uniti siamo Forti» - Gemeinsam sind wir stark!

Jahresbericht des VPOD Ostschweiz

Alexandra Akeret, Gewerkschaftssekretärin



Spital Thurgau AG



Wir forderten zusammen mit personalthurgau, 3 % generelle Lohnerhöhung und 1 % individuelle Lohnerhöhung. Wir sind der Meinung, dass ein voller Ausgleich des Kaufkraftverlusts derzeit notwendiger denn je ist. Alles wird teurer – die Lebensmittel, die Mieten, die Hypothekarzinsen, die Benzinpreise. An die Krankenkassenprämien darf man gar nicht denken, zumal diese bei der Ermittlung der Teuerung gar nicht berücksichtigt werden. Bereits letztes Jahr wurde betont, dass die Forderung nach

einer generellen Lohnerhöhung nicht eine Lohnforderung darstelle, sondern rein der Erhaltung der Kaufkraft diene und damit der bestehenden Teuerung entgegenwirken solle. Wir sind enttäuscht, dass wir nicht gehört wurden und nur 0.75% generelle Lohnerhöhungen, 0.50% für individuelle Lohnerhöhungen und 0.55% für strukturelle Lohnerhöhungen (MTRA, Rettungssanitäter, PG-Psychologie, Medi. Codierung, Zentralsterilisation, Labor, Flex-Modelle: Entschädigung für ausserordentliche Flexibilität). Für Leistungsprämien stehen wieder Fr. 150'000.00 zur Verfügung. Auch für Aus-, Fort- und Weiterbildung sind wieder Fr. 3.6 Mio. budgetiert worden. Immerhin werden ab Lohnklasse 26 keine generellen und individuellen Lohnerhöhungen im Jahr 2024 ausbezahlt werden. Dafür sollen mittels Einmalzahlungen die daraus freiwerdenden finanziellen Mittel zusätzlich an die FIV-Mitarbeitenden fliessen, die bis und mit der Lohnklasse 09 angehören. Ebenso werden Mitarbeitende in einer HF-Ausbildung sowie 25+-Ausbildung bei diesen Einmalzahlungen mitberücksichtigt. So können zwischen 1-2% zusätzliche Lohnrundengelder an Mitarbeitende verteilt werden, welche die Teuerung deutlich spürbarer trifft.

Staatspersonal

Dem Staatspersonal wird eine Lohnentwicklung von 1.5 % generell und 1.0 % individuell gewährt.

Wäscherei Bodensee

Die Wäscherei Bodensee hat eine neue Peko gewählt. Diese durfte im November eine erste Schulung besuchen. Ein erster Austausch mit Marco Wackerlig, dem CEO der Wäscherei Bodensee, fand bereits statt. Seine Wertschätzung gegenüber der Peko ist gross.

Bei der Lohnrunde wurden aber leider nur 0.75% generell und 0.5% individuell eingestellt. Dies ist enttäuschend, gerade weil das Lohnniveau der Mitarbeitenden der Wäscherei eher tief ist.



Arbon

Die Angestellten der Stadt Arbon hat ebenfalls eine neue Peko gewählt. Wir sind in Kontakt und werden die neue Peko unterstützen, wo nötig. Leider gewährt das Parlament nicht die vom Stadtrat vorgesehe Lohnrunde. Dieser sah einen Teuerungsausgleich von 2 Prozent vor, dazu 1 Prozent für generelle und 1 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen. Schön, dass

der Stadtrat dem Personal 4% geben wollte, dies wäre eine tolle Wertschätzung gewesen. Das Parlament sprach lediglich 2.3%.

Generalversammlung vpod

Am 24. Mai führten wir unsere alle 2 Jahre stattfindende GV im Gasthaus zum Trauben in Weinfeldern statt. Wir durften 3 Mitgliedern zum 40 jährigen und einem Mitglied zum 60 jährigen Jubiläum gratulieren. Luki Auer (Präsident TGGB) referierte anschliessend zur Petition «Ein Lohn zum Leben».



Jahresbericht SBK SG TG AR AI

Edith Wohlfender, Geschäftsleiterin, 079 934 17 29



Für den Schweizer Berufsverband der Pflegefachpersonen, SBK, die Sektion SG TG AR AI verliefen die Tätigkeiten im Thurgau eher ruhig.

Zu Beginn des Jahres durften wir Nicole Rüegg aus Gachnang als Verantwortliche Sozialpartnerschaften in unserem Team begrüßen. Es freut uns sehr, dass sie beim SBK die gewerkschaftspolitischen Aufgaben führt und die Anliegen der Pflegenden in verschiedenen Gremien vertritt sowie bei individuellen arbeitsrechtlichen Beratungen den Arbeitnehmer:innen zur Seite steht.

Zu Beginn des Jahres bewegte uns ein Anruf einer angehenden SRK-Pflegehelferin. Das Schweizerische Rote Kreuz bietet in verschiedenen Regionen mehrwöchige Kurse für die Pflegehilfe an. Für das Zertifikat ist ein Praktikum in Institutionen der Langzeitpflege notwendig. Wir haben erfahren, dass die Entschädigung dafür sehr gering ausfällt. Mit null bis acht Franken pro Stunde sind nicht einmal die Spesen gedeckt. Wir haben bei einer Institution und der Schule reklamiert und konnten Gespräche mit der Leitung führen.

«Wenn wir in Klassen hören, dass grad mal ein Viertel im Beruf bleiben will, ist das besorgniserregend und vor allem volkswirtschaftlich gesehen ein Irrsinn.»

Edith Wohlfender



Der akute Pflegefachpersonenmangel ist in fast allen Institutionen gross. Unsere Medienberichte mit Forderungen für bessere Arbeitsbedingungen wurde vom Heimverband reklamiert. Bei einer gemeinsamen Road Tour mit Besuch von drei Alters- und Pflegeheimen

im Thurgau stellten wir fest, dass es durchaus unterschiedliche Betriebe gibt. Viele Arbeitgeber:innen haben mittlerweile die Anstellungsbedingungen etwas verbessert und mit flexibleren Arbeitszeitmodellen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gesteigert. Unser Fazit ist, dass nebst fortschrittlichen Arbeitsbedingungen gute Führungspersonen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern.

Nach wie vor braucht es rechtliche Beratung in Arbeitskonflikten. Zwischenmenschliche Auseinandersetzungen bis hin zu mobbingartigen Verhaltensweisen belasten die Betroffenen sehr. Meist ist nur noch ein Arbeitsplatzwechsel möglich, da die Situation bereits so verfahren ist, dass beide Seiten ein Miteinander nicht mehr finden.

Immer wieder treten Pflegefachpersonen an uns heran, die zu Beginn einer Aus- oder Weiterbildung eine Verpflichtung eingegangen sind. Nach mehrjährigen Weiterbildungen und der damit verbundenen persönlichen und fachlichen Entwicklung stimmen ab und an die gegebenen Aufgabenbereiche nicht mehr und ein Weiterkommen ist nicht mehr gegeben. Viele Pflegende verharren in suboptimalen Arbeitsverhältnissen. Angestellte mit innerer Kündigung nützen Arbeitsnehmenden aber meist nur noch wenig. «Drum prüfe, wer sich bindet.», gilt auch hier. Das heisst konkret, dass wir für unsere Mitglieder Weiterbildungsverpflichtungen gerne vor Unterzeichnung prüfen.



HELVETICA

SWISS CONTROLLERS ASSOCIATION

HelvetiCA ist ein Schweizer Berufsverband, der sich aktiv auf nationaler und internationaler Ebene für die fachlichen und gewerkschaftlichen Interessen der in der Schweiz ansässigen Flugverkehrsleiter einsetzt.

HelvetiCA wurde 2020 durch den Zusammenschluss von vier langjährig bestehenden Verbänden gegründet und ist nun die alleinige starke Vertretung für unseren Berufsstand. Sie fördert die höchsten Standards in allen Aspekten des Flugverkehrsmanagements.

Wir vertreten rund 550 zivile und militärische Fluglotsen, die an jedem der 14 Betriebsstandorte bei der Firma Skyguide angestellt sind, sowie rund 200 Auszubildende und Passivmitglieder.

HelvetiCA beteiligt sich aktiv an der Arbeit des Internationalen Dachverbands der Flugverkehrsleiter (IFATCA), der europäischen gewerkschaftlichen Dachorganisation (ATCEUC), der Internationalen Organisation der Zivilluftfahrt (ICAO) und des Einheitlichen Europäischen Luftraums (Single European Sky, SES).

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit zahlreichen in der Schweiz ansässigen Luftfahrtorganisationen zusammen. Auf nationaler politischer Ebene ist HelvetiCA seit 2023 Mitglied von SGB/USS und Partner zahlreicher Verbände und Gewerkschaften.

Als neues Mitglied vom SGB/USS traten wir automatisch den angeschlossenen Kantonalsektionen überall dort bei, wo Mitglieder von uns wohnen, auch wenn unser Arbeitgeber nicht unbedingt im Kanton tätig ist. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit jedem einzelnen von ihnen.

Wenn Sie sich also für den Beruf des Flugverkehrsleiters interessieren oder Fragen zu unserem Verband haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren!

Wir wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Für HelvetiCA,

Quentin Tonascia
President

www.helvetica.aero

info@helvetca.aero



Jahresbericht kapers Cabin Crew Union

Sandrine Nikolic-Fuss, Präsidentin



Das Jahr 2023 war geprägt von bedeutsamen Ereignissen und Veränderungen. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV23) wurde am 20. Februar 2023 mit einer deutlichen Ablehnung von 65% der NEIN-Stimmen konfrontiert. Um eine solide Grundlage für zukünftige (Neu-)Verhandlungen zu schaffen, haben wir umfassende Analysen durchgeführt, die auf Umfragen, Feedback und dem Austausch während der Generalversammlung im April basieren.

Am 30. Mai erfolgte zudem die eindeutige Kündigung des GAV15 durch eine klare Mehrheit der Mitglieder.

Die Jahresberichte für 2022 und 2023 sind weiterhin ausstehend, da die Sonderrevision und die rechtlichen Abklärungen im Zusammenhang mit dem Veruntreuungsfall noch nicht abgeschlossen sind.



Die personellen Veränderungen im Vorstand führten zu Wechseln in drei verschiedenen Abteilungen, nämlich Kommunikation, Außenbeziehungen und Einsatzkommission. Diese Umstellungen erforderten eine rasche Anpassung unserer Strategie für die Verhandlungen über den neuen Gesamtarbeitsvertrag, der im Zeitraum von Juni bis Ende Dezember unter Hochdruck erarbeitet wurde – der GAV24.

Mit Freude dürfen wir verkünden, dass die Ergebnisse dieser Verhandlungen überzeugend waren und von beeindruckenden 79,1% der Wählerinnen und Wähler angenommen wurden.

Wir schließen das Jahr mit einer positiven Note und sind zuversichtlich, dass die vorgenommenen Veränderungen und Anpassungen den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft legen.



Schnappschüsse 2023



Thurgauer Gewerkschaftsbund

Hohenzornstrasse 4

8500 Frauenfeld

T [+41 \(0\) 52 720 50 15](tel:+410527205015)

info@tggb.ch

www.tggb.ch



Jahresprogramm 2024 TGGB

Datum	Zeit	Anlass	Ortschaft
Di. 16.01 Di. 16.01	10.00	Medienorientierung TGGB Vorstandssitzung TGG	Arbon
Di. 22.01	13.00	Medienorientierung AHV 13	Frauenfeld
Di. 20.02	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Online
Fr. 26.04 Fr. 26.04	18.00 19.30	Vorstandssitzung TGGB Delegiertenversammlung TGGB	Weinfelden
So. 07.04		Grossratswahlen Thurgau	Thurgau
Mo. 01.05	10.00	Tage der Arbeit	Arbon
Mi. 14.06		Frauenstreik	Schweiz
Di. 25.06	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Frauenfeld
Di. 17.09	16.00	Vorstandssitzung TGGB	Frauenfeld
Di. 22.11	18.00	Vorstandssitzung TGGB mit Nachtessen	

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 WÄRMEDÄMMUNG
MIETTIPS HEIZKOSTENABRECHNUNG
REFERENZZINS LEBENSZEITLICHE
BALKONPFLANZEN TOTALSANIERUNG
GRILLIEREN SCHLICHTUNGSSTELLE
MIEVERTRAG GENOSSENSCHAFTEN
VERTRAGSVERLÄNGERUNG PARTYLÄRM
KÜNDIGUNG KÜNDIGUNGSFRIST
SCHADENERSATZ ABCDEPROTOKOLL
ZÜGEHILFEN KINDERLÄRM
MIETSCHULDEN SCHLÜSSELÜBERGABE
ERSATZMIETER UNTERHALTSARBEITEN
HAFTUNG NACHBARSCHAFTSPROBLEME
ZÜGEHILFEN SPIELWIESE
NEBENKOSTENABRECHNUNG LOHNPFÄNDUNG
RATGEBER TREPPENHAUSREINIGUNG
SCHÄDLINGSBEKÄMPFUNG
NACHMIETER MIETERSTRECKUNG RUHEZEITEN
BALKONPFLANZEN NEUVERMIETUNG
RECHTSWISSEN RACHEKÜNDIGUNG
AUSZUG WASCHKÜCHENPLAN
EINZUG MÖSTERBRIEFE
ANFECHTUNG KÜNDIGUNGSGRUND
MIETPENSINTERLEGUNG