

UNiA

2021
2025

Tätigkeitsbericht der Gewerkschaft Unia 2021 – 2025

Dieser Tätigkeitsbericht der Gewerkschaft Unia wurde für den fünften ordentlichen Kongress erstellt, der vom 23. bis 25. Oktober 2025 in Brig stattfindet. Er umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2025.

Impressum

Herausgeberin: Geschäftsleitung der Gewerkschaft Unia

Redaktion: Katja Signer Hofer, Lucas Dubuis, Natalie Imboden, Karina Peters

Bildredaktion: Maria Burki

Übersetzung: Annemieke Stössel, Karin Schranz

Korrektorat: Stämpfli Kommunikation

Layout: Carole Lonati, Irena Germano

Fotos: Unia, Area, Freshfocus, Volltoll, Work, Lucas Dubuis, Urs Egger,

Manu Friederich, Yoshiko Kusano, Matthias Luggen, Thierry Porchet,

Lea Spörri, Olivier Vogelsang, Cyrille Voirol, Nicolas Zonvi

Auflage: 400 Exemplare auf Deutsch, 250 auf Französisch,

100 auf Italienisch

Juli 2025

Editorial

Liebe Kolleg:innen

In den letzten Jahren haben Krisen und wirtschaftliche Herausforderungen unsere Gewerkschaftsarbeit so stark gefordert wie selten zuvor. Die Krisen waren sowohl global als auch lokal spürbar. Es waren Jahre, die von den Auswirkungen der Pandemie, von geopolitischen Spannungen sowie von schnell voranschreitenden technologischen Veränderungen geprägt waren.

Die Rückkehr der Teuerung, der Kaufkraftverlust breiter Bevölkerungskreise, die gleichzeitig grassierende Umverteilung von unten nach oben, der Klassenkampf von oben mit den immer gleichen «Rezepten» neoliberaler Kräfte – nämlich der Ruf nach mehr Flexibilisierung auf dem Buckel der Arbeitnehmenden – sowie die damit einhergehenden Angriffe haben uns stark gefordert. Die gute Nachricht: Mit unserem energiegeladenen und effizienten Einsatz konnten wir die allermeisten Angriffe abwehren und sogar historische Siege erringen. Dies war nur dank des unermüdlichen, grossen Engagements von unzähligen Kolleg:innen möglich.

Dieser Tätigkeitsbericht zeigt auf, was wir erreicht haben. Wir haben uns konstant, im Kleinen wie im Grossen, für soziale Gerechtigkeit eingesetzt. Unser Ziel war immer, nahe bei den Arbeitnehmenden zu sein und mit ihnen zusammen die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Tätigkeitsbericht gibt einen umfassenden Überblick über unsere Aktivitäten, Fortschritte und Erfolge und teilweise auch über Rückschläge in der Kongressperiode.

Wir können stolz sein auf die Zusammenarbeit und den grossen Einsatz unserer Basiskolleg:innen, aber auch unserer Mitarbeitenden. Das grosse Engagement hat uns gestärkt und dazu beigetragen, dass wir die gesteckten Ziele mehrheitlich erreicht haben. Insgesamt zeigt die Entwicklung der letzten Jahre auch die Resilienz unserer Organisation. Die kommenden Jahre werden weiterhin von Unsicherheiten geprägt sein, aber auch von der Notwendigkeit, Solidarität und kollektiven Widerstand weiter aufzubauen und spürbar zu machen.

Der Tätigkeitsbericht erlaubt einen Blick zurück. Wir vergegenwärtigen uns, wo wir stehen. Lasst uns auf der Basis unserer gemeinsamen Bilanz vorausblicken, damit wir weiterhin gemeinsam und kämpferisch die Anliegen der Arbeitnehmenden vertreten und eine bedeutende Kraft für gesellschaftlichen Fortschritt bleiben.

Für die Geschäftsleitung der Unia



Vania Alleva, Präsidentin Unia

1 Bilanz der letzten vier Jahre	9
Bilanz im gesellschaftlichen und politischen Kontext	10
Bilanz strategische Ziele 2021–2025	14
2 GAV, Streiks und Gewerkschaftspolitik	17
Gewerkschaftsbewegung und GAV	18
Sektor Tertiär	22
Sektor Bau	26
Sektor Gewerbe	30
Sektor Industrie	34
3 Politische Kampagnen	39
Renten	40
Gleichstellung	42
Klimapolitik	44
Arbeitnehmendenrechte	46
Internationales Engagement	49
4 Unia – nahe bei den Arbeitnehmenden	51
Unia-Regionen	52
Region Aargau-Nordwestschweiz	54
Einheit Bern / Oberaargau-Emmental	56
Einheit Berner Oberland	58
Region Biel-Seeland / Solothurn	60
Region Freiburg	62
Region Genf	64
Region Neuenburg	66
Region Ostschweiz-Graubünden	68
Region Tessin und Moesa	70
Region Transjurane	72
Region Waadt	74
Region Wallis	76
Region Zentralschweiz	78
Region Zürich-Schaffhausen	80

Interessengruppe Migration	82
Interessengruppe Frauen	84
Interessengruppe Jugend	86
Interessengruppe Rentner:innen	88
Unia Arbeitslosenkasse	90
5 Mitgliederentwicklung	95
Mitglieder	96
6 Unia – eine professionelle Organisation	99
Organisation	100
Kommunikation	102
Finanzen	104
7 Höhepunkte 2021–2025	107
2021	108
2022	110
2023	112
2024	114
2025	116
8 Anhang	119
Verzeichnis der GAV	120
Organe	126
Abkürzungen	130



ACMU

ACMU

ACMU

De l'arg
Augme
Unia

IL EST TIENS
D'AUGMENTER
SALAIRES !

Bilanz der letzten vier Jahre

1



Gemeinsam stark für soziale Sicherheit und Fortschritt

In unsicheren Zeiten sind starke Gewerkschaften besonders wichtig. Mit der Unia handeln Arbeitnehmende und verbessern ihre Arbeitsbedingungen. In der Kongressperiode hat die Unia viele Angriffe auf die Rechte der Arbeitnehmenden abgewehrt. Ein grosser Erfolg war die Einführung der 13. AHV-Rente – ein wichtiger Schritt für mehr soziale Sicherheit.

Die Kongressperiode begann inmitten der Covid-19-Pandemie. Zuerst mussten wir den ordentlichen Kongress mit dem Motto «Höchste Zeit!» um fast ein Jahr auf Juni 2021 verschieben. Wegen der Pandemieregeln führten wir den Kongress dezentral in den Regionen durch und verbanden alle online per Liveschaltung. Das hat gut funktioniert. Im Februar 2022 trafen sich dann alle Delegierten wieder persönlich in Biel.

Der Kongress stimmte dem Leitantrag «Unia 2.0» und damit einer grossen Statutenreform zu. Ausserdem beschlossen die Delegierten eine neue Organisationsstrategie. Der Zentralvorstand und die Delegiertenversammlung überwachten deren Umsetzung beziehungsweise den Grad der Zielerreichung während der gesamten Kongressperiode.

Politische Erfolge dank starker Basis-Kampagnen

Trotz der Pandemie konnten wir viele wichtige Kongressziele umsetzen. Zuerst half das von uns ausgetriebene Massnahmenpaket, die schlimmsten Härten der Pandemiejahre abzufedern. Insbesondere das rasche Ausdehnen der Kurzarbeitsentschädigung war wesentlich uns Gewerkschaften zu verdanken.

Auch im Parlament war die Unia erfolgreich: Angriffe von bürgerlichen Parteien auf die Arbeitszeiten haben wir durch kluges Lobbying gestoppt. In mehreren Kantonen konnten wir mit Volksabstimmungen längere Ladenöffnungszeiten verhindern. Zusammen mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) haben wir 2021 auch die Abschaffung der Stempelsteuer verhindert. Diese hätte dem Staat 250 Millionen Franken weniger Einnahmen gebracht, was schlecht für Löhne und Renten gewesen wäre.

Ein besonders wichtiges Thema war die Altersvorsorge. Zuerst gab es eine ärgerliche Niederlage: 2022 wurde die Reform AHV 21 knapp angenommen, mit nur 32 000 Stimmen Unterschied. Bürgerliche Frauenverbände unterstützten die Reform, obwohl sie Frauen benachteiligte. Der Bundesrat schürte zusätzlich Angst mit falschen Zahlen. Trotzdem war unsere Kampagne gegen diese Reform wichtig und hat ein klares Zeichen gegen einen weiteren Rentenabbau gesetzt.

So starteten wir Ende 2023 unsere Kampagne für drei zentrale Rentenabstimmungen mit grossem Elan. Der Einsatz von tausenden Unia-Mitgliedern und -Mitarbeitenden hat sich gelohnt: Am 3. März 2024 nahm eine Mehrheit von 58,2 Prozent unsere Initiative für eine 13. AHV-Rente an. Ein historischer Erfolg, denn zum ersten Mal setzen die Gewerkschaften per Volksinitiative eine soziale Verbesserung durch.

Am selben Tag wurde die Initiative der Jungfreisinnigen abgelehnt, die das Rentenalter auf 67 erhöhen wollte. Die Millionen-Kampagne der Wirtschaftsverbände erlitt einen Totalschaden, keine einzige Gemeinde stimmte zu. Ein halbes Jahr später, im September 2024, konnten wir einen weiteren Angriff stoppen. Die Bürgerlichen wollten die Pensionskassen-Beiträge erhöhen, aber weniger Renten auszahlen. Wir haben das Referendum dagegen ergriffen und gewonnen; dank des grossen Einsatzes unserer Mitglieder und einer starken Kampagne.

Lohnschutz erfolgreich verteidigt

Nebst den Renten beschäftigten uns der Lohnschutz und das Verhältnis zur Europäischen Union (EU) während der gesamten Kongressperiode. 2021 setzten wir unsere «Rote Linie Lohnschutz» ein erstes



30. Oktober 2021, Demonstration in Olten.

Mal durch. Der Bundesrat musste damals die Verhandlungen mit der EU zum Rahmenabkommen abbrechen, weil der Entwurf den Schweizer Lohnschutz nicht genügend garantierte. Auch bei den neuen Verhandlungen über die sogenannten Bilateralen III blieb die Unia bei ihrer klaren Haltung: Freizügigkeit ja, aber nur mit starkem Lohnschutz. Bis März 2025 konnten wir durch harte Verhandlungen über ein Dutzend neue innenpolitische Massnahmen für einen stärkeren Lohnschutz in der Schweiz durchsetzen. Ob die Unia am Ende dem Gesamtpaket zustimmt, wird vom Ergebnis der abschliessenden Parlamentsdebatte abhängen.

Erfolgreicher Einsatz für Löhne und Kaufkraft

Der 2021 einsetzende Teuerungsschub rückte die Frage der Kaufkraft und der stagnierenden Löhne ins Zentrum der politischen Debatte. Zusammen mit dem SGB läutete die Unia die Lohn-Alarmglocke, unüberhörbar und unübersehbar: Bereits 2021 organisierten wir Kundgebungen für mehr Lohn und Solidarität in Genf, Bellinzona, Zürich, Olten und Bern mit zusammen über 12 500 Teilnehmenden. Bei den beiden Lohn-Demos auf dem Bundesplatz im Herbst 2023 und 2024 mobilisierten wir einen grossen Teil der jeweils 15 000 bis 20 000 Demonstrierenden.

Diese Mobilisierungen bildeten den Hintergrund für starke Lohnabschlüsse in den Branchen und Betrie-

ben. So konnten wir einen Teil des aufgelaufenen Lohnrückstands aufholen. Besonders erfreulich waren die starken Lohnerhöhungen, etwa bei Coop. Anderorts, etwa im Bauhauptgewerbe, lehnen die Arbeitgeber jedoch immer öfter generelle Lohnerhöhungen ab.

Mindestlöhne in Volksabstimmungen angenommen

Fortschritte erzielten wir bei den kantonalen Mindestlöhnen. Nach Neuenburg, Jura und Genf stimmten 2021 in Basel-Stadt 53,7 Prozent der Stimmbevölkerung für den ersten Mindestlohn in einem Deutschschweizer Kanton. In Solothurn und Basel-Landschaft scheiterten Anfang 2025 ähnliche Vorfälle; in Basel-Landschaft nur knapp, mit einem Ja-Anteil von 48,5 Prozent. Weitere Abstimmungen stehen in den Kantonen Waadt, Freiburg und Tessin an. Auf kommunaler Ebene erzielten wir weitere Erfolge: In Zürich und Winterthur wurden 2023 mit überwältigender Mehrheit städtische Mindestlöhne von 23 Franken und mehr beschlossen. Davon würden rund 20 000 Arbeitnehmende profitieren, doch versuchen Arbeitgeberverbände, die Umsetzung juristisch zu verzögern. Auch in der Stadt Luzern wird 2026 ein Mindestlohn eingeführt. In den Städten Biel, Bern und Schaffhausen wurden 2024 weitere Mindestlohn-Initiativen eingereicht.

Gewerbeverbände pfeifen auf den Volkswillen

Die Unterstützung für Löhne, die zum Leben reichen, ist also gross. Den Gewerbeverbänden passt das aber nicht. In Zürich reichten sie gegen die Volksentscheide zu den städtischen Mindestlöhnen Rekurse ein und wurden skandalöserweise vom Zürcher Verwaltungsgericht gestützt. Das letzte Wort hat das Bundesgericht. Auch auf nationaler Ebene steht ein Vorstoss im Parlament zur Diskussion, der kantonale Mindestlöhne, die mit Volksabstimmungen beschlossen wurden, aushebeln will. Das Ziel ist klar: Tiefe Löhne sollen in bestimmten Branchen die Regel bleiben. Dagegen wehrt sich die Unia zusammen mit den Kantonen.

Mehr und bessere Gesamtarbeitsverträge

Seit 2021 konnte die Unia viele wichtige Gesamtarbeitsverträge (GAV) verlängern und teilweise verbessern. Fortschritte gab es etwa in den GAV der Gebäudetechnik, des Ausbaugewerbes, des Personalverleihs und der Uhrenindustrie. Im Personalverleih, in der Reinigung, bei Coop und bei den Tankstellenshops erreichten wir zudem bessere Mindestlöhne. Hingegen herrschte im Gastgewerbe wegen der Blockadehaltung der Arbeitgeber Stillstand. Im Gartenbau gelang es uns, neue GAV in den Kantonen Freiburg, Neuenburg und Jura sowie im Berner Jura abzuschliessen. Auch im Schreinergewerbe war es möglich, nach einer Phase ohne Vertrag wieder eine Vereinbarung zu finden.

2022 kam es zu einem grossen Konflikt im Bauhauptgewerbe. Der Baumeisterverband wollte massive Verschlechterungen durchsetzen und drohte sogar mit einem vertragslosen Zustand. Mit einer starken Kampagne, Protesten und Streiks in der ganzen Schweiz konnten wir diesen Angriff stoppen. Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) und besonders die Möglichkeit zur Frühpensionierung mit 60 auf dem Bau bleiben wichtige Vorbilder. Auch für andere Branchen.

Betriebliche Konflikte und Streiks

In einzelnen Betrieben führte die Unia mehrere erfolgreiche Kämpfe für bessere Bedingungen. Beim Reissverschluss-Hersteller Riri im Tessin gab es nach einem Streik bessere Arbeitsbedingungen. In Boncourt konnten wir bei einem Tabakhersteller einen besseren Sozialplan aushandeln. Und rund 100 Mitarbeitende streikten mehrere Wochen in verschiedenen Städten der Westschweiz gegen die schlechten Bedingungen beim Essenslieferdienst Smood.

Bei einer Reinigungsfirma und bei der Baufirma Marti erreichten die Beschäftigten mit gemeinschaft-

lichem Protest Verbesserungen. In Ecublens bei Mircarna und in Saint-Prex bei Vetropack kam es zu längeren Streiks wegen Massenentlassungen. Bei Stahl Gerlafingen liessen sich solche Entlassungen durch grosse Protestaktionen zunächst verhindern. 2023 beteiligte sich die Unia massgeblich am Frauenstreik, um auf die immer noch grossen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen. Dabei führten wir in etlichen Betrieben Streikpausen oder andere Aktionen durch.

Mitgliederentwicklung in schwierigen Zeiten

Als grösste Gewerkschaft des Landes ist die Unia treibende Kraft für die Anliegen der Arbeitnehmenden und für soziale Gerechtigkeit. In Krisenzeiten ist besonders stark spürbar, wie wichtig unsere Arbeit ist. Doch Krisen machen vielen Menschen Angst, und wer Angst hat, zieht sich oft zurück. Das merken auch wir.

Trotz vieler Erfolge und des grossen Einsatzes der Mitarbeitenden blieben die Mitgliederziele des letzten Kongresses unerreicht. Die Covid-19-Pandemie war ein grosser Rückschlag: Allein 2021 verloren wir rund 4000 Mitglieder, im Jahr darauf nochmals 2000. Im Jahr 2023 konnten wir die Mitgliederzahl dann stabil halten. 2024 gab es wieder einen Rückgang um 1,6 Prozent, vor allem durch Austritte wegen Pensionierungen. Viele Mitglieder der geburtenstarken Babyboomer-Generation treten aus Altersgründen aus. Das wird auch in den nächsten Jahren so bleiben.

Positiv ist: In wichtigen Dienstleistungsberufen wie der Langzeitpflege ist die Mitgliederzahl gestiegen. Und auch der Frauenanteil in der Unia wächst weiter, er liegt jetzt bei 28,2 Prozent.

Gelungene Reform «Unia 2.0»

Die Mitgliederentwicklung wird die Unia und die Gewerkschaftsbewegung auch künftig herausfordern. Damit wir erfolgreich bleiben, brauchen wir gute Strukturen und Arbeitsabläufe. So können wir unsere Kräfte auf die Arbeit vor Ort und den direkten Kontakt mit den Arbeitnehmenden konzentrieren. Darum hat die Unia-Delegiertenversammlung im Dezember 2023 beschlossen, mehr Geld aus den Mitgliederbeiträgen für die Arbeit vor Ort einzusetzen. Auch die Einnahmen aus dem Vermögen sollen in allen Regionen fair verteilt werden.

Wichtige Entscheidungen für die Zukunft traf auch der ausserordentliche Kongress im Herbst 2023 in Bern. Die Delegierten schlossen dort eine jahrelange, breit geführte Diskussion über die Statuten der Unia ab. Sie konnten zwischen verschiedenen Reformvorschlägen wählen – zu Themen wie «Führung», «Sektoren», «Regionen» und «Urabstimmung».

Nach intensiven, aber sachlichen Diskussionen entschieden sie sich für eine ausgewogene Mischung aus verschiedenen Reformen.

Die neuen Strukturen machen in Zukunft einen stärkeren Einbezug der Milizdelegierten in die demokratischen Führungsentscheide möglich. Zudem werden strategische und operative Entscheide klarer getrennt.

Resiliente Arbeitslosenkasse

Die Pandemie forderte auch die Arbeitslosenkasse der Unia (ALK) heraus. Da die Unia ALK ihre Strukturen schon vorher angepasst hatte, konnte sie in der Krise sehr gut reagieren. Im Jahr 2021 zahlte sie 1,77 Milliarden Franken Taggelder und 268 Millionen Franken für Kurzarbeit aus. Die Versicherten waren sehr zufrieden mit den Leistungen, im Vergleich zu anderen Kassen sogar überdurchschnittlich.

Auch bei der Menge der bearbeiteten Anträge war die Unia ALK stark: Während einige kantonale Kassen keine neuen Anträge mehr annehmen konnten, baute sie ihre Kapazitäten aus und half sofort. Alle Betroffenen erhielten in der schwierigen Zeit schnell ihr Geld.

Heute gibt es wieder deutlich weniger Arbeitslose und weniger Kurzarbeit. Daher sind auch die Auszahlungen der Unia ALK gesunken. Erneut hat die Unia ALK gezeigt, dass sie sich schnell an neue Situationen anpasst. In den letzten Jahren konnte sie sogar Marktanteile gewinnen. Mit einem Anteil von 28,3 Prozent ist sie heute klar die grösste Arbeitslosenkasse der Schweiz. Deshalb wirkt sie auch aktiv bei der Entwicklung eines neuen Informatiksystems für alle Arbeitslosenkassen mit – unter der Leitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco).

Mindestlöhne: In einigen Kantonen gibt es sie schon, in anderen stehen Abstimmungen und Initiativen an.



Bilanz der strategischen Ziele

Der Kongress 2020 verabschiedete eine Organisationsstrategie für die Jahre 2020 bis 2024, die auf einer ambitionierten Vision der Rolle der Gewerkschaft in einem Kontext des wirtschaftlichen und sozialen Wandels beruht. Anschliessend wurden Indikatoren festgelegt, um die Umsetzung verfolgen zu können.

Der Delegiertenversammlung wurden regelmässig Berichte vorgelegt. Dank der Qualität der Daten und der praktischen Anwendung der Indikatoren können viele Ziele im Zusammenhang mit den neun strategischen Handlungsfeldern evaluiert werden. Die Handlungsfelder decken wichtige Aspekte der gewerkschaftlichen Entwicklung ab und gewährleisten so ein strukturiertes und messbares Vorgehen.

- 1. Mitgliederentwicklung**
- 2. Aktive Mitglieder**
- 3. Mitgliederbetreuung**
- 4. Gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit**
- 5. Kollektive Arbeitsbeziehungen**
- 6. Politischer Einfluss**
- 7. Arbeitslosenkasse**
- 8. Professionelle Organisation**
- 9. Umsetzung der Ziele**

Umsetzung der strategischen Handlungsfelder

Bei den strategischen Handlungsfeldern «Mitgliederbetreuung», «gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit», «kollektive Arbeitsbeziehungen», «politischer Einfluss», «Arbeitslosenkasse» und «professionelle Organisation» haben wir mehr als 60 Prozent der 2020 festgelegten Ziele erreicht. Dieser Fortschritt zeugt vom Engagement der Mitglieder und von der Wirksamkeit der umgesetzten Strategien. Es müssen jedoch weitere Anstrengungen unternommen werden, um eine kontinuierliche und nachhaltige Steigerung sicherzustellen.

Gewerkschaftliche Mobilisierung und politischer Einfluss

Zwischen 2020 und 2024 fanden in den Branchen mehrere Mobilisierungen rund um die Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen (Bau, Elektrogewerbe, Gebäudetechnik, Coop usw.) sowie Kampfaktionen in den Betrieben sowohl gegen Schliessungen als auch für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen statt. Zudem haben wir sektortübergreifende Mobilisierungen (Kaufkraft, Frauenstreik) organisiert. Dank des Engagements der Gewerkschaft konnte die Aufmerksamkeit der Behörden und der breiten Öffentlichkeit auf die sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen gelenkt werden, mit denen die Arbeitnehmenden konfrontiert sind.

Im Handlungsfeld «politischer Einfluss» wurden mit den vielen Abstimmungen über die Altersvorsorge, namentlich der 13. AHV-Rente, herausragende Ergebnisse erzielt. Die Abstimmungskampagnen wurden von der Basis in hohem Mass mitgetragen.

Bei den Abkommen mit der EU haben wir uns für den Schutz der Arbeitnehmenden starkgemacht. Unsere Arbeit in vielen Fachgremien war produktiv. Der Bundesrat hat 14 Massnahmen beschlossen, um mindestens das gleiche Lohnschutzniveau zu garantieren. Nun muss der Druck aufrechterhalten werden. Die Unia wird ihre Position am Ende des politischen Prozesses festlegen.

Ausserdem wurde unser Vorschlag für die Initiative für mehr Kündigungsschutz vom Kongress des SGB gutgeheissen. Parallel zur Mediation zwischen dem SGB und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Initiative vorbereitet, zunächst bei der Unia und anschliessend beim SGB. Mit verschiedenen Aktionen wurde Aufklärungsarbeit geleistet.



9. Dezember 2023: Lancierung des Manifests für eine Arbeitszeitverkürzung in Bern.

Mitgliederwerbung

Trotz der ständigen Anstrengungen ist die Entwicklung der Mitgliederzahlen nach wie vor ungenügend. Es besteht ein Konsens darüber, dass die vorhandenen Ressourcen auf dem Terrain entscheidend sind (mindestens 70 Prozent der Ressourcen der Bewegung müssen auf dem Terrain und für den Austausch mit den Nichtmitgliedern eingesetzt werden). Eine gemeinsame Planung der Schwerpunktaktivitäten ermöglicht, den Ressourceneinsatz zu optimieren und den Gewerkschaftsaufbau zu stärken.

Neben der Präsenz in den Branchen und Betrieben, die zentral ist, wurde bei der Unia über «Unia Viva» die Werbung auf der Strasse eingeführt. Außerdem soll mit einer kleinen Umverteilung der Kommunikationsressourcen auf die Online-Kanäle eine grösere Anzahl Nichtmitglieder, insbesondere junge Menschen, erreicht und als Unia-Mitglieder gewonnen werden.

Arbeitslosenkasse

Die Unia ALK wurde erfolgreich reorganisiert, um die Qualität der Dienstleistungen für die Versicherten zu verbessern. Das strategische Ziel eines Marktanteils von 25 Prozent wurde mit einem Anteil von 28,3 Prozent übertroffen. Dieser Anstieg bestätigt die Qualität der angebotenen Dienstleistungen und das gestiegene Vertrauen der Arbeitslosen in die Kasse. Die Zusammenarbeit mit den Regionen wurde verstärkt.

Digitalisierung

Es wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die digitalen Instrumente der Gewerkschaft zu modernisieren. Die neuen Anwendungen stellen die Mitglieder in den Mittelpunkt und ermöglichen eine 360-Grad-Sicht auf die für sie bestimmten Dienstleistungen und Mitteilungen. Zudem sind nun die Daten zu den Angestellten untereinander verbunden und leichter zugänglich. Die letzten Anwendungen werden 2025 in Betrieb genommen. Eine Anwendung, mit der die Gewerkschaftssekretär:innen bei ihren Besuchen auf dem Terrain Daten einsehen und erfassen können, befindet sich noch in der Entwicklung. Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des neuen Datenschutzgesetzes im Herbst 2023 hat die Unia ihre Prozesse überprüft und stark in die Weiterbildung des ganzen Personals investiert.

Schliesslich wurden die Kommunikationsmassnahmen der Gewerkschaft auf den verschiedenen Kanälen (Website, soziale Medien) optimiert. Damit erreichen wir unsere Zielgruppen besser und schaffen ein verbessertes Verständnis für die gewerkschaftlichen Herausforderungen.

«Unia 2.0»

Am ausserordentlichen Kongress im Oktober 2023 wurden die Statuten aktualisiert. Die neue Zusammensetzung der Gremien ist im Juli 2024 in Kraft getreten. Die Modernisierung der Statuten ist Teil eines grösseren Vorhabens zur Optimierung der Führung und zur Verbesserung der Entscheidungsfindungsprozesse.



GAV, Streiks und Gewerkschafts- politik

2



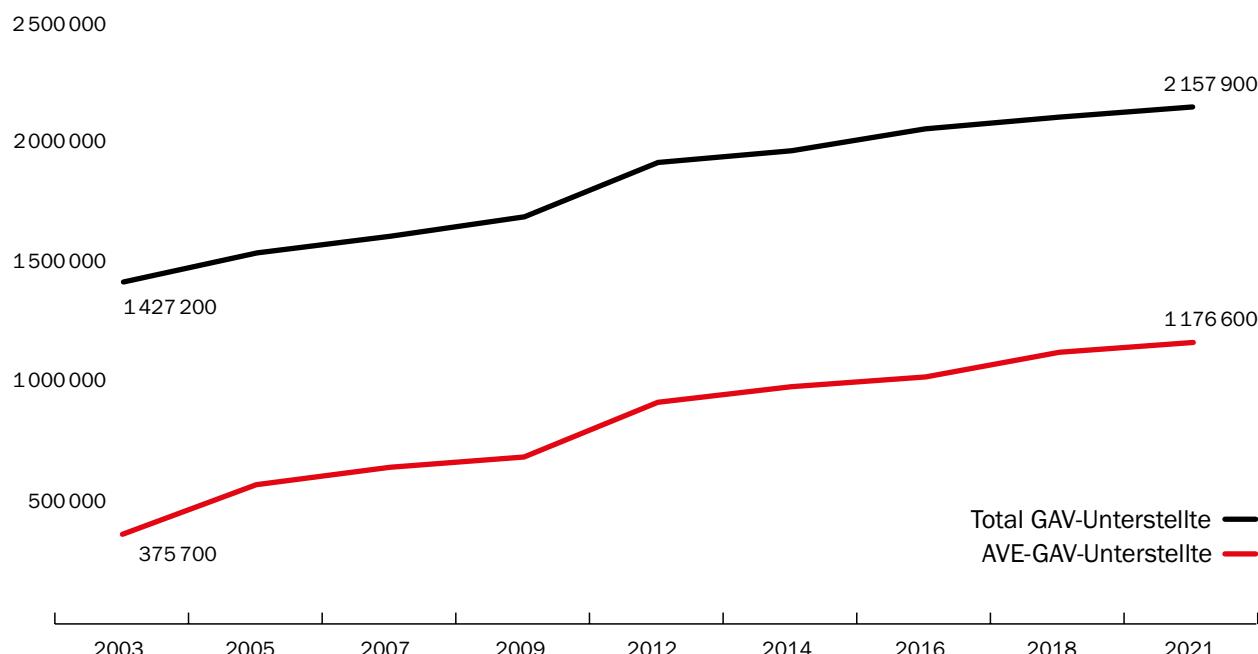
Bessere Arbeitsbedingungen dank Gesamtarbeitsverträgen und Mobilisierungen

Fast 2,2 Millionen Arbeitnehmende sind einem GAV unterstellt. Während die Teuerung für viele zu Kaufkraftverlusten führte, holten die GAV-Löhne schnell auf. Auch gibt es in den GAV Verbesserungen, wie bezahlte Pausen, Vorruhestandsmodelle, kürzere Arbeitszeiten oder bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) zu verhandeln und zu verbessern gehört zu den Hauptaufgaben, die wir als Gewerkschaft haben. In der Schweiz gibt es etwa 570 GAV. Davon sind 75 für ganze Branchen allgemeinverbindlich erklärte (AVE) GAV. Während die Anzahl GAV seit den 2000er-Jahren etwas zurückgegangen und die Anzahl AVE GAV stabil geblieben ist, wächst die Zahl der GAV-Unterstellten Arbeitnehmenden stetig. Insgesamt sind es inzwischen fast 2,2 Millionen Menschen, also rund die Hälfte der Arbeitnehmenden. Fast 1,2 Millionen Arbeitnehmende sind einem AVE GAV unterstellt. Im Bau, im Gewer-

be und in der Industrie ist die GAV-Abdeckung relativ gut. Im Sektor Tertiär, wie Detailhandel, Alters- und Pflegeheime oder Logistik, ist noch Luft nach oben. Über 1,1 Millionen Arbeitnehmende (Stichtagszählung, ohne Doppelzählungen) sind einem GAV unterstellt, bei dem die Unia Vertragspartnerin ist. Seit 2021 haben wir jährlich gegen 20 GAV erneuert. Zudem sind wir wieder Vertragspartnerin beim GAV des Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbes und neu in kantonalen GAV, zum Beispiel in den Branchen Gartenbau, Büros für Bauingenieure und Bautechnik oder Forstwirtschaft.

Steigende Anzahl der GAV-Unterstellten



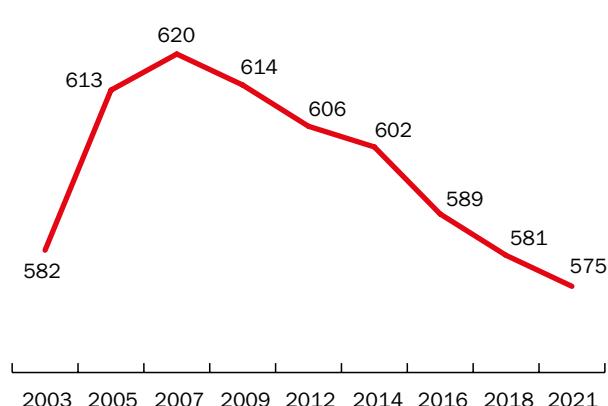
GAV stützen die Lohnentwicklung

Die hohe Teuerung und die knausrigen Arbeitgeber sorgten nach der Covid-19-Pandemie für eine Kaufkraftkrise. Anfang 2025 lag das Preisniveau fast 7 Prozent über jenem im Dezember 2020. Da die Arbeitgeber nicht bereit waren, die hohe Teuerung durch entsprechende Lohnerhöhungen zu kompensieren, sanken die Reallöhne in der Gesamtwirtschaft 2021 bis 2023. Obwohl die Reallöhne 2024 wieder stiegen, konnte der Kaufkraftverlust noch nicht wieder aufgeholt werden. In der Gesamtwirtschaft befinden sich die Reallöhne aktuell auf dem Niveau von 2015. Die in den GAV durchgesetzten Lohnerhöhungen trugen gleichzeitig zu einer schnelleren Erholung bei. Dadurch entwickelten sich die Löhne positiv, sodass die Reallohnverluste der letzten Jahre fast ausgeglichen werden konnten. Die realen GAV-Löhne liegen wieder fast auf dem Niveau vor der Pandemie. Auch die GAV-Mindestlöhne entwickelten sich besser als die Löhne in der Gesamtwirtschaft.

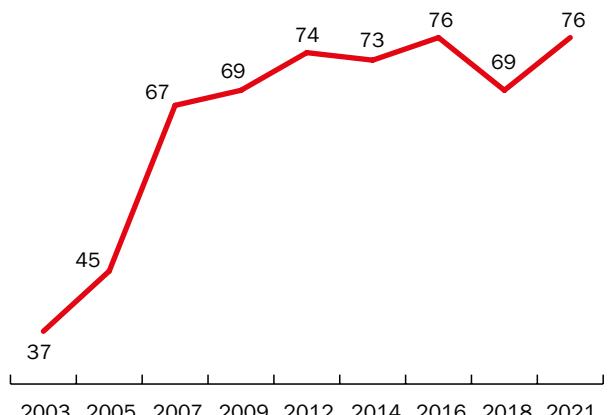
Der Erhalt der Kaufkraft ist in denjenigen GAV verlässlicher, wo ein (teilweise) automatischer Teuerungsausgleich festgelegt ist. Dies ist in vielen wichtigen GAV des Gewerbes der Fall, sowie bei den Mindestlöhnen in der MEM-Industrie. Neu ist der automatische Teuerungsausgleich auf die Mindestlöhne im Personalverleih sowie im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe ausgeweitet.

Die Krankenkassenprämien stiegen in den letzten Jahren stark an. Das belastet vor allem Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen sehr. Weil die Krankenkassenprämien nicht im Landesindex der Preise enthalten sind, werden sie auch bei einem automatischen Teuerungsausgleich nicht berücksichtigt. Einige GAV sehen einen Arbeitgeberbeitrag für die Krankenkassenprämien vor, welcher teilweise erhöht wurde, so im GAV der Uhren- und Mikrotechnikindustrie und in einigen Unternehmens-GAV in der Industrie.

Anzahl GAV



Anzahl AVE GAV



Die GAV-Abdeckung in der Logistik ist noch dürftig, regelmässig müssen sich Angestellte wehren.

Lohnmobilisierungen zahlen sich aus

Die Arbeitnehmenden bauten 2023 und 2024 mit grossen Mobilisierungen Druck auf, um bei den Lohnverhandlungen im Rahmen von GAV Kaufkraftverluste zu begrenzen. Den Höhepunkt bildeten in beiden Jahren die Lohn-Demos mit jeweils 15 000 bis 20 000 Teilnehmenden. Zudem fanden davor oder danach zusätzliche Aktionen in Betrieben und im öffentlichen Raum statt. In der Region Wallis fand 2024 sogar eine eigene kantonale Lohn-Demo statt.

Die Arbeitgeber und ihnen nahestehende bürgerliche Politiker:innen wollen immer mehr Flexibilisierung und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden durchsetzen.

Die jährliche Analyse der sich öffnenden Lohnschere zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen stiess jeweils auf grosses Interesse und hat das Terrain für die Lohnrunden medienwirksam vorbereitet.

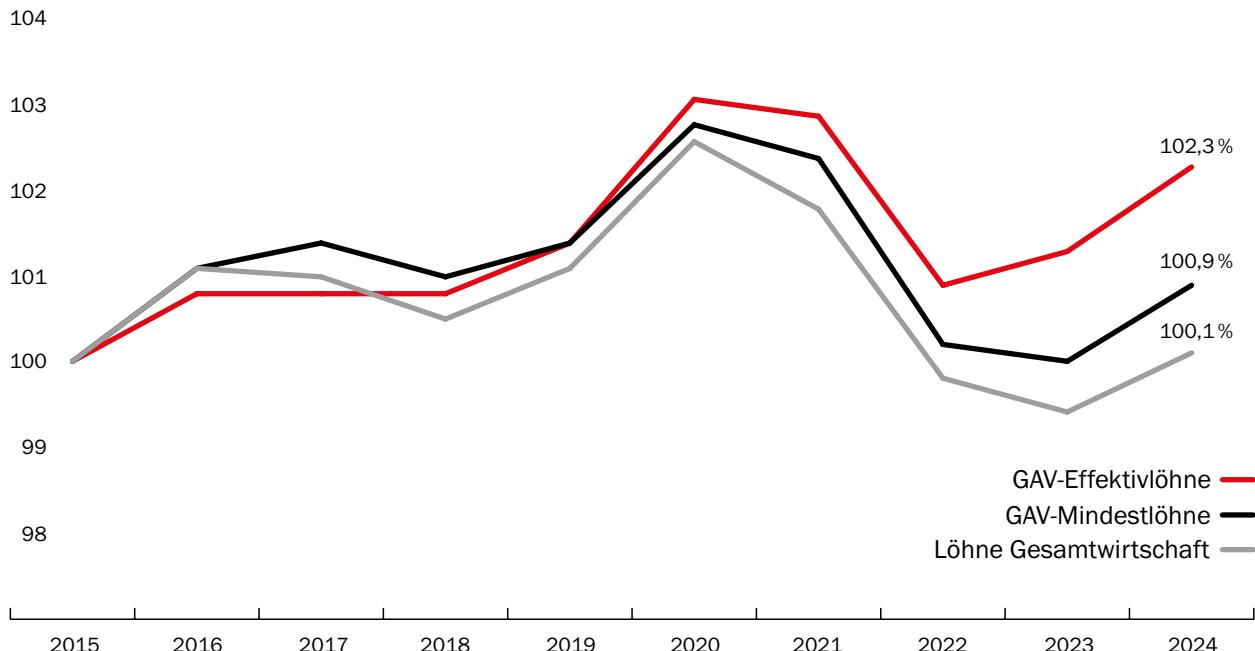
Arbeitszeitreduktionen dank Kampagne

«Mehr Zeit zum Leben – Arbeit neu denken»

Druck und Stress bei der Arbeit nehmen stetig zu. Die Arbeitgeber und ihnen nahestehende bürgerliche Politiker:innen wollen immer mehr Flexibilisierung und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden durchsetzen. Der Kongress 2021/2022 sprach sich deswegen deutlich für ein verstärktes Engagement für planbare und geregelte sowie kürzere Arbeitszeiten aus. Je nach Branchenrealität stehen andere Forderungen im Mittelpunkt. Während der Kongressperiode erreichte Verbesserungen sind:

- voll bezahlte Reisezeit und eine bezahlte Znünipause im Gerüstbau, wöchentlich reduzierte Arbeitszeit bei Elvetino und im Gartenbau Wallis sowie bei Syngenta für ältere Arbeitnehmende
- mehr Ferientage in verschiedenen GAV, wie im Gebäudehüllengewerbe
- Vorruststandsmodelle in der Gebäudetechnik
- maximal eineinhalb statt zwei Stunden Mittagspause bei Coop, was zu kürzeren Arbeitstagen führt
- freie Wochenenden in den GAV der Tankstellenshops und im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe

Entwicklung der Reallöhne





Während der Kongressperiode griffen Arbeitnehmende zusammen mit der Unia 73-mal zu Kampfmassnahmen. Wie hier bei Vetropack.

Unsere GAV-Politik wird von der Rahmenkampagne «Mehr Zeit zum Leben – Arbeit neu denken» begleitet. Die Delegiertenversammlung vom 9. Dezember 2023 verabschiedete dazu ein Manifest, das die Ziele der Kampagne so zusammenfasst: Neben der Erwerbsarbeit ist mehr frei verfügbare Zeit notwendig. Und zwar wegen des Gesundheitsschutzes, für eine gerechte Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern und im Hinblick auf eine sozial faire Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Mit mehr Freizeit sollen ergänzend zu Lohnerhöhungen die stetig steigenden Produktivitätsgewinne an die Arbeitnehmenden zurückgegeben werden. An einer Tagung im Oktober 2024 vertieften die Teilnehmenden die Thematik und arbeiteten in Workshops Perspektiven für weitere Verbesserungen in GAV aus.

Fortschritte bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch Ferien sind ein Mittel zum Verkürzen der Arbeitszeiten, und in vielen GAV gehen die Bestimmungen zum Urlaub für Mütter und Väter beziehungsweise den anderen Elternteil über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Seit der Einführung des zweiwöchigen Urlaubs für Väter beziehungsweise den anderen Elternteil Anfang 2021

konnten in den GAV zahlreiche Verbesserungen gegenüber dem Gesetz erreicht werden. Dies geschieht oft in Form von Lohnfortzahlungen von 100 Prozent anstatt 80 Prozent gemäss Erwerbsersatzordnung. Dies etwa im Bauhauptgewerbe, in etlichen GAV im Gewerbe, in der MEM-Industrie und in den Tankstellenshops. Einige GAV sehen auch mehr freie Tage bei Vaterschaft vor als die gesetzlich vorgesehenen zehn Arbeitstage, so derjenige der Uhrenindustrie, derjenige von Coop und einige Firmen-GAV in der Industrie.

73 Arbeitskämpfe und Streiks

Vertrauensleute und Mitglieder trieben die GAV- und die Lohnentwicklung mit Mobilisierungen vorwärts. Höhepunkte waren die Mobilisierungen zum Verteidigen des Landesmantelvertrags im Bauhauptgewerbe (LMV) 2022 und die gemeinsamen Mobilisierungen in der Elektro- und der Gebäudetechnik 2023. Das Verteidigen des LMV ging einher mit einem kraftvollen Streik in der ganzen Schweiz mit 15 000 Beteiligten. Viele Arbeitskampfmassnahmen brachte zudem der Frauenstreik 2023. Misstände in Betrieben, haarsträubende Arbeitsbedingungen in neuen Wirtschaftszweigen wie etwa bei Kurierdiensten sowie drohende Schliessungen machten Massnahmen und Streiks notwendig. Insgesamt griffen Arbeitnehmende zusammen mit der Unia während der Kongressperiode 73-mal zu Kampfmassnahmen.

Verbesserungen dank konsequenter Aufbauarbeit

Der Sektor stärkte den gewerkschaftlichen Aufbau in den Dienstleistungsberufen, insbesondere bei Coop und in der Pflege. Wichtige GAV-Erneuerungen verbesserten Löhne und Arbeitsbedingungen. Trotz Inflation konnten Teuerungsausgleiche und Lohnerhöhungen erzielt werden. Erfolgreiche Mobilisierungen, etwa im Gesundheitswesen und im Detailhandel, sowie Streiks führten zu Erfolgen.

In den letzten vier Jahren hat der Sektor Tertiär den gewerkschaftlichen Aufbau konsequent vorangetrieben und das Netzwerk der Vertrauensleute sowie die Mobilisierungsfähigkeit gestärkt. Dies hat vor allem und exemplarisch in der Aufbauarbeit bei Coop Früchte getragen: Die Regionen konnten viele engagierte Vertrauensleute in ihre Gruppen integrieren. Sie bilden die Basis für die ebenfalls erstarkte nationale Fachgruppe und die Konferenz sowie für erfolgreiche Mobilisierungen, beispielsweise am Coop-Hauptsitz in Basel. Damit konnten wir die GAV- und die Lohnverhandlungen positiv beeinflussen. Erfreulicherweise hat sich diese Entwicklung sehr positiv auf den Mitgliederbestand bei Coop (+46 Prozent) ausgewirkt.

Wichtige GAV-Erneuerungen

Im Detailhandel konnten wir drei wichtige Verträge erneuern: den GAV der Coop Genossenschaft, den GAV der Tankstellenshops und den GAV für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe. Wir haben Fortschritte bei den Mindestlöhnen erreicht, insbesondere durch die Einführung des Mindestlohns in den Tankstellenshops im Tessin. Ein Meilenstein ist der Wiedereintritt in den GAV der Bäckereien, Konditoreien und Confiserien, den wir mit den anderen Vertragspartnern massgeblich weiterentwickelt haben, indem wir unter anderem den automatischen Teuerungsausgleich integriert haben. Weitere Branchen-GAV konnten wir mit verbesserten Lohn- und Arbeitsbedingungen erneuern oder verlängern, unter anderem im Coiffeurgewerbe, im Personalverleih, im Gastgewerbe und in der Sicherheit.

Verhandlungserfolge zum Erhalt der Kaufkraft

Der Teuerungsausgleich ist umso wichtiger geworden angesichts der Rückkehr der Inflation, die 2022 zwischenzeitlich einen Jahreshöchstwert von 2,8 Prozent erreichte. Auch wenn im Gastgewerbe die Mindestlöhne immer noch zu tief sind, war der volle Teuerungsausgleich und darüber hinaus eine Reallohnerhöhung ein Erfolg. Auch im Jahr 2023 stand der Erhalt der Kaufkraft im Vordergrund, und wir erzielten in unseren Branchen oft mehr als den Teuerungsausgleich. Besonders stolz sind wir auf unsere Vertrauensleute bei Coop, die zusammen mit der Verhandlungsdelegation eine generelle Lohn erhöhung durchsetzen konnten, nachdem Coop über Jahre stur an einer Politik mit individuellen Lohn erhöhungen festgehalten hatte.

Erfolgreiche Mobilisierungen

Die Covid-19-Pandemie bestimmte unsere gewerkschaftliche Arbeit. Mit den wiederkehrenden Wellen wurden die einen in ihrer Berufstätigkeit eingeschränkt, wie Angestellte im Gastgewerbe, für andere erhöhte sich die Belastung. Unter dem Vorwand der Krise mussten wir uns gegen zahlreiche Angriffe auf die Rechte der Arbeitnehmenden wehren. Ein Beispiel: der Antrag ans eidgenössische Parlament, die Zahl der Sonntagsverkäufe auf zwölf zu erhöhen. Dank hervorragender Lobbyarbeit und der Mobilisierung der Verkäufer:innen durch die Unia konnte dieser Antrag 2021 glücklicherweise versenkt werden. Das galt auch für viele kantonale und kommunale Anträge, die 2021 zur Abstimmung kamen.



22. November 2023: Aktionstag der Pflege in Bern.

Kollektive Auseinandersetzungen in der Pflege

2021 war auch das Jahr der kollektiven Mobilisierung des Gesundheitspersonals. Dieses demonstrierte zunächst am 12. Mai, dem Internationalen Tag der Pflege, dann am 30. Oktober auf dem Bundesplatz. Es war das erste Mal seit Beginn der Covid-19-Krise, dass die Pflegekräfte zu Tausenden demonstrierten und gegen die unhaltbaren Arbeitsbedingungen protestierten. Der Protest wurde gehört, und Ende November wurde die von der Unia und ihren Mitgliedern unterstützte Initiative für eine starke Pflege von der Stimmbevölkerung mit grosser Mehrheit angenommen. Die Umsetzung ist seither aber nicht vorangekommen, weil die bürgerliche Parlamentsmehrheit nicht bereit ist, die dringend notwendigen finanziellen Mittel für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bereitzustellen, sodass die Pflegenden weiterhin in Massen den Beruf verlassen. Wir sind gegen diese Untätigkeit der Politik in die Offensive gegangen und haben zusammen mit der Supsi Lugano (Fachhochschule Südschweiz) eine wegweisende Forschungsarbeit initiiert. Diese gibt den Pflegenden eine Stimme und macht sie zu den Hauptakteur:innen in der Diskussion darüber, was gute Pflege ist. Die Studie bildet die Grundlage für das veröffentlichte «Care-Manifest für gute Pflege und Betreuung», das ein gewichtiger Beitrag zur dringend notwendigen politischen und gesellschaftlichen Debatte über die Zukunft der Langzeitpflege und der Kompass für unsere Arbeit in den nächsten Jahren ist.

**Durch Überisierung
entsteht eine Pseudo-
Lohnarbeiter:innenschaft
ohne jegliche finanzielle
Absicherung.**

Streiks und Mobilisierungen

Der 35-tägige Streik der Kurier:innen von Smood, einem schweizweit tätigen Essenslieferdienst, war historisch. Die Smood-Kurier:innen kämpften gegen die perversesten Aspekte der Überisierung, durch die eine Pseudo-Lohnarbeiter:innenschaft ohne jegliche finanzielle Absicherung entsteht. Die Beschäftigten gelten zwar als Arbeitnehmende, haben jedoch Verträge, die eine exzessive Flexibilität verlangen, gleichzeitig aber null Arbeitsstunden und null Franken Einkommen garantieren.

Nach der Erhöhung des Frauenrentenalters war die Wut der Frauen gross, Zehntausende gingen am 14. Juni 2023 auf die Strasse. Auch in den Betrieben haben sie sich mobilisiert, zum Beispiel die Pharma-Assistent:innen in Lausanne, das Personal des Alters- und Pflegeheims in Dotzigen, das Reinigungspersonal in Luzern, die Angestellten von Ceva Logistics oder das Retourenzentrum von Zalando. Bei Letzterem führte die Bewegung zu einer Lohnerhöhung, zur Einführung des 13. Monatslohns und zu zusätzlichen Ferientagen.

Im Wallis lehnten am 3. März 2024 65 Prozent der Bevölkerung dank der unglaublichen Referendumskampagne der Unia Wallis und des Verkaufspersonals die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten unter der Woche ab.

Im Detailhandel führten wir 2024 bei der Migros einen historischen Streik mit der Belegschaft von Micarna am Standort Ecublens. Fünf Tage Streik zwangen die Migros, ihren Sozialplan für die zahlreichen Beschäftigten zu verbessern, die sie in der gesamten Gruppe vor die Tür setzte.

Prix Engagement

Jedes Jahr würdigt der Sektor Tertiär mit dem Prix Engagement Gruppen oder Einzelpersonen, die sich besonders mutig für ihre Arbeitsrechte einsetzen. Der Hauptpreis ging:

- **2021 an das Smood-Kollektiv**, das mit dem historischen Streik für eine breite Öffentlichkeit sichtbar gemacht hat, wie unglaublich prekär die Arbeitsbedingungen von Food-Kurier:innen sind;
- **2022 an die Genfer Pflegerin Florence Victor und an ein Kollektiv von Verkäufer:innen der Tierhandlungskette Cats & Dogs**, die beispielhaft dafür stehen, dass sich Angestellte nicht alles gefallen lassen müssen und sich wehren können;
- **2023 an das Kollektiv «Fachgruppe Coop»**, die stellvertretend für die mehrjährige, solidarische und entschlossene Zusammenarbeit der engagierten Coop-Vertrauensleute steht;
- **2024 an die Beschäftigten von Micarna**, die sich mit dem mehrtägigen Streik gegen die Schliessung des Betriebs in Ecublens wehrten.



Die Beschäftigten aus dem Gastgewerbe wehrten sich mit der Unia für einen besseren Landes-Gesamtarbeitsvertrag.

Auch Coop-Mitarbeitende kämpften für faire Löhne, etwa an der Lohn-Demo im September 2024 in Bern.



Kämpfen lohnt sich!

Massive Angriffe der Baumeister abgewehrt, den LMV erfolgreich erneuert und Massnahmen erreicht, um die Rente mit 60 zu sichern. All dies war nur möglich, weil tausende von Bauarbeitern gemeinsam mit der Unia gekämpft haben. Auch in der Reinigung, im Gartenbau, im Gerüstbau und in den weiteren Baubranchen konnten wir Fortschritte erzielen.

Ende 2022 lief der Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) aus. Die zentralen Forderungen der Bauarbeiter waren mehr Schutz für ihre Gesundheit sowie eine anständige Lohnerhöhung. Der Baumeisterverband hingegen wollte noch mehr Überstunden und bis zu 58 Arbeitsstunden pro Woche durchsetzen. Wenn die Gewerkschaften nicht bereit seien, auf die Abbauforderungen einzutreten, gebe es einen vertragslosen Zustand, drohte die Baumeister-Spitze.

Die Bauarbeiter wahrten sich

15 000 Bauarbeiter gaben im Juni 2022 auf den Strassen von Zürich mit einer grossen Bau-Demo eine deutliche Antwort. Da der Baumeisterverband in den weiteren Verhandlungen eine Lösung verhinderte, legten zwischen dem 15. Oktober und dem 11. November 2022 15 000 Bauarbeiter ihre Arbeit nieder. In der gesamten Romandie gab es zum ersten Mal einen zweitägigen Bau-Streik. Das machte Eindruck. Am 28. November 2022 konnte der LMV erneuert werden – ohne Verschlechterungen und mit einer Lohnerhöhung für alle von mindestens 150 Franken.

Mehr Schutz

2023 lancierten die Bauarbeiter eine Petition zum Schutz ihrer Gesundheit bei Schlechtwetter und Hitze. Die Forderung: Einstellen der Arbeit bei Gefahr. Zudem müssen die Bauherren bereit sein, die Endtermine zu schieben. Dank des Einsatzes der Bauarbeiter und der Unia gab es im Hitzesommer 2023 in verschiedenen Kantonen Arbeitsunterbrechungen. Schliesslich begann der Baumeisterverband, gemeinsam mit der Unia auf Lösungen hinzuarbeiten.

Keine Einigung gab es 2023 in den Lohnverhandlungen. Trotz zunehmender Teuerung, vollen Arbeitsbüchern und der harten Arbeit der Bauarbeiter verweigerten die Baumeister eine Lohnerhöhung für alle.

Dank des Einsatzes der Bauarbeiter und der Unia gab es im Hitzesommer 2023 in verschiedenen Kantonen Arbeitsunterbrechungen.

Harte Arbeit muss sich lohnen

2024 verlangten die wütenden Bauarbeiter endlich eine anständige Lohnerhöhung. Doch für die Verhandlungen zeichnete sich im September 2024 eine zusätzliche Herausforderung ab. Für FAR – die Rente mit 60 der Bauarbeiter – wurden wider Erwarten Sanierungsmassnahmen notwendig. Nach einer eindrücklichen Lohn-Demo und zahlreichen Protestaktionen konnten wir Anfang November eine Einigung erzielen: Die Löhne für alle Bauarbeiter wurden per Anfang 2025 um 1,4 Prozent erhöht. Die Arbeitgeber zahlen zusätzliche 0,5 Prozent an FAR. Bei den Leistungen gab es gewisse Anpassungen, die Rente mit 60 und die Rentenhöhe sind jedoch weiterhin gesichert.



30. Oktober 2021: Bau-Demo in Zürich.

2025 läuft der LMV wieder aus. Die Bauarbeiter fordern familienfreundliche Arbeitszeiten und eine Erhöhung der Kaufkraft. Die Angriffe der Baumeister werden voraussichtlich massiv sein. Doch die Bauarbeiter und die Unia sind bereit! Diese Kampfbereitschaft war für die ganze Schweiz sichtbar, als am Samstag, 17. Mai, tausende von Bauarbeitern in Zürich und Lausanne demonstrierten. Die Botschaft dort war klar: Gehen die Baumeister nicht auf die Anliegen der Bauleute ein, wird es ein heißer Herbst!

Erfolge auch in den weiteren Baubranchen

In der Reinigung konnten die Löhne in der Kongressperiode um 8,1 Prozent und damit substanzial erhöht werden. Im März 2025 einigten sich die Vertragsparteien zudem auf einen neuen GAV, der bis 2029 eine weitere Lohnerhöhung von 5,5 Prozent vorsieht, für Personen mit einer Basisausbildung (GAV-Lehrgang) sogar um 7,9 Prozent.

Im Gartenbau gelang der Unia Anfang 2024 ein Durchbruch. Dank erheblichen Mitgliederwachstums und Bewegung an den Arbeitsplätzen konnten wir einen neuen GAV Basel-Stadt/Basel-Landschaft unterzeichnen – und damit erstmals einen GAV in der Deutschschweiz erreichen.

Im Gerüstbau wurde 2024 der GAV mit deutlichen Verbesserungen erneuert. Es gibt nun eine bezahlte Pause, einen Zuschlag für Samstagsarbeit sowie einen automatischen Teuerungsausgleich mit einer Realloherhöhung. Auch in der Betonwaren-, der Ziegel- und der Zementindustrie gelang es, die Löhne substanzial zu erhöhen.

All diese Verbesserungen sind nur dank des Engagements von tausenden Unia-Mitgliedern zustande gekommen. Kämpfen lohnt sich!

Zwischen dem 15. Oktober und dem 11. November 2022 legten schweizweit 15 000 Bauarbeiter ihre Arbeit nieder.





Zum Beispiel in Lausanne: Die Bauarbeiter forderten mehr Schutz, faire Löhne und keine unbezahlten Stunden bei der Reisezeit.

Im Mai 2025 demonstrierten über 10 000 Bauarbeiter in Zürich und in Lausanne.



Fortschritte dank einer starken Mobilisierung der Mitglieder

Trotz des harten Widerstands der Arbeitgeber erzielte der Sektor Gewerbe dank kämpferischer Mitglieder wichtige Erfolge: höhere Löhne, bessere GAV, geregelte Teilzeit und sauberere Baustellen.

Dank der Mobilisierung der Mitglieder und engagierter Vertrauensleute konnte der Sektor Gewerbe Fortschritte erzielen, trotz des heftigen Widerstands der Arbeitgeber. So demonstrierten 2021 in Zürich hunderte Schreiner:innen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), nachdem die Arbeitgeber den vertragslosen Zustand verschuldet hatten. Die Arbeitgeber kamen danach zurück an den Verhandlungstisch, und der neue GAV trat am 1. Januar 2022 in Kraft.

Das Ausbaugewerbe ging auf die Strasse

Im Ausbaugewerbe Westschweiz erkämpften Mitglieder nach zehnjähriger Blockade deutlich höhere Löhne und Mindestlöhne. Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden – vor allem Maler:innen, Gipser:innen, Schreiner:innen und Zimmerleute – hatten vor der Demonstration am 1. Mai 2023 in Lausanne eine Resolution mit einer Kampfansage an die Arbeitgeber verabschiedet. Danach führten hunderte Arbeitnehmende aus dem Ausbaugewerbe die Demo zum Tag der Arbeit an.

Die Maler:innen und Gipser:innen setzten mit einer Landsgemeinde und an der nationalen Lohn-Demo im Herbst 2024 in Bern ein klares Zeichen für die GAV-Verhandlungen.

Im Herbst 2023 demonstrierten in Zürich 1200 Elektriker:innen und Gebäudetechniker:innen. Sie übergaben dabei Petitionen mit ihren GAV-Forderungen an die beiden Arbeitgeberverbände. Ergebnis: Die ersten Gebäudetechniker:innen werden 2028 in Frührente gehen können.

Im Maler- und Gipsertgewerbe konnte die Unia die geregelte Teilzeit im GAV verankern, die nun auch in anderen Branchen verhandelt wird. Die Maler:innen und Gipser:innen setzten mit einer Landsgemeinde und an der nationalen Lohn-Demo im Herbst 2024 in Bern ein klares Zeichen für die GAV-Verhandlungen. Sie reichten zugleich eine GAV-Petition mit Forderungen ein. 15 Prozent aller GAV-Unterstellten unterzeichneten diese. In den Verhandlungen erreichte die Unia per April 2024 ein erstes Zwischenergebnis mit Reallohn- und Mindestlohnerhöhungen.

Baufrauen standen auf

Mobilisiert haben sich auch die «Frauen auf dem Bau», die am Frauenstreik 2023 die sexuelle Belästigung auf dem Bau zum Thema gemacht hatten. Eine Umfrage der Unia zeigte, dass über die Hälfte der Frauen in Bauberufen Mobbing und sexuelle Belästigung erlebt hatten; ein Viertel berichtete gar von sexualisierter Gewalt. Der Sektor entwickelte gemeinsam mit den aktiven Frauen eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Saubere und sichere Baustellen

Zusammen mit den Männern machten die Frauen auch klar, dass sie auf den Baustellen keine dreckigen WC mehr akzeptieren. Alle hatten während der Pandemie gemerkt, dass die Arbeitgeber die gesetzlichen Regeln zur Hygiene bisher nicht eingehalten hatten. Inzwischen haben zahlreiche Arbeitnehmende dank der Kampagne «Saubere und sichere Baustellen» saubere WC sowie geeignete Hebevorrich-



Maler:innen und Gipser:innen an der Lohn-Demo im September 2024.

tungen auf ihren Baustellen erzwungen. Die Unia hatte den Tatbeweis erbracht, dass die Gewerkschaft für Arbeitnehmende Verbesserungen erreicht. Viele traten im Anschluss an solche Aktionen der Unia bei. Insgesamt war die Mitgliederentwicklung in der Kongressperiode negativ, nachdem sich die Zahlen 2023 zwischenzeitlich stabilisiert hatten. Die Kampagne «Saubere und sichere Baustellen» führen wir darum in der kommenden Kongressperiode fort.

Branchen mit Zukunft

Der Sektor Gewerbe verhandelt national und regional in über 50 allgemeinverbindlichen GAV die Lohn- und Arbeitsbedingungen. In den vergangenen Jahren machte die Teuerung den Beschäftigten schwer zu schaffen. Der Sektor Gewerbe konnte aber in Lohnverhandlungen in den meisten GAV die Teuerung ausgleichen und erreichte auch Reallohn- und Mindestlohnerhöhungen.

Eine Schlüsselrolle spielt das Ausbaugewerbe für das Erreichen der Klimaziele und für die Energiewende. Doch der Arbeitskräftemangel gefährdet diese Ziele. Um Arbeitnehmende in den Branchen zu halten und um junge Menschen zu begeistern, müssen diese Zukunftsbereiche attraktiver werden. Dazu braucht es echte Lohnerhöhungen und deutliche Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Die Kämpfe im Gewerbe gehen weiter.

2023 forderten Elektriker:innen und Gebäudetechniker:innen in Zürich mehr Lohn, weniger Druck und eine Frühpensionierung.





Im Ausbaugewerbe Westschweiz erkämpften Unia-Mitglieder höhere Löhne und Mindestlöhne.

2021 demonstrierten in Zürich hunderte Schreiner:innen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag.



Mobilisierungsfähigkeit verstärkt und Mitgliedschwund gebremst

Die Schweizer Industrie wurde von einer Welle von Massenentlassungen erfasst, die GAV-Verhandlungen erschwerte und die Mobilisierungsfähigkeit des Sektors herausforderte. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage wurde der GAV in der Uhrenindustrie verbessert und der jahrelange Mitgliedschwund gebremst.

Die Sozialpartner konnten unter breitem Einbezug der Vertrauensleute den GAV der Uhrenindustrie erneuern. Die Verbesserungen: ein höherer Beitrag an die Krankenkassenprämien, ein besserer Kündigungsschutz, ein ausgebauter Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie eine aufgewertete Überbrückungsrente. Die Arbeitgeber forderten eine Jahresarbeitszeit, die Unia eine Senkung der Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden. Leider konnten wir in diesem Bereich keine Fortschritte erzielen, aber Verschlechterungen haben wir verhindert. Eine wichtige Herausforderung bleiben die tiefen Frauenlöhne und die Lohnungleichheit.

Das erfolgreiche Verhandeln des GAV und das Erhöhen der bisher tiefen Frauenlöhne waren ein wichtiger Schritt für bessere Arbeitsbedingungen.

MEM-Vertrag verlängert

Der GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) wurde bis zum 30. Juni 2028 verlängert. Ziel der kommenden Jahre sind die bessere Verankerung in den Betrieben und die Stärkung der Verhandlungsmacht. Die MEM-Branche verabschiedete dazu eine Strategie: mehr betriebliche Gruppen, Weiterbildung, enge Zusammenarbeit mit den Personalkommissionen, Kampagnen zur Anwendung und Einhaltung des GAV, Vertiefung der Kompetenzen der Gewerkschaftssekreter:innen und der Kooperation mit anderen Verbänden.

Gemeinsam mit den Personalkommissionen thematisieren wir Themen wie einen wirksamen Kündigungsschutz und echte betriebliche Mitwirkung. Dies, um die Rolle und die Bedeutung der Personalkommissionen zu stärken und die Unia in den Betrieben gut zu verankern. Auf der Basis dieser Strategie gelingt es dem Sektor Industrie, mit kleinen Schritten die Verankerung in den Unternehmen und die Mobilisierungsfähigkeit zu verbessern.

Wäschereien: typische Frauenbranche aufgewertet

Das erfolgreiche Verhandeln des GAV und das Erhöhen der bisher tiefen Frauenlöhne waren ein wichtiger Schritt für bessere Arbeitsbedingungen – besonders für Frauen mit Migrationshintergrund. Der gewerkschaftlich erfolgreiche Aufbau zeigte sich auch im Engagement von Vertrauensleuten in den neuen Branchenstrukturen sowie in betrieblichen Aktionen im Rahmen von Mobilisierungen am Frauenstreiktag vom 14. Juni.



Die Uhrenindustrie hat einen verbesserten Gesamtarbeitsvertrag erhalten.

Fenaco: gewerkschaftlicher Aufbau

angepackt

In mehreren Regionen in der Deutschschweiz und in der Romandie gelang es, mit Umfragen im Vorfeld der Lohnverhandlungen den Kontakt zum Fenaco-Personal wieder aufzunehmen. Dank der gezielten und engagierten Arbeit der Regionen und der Zusammenarbeit mit dem Sektor Tertiär konnten mit generellen Lohnerhöhungen und dem Zutritt zu den Betrieben von Fenaco erste wichtige Erfolge erzielt werden. Die Stärkung der Verankerung bei den Angestellten ist im Hinblick auf die anstehende Erneuerung des GAV ein wichtiger Schritt.

Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis gestellt

Durch das erfolgreiche Mobilisieren, die enge Zusammenarbeit mit dem Klimastreik und gezieltes Lobbying im Parlament wurde die Schliessung des Traditionswerks Stahl Gerlafingen verhindert. So wurden 120 Arbeitsplätze gerettet und erstmals ein industrie-politischer Entscheid auf politischer Ebene erreicht – mit der vorübergehenden Senkung der Stromkosten. Diesem Meilenstein im gewerkschaftlichen Kampf für einen sozialen und ökologischen Umbau der Schweizer Industrie gingen verschiedene Mobilisierungen gegen Massenentlassungen voraus: Vetropack, Micarna (Migros), Unilabs, Cremo, Proxilis, KBI Biopharma und Toblerone.

Die Beschäftigten von Mondelez/Toblerone in Bern kämpften in den jährlichen Lohnverhandlungen für bessere Löhne.



Mitgliederentwicklung und

gewerkschaftlicher Aufbau

Durch mehr Präsenz in den Betrieben sowie die enge Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten und Personal-kommissionen ist ein wichtiger Schritt gelungen. Die erfolgreiche GAV-Kampagne in der Uhrenindustrie und gezielte Mitgliederwerbung haben den jahrelangen Mitgliederschwund erstmals gebremst. An diesen gewerkschaftlichen Aufbau knüpfen wir in den kommenden Jahren an. So zum Beispiel im Rahmen der anstehenden GAV-Verhandlungen bei Fenaco, indem die Belegschaft in die GAV-Verhandlungen eingebunden wird.



Die angedrohte Schliessung von Stahl Gerlafingen schlug hohe Wellen – bis auf den Bundesplatz und ins Bundeshaus.

Am fünften Streiktag im März 2024 erlebten die Beschäftigten bei Micarna (Migros) in Ecublens viel Solidarität.



AHV x13



3

Politische Kampagnen



Historischer Erfolg: Renten erhöht – nicht das Rentenalter

Die Rentenpolitik war in der Berichtsperiode ein Fokusthema der Unia. Mit der Annahme der 13. AHV-Monatsrente erzielten wir einen historischen Sieg.

Die letzten Jahre waren geprägt von intensiven politischen Auseinandersetzungen um die Altersvorsorge, einen zentralen Pfeiler des sozialen Zusammenhalts in der Schweiz. Im Mittelpunkt stand das Engagement für ein würdevolles Alter und gegen weitere Verschlechterungen im Rentensystem, insbesondere für Frauen und Menschen mit tiefen Einkommen. Trotz des 50-jährigen Bestehens des Dreisäulen-Systems im Jahr 2022 gab es wenig Grund zum Feiern: Noch immer lebt rund ein Fünftel der Rentner:innen in Armut oder ist armutsgefährdet – Frauen trifft es besonders hart.

Mit 58,2 Prozent wurde die Einführung einer 13. AHV-Rente beschlossen – ein Meilenstein in der sozialpolitischen Mobilisierung.

15 000 Menschen forderten «Hände weg von unseren Renten»

«Hände weg von unseren Renten» war das Motto, unter dem 15 000 Menschen im September 2021 an einer grossen Kundgebung in Bern gegen die Rentenreform AHV 21 demonstrierten. Gegen eine Reform, die eine Erhöhung des Frauenrentenalters forderte, anstatt die zu tiefen Frauenrenten zu verbessern. Mit einer äusserst knappen Mehrheit von 50,5 Prozent wurde die AHV 21 im September 2022 angenommen. Dies, wie sich nachträglich herausstellte, wegen falscher Prognosen zur Zukunft der

AHV im Abstimmungsbüchlein. Dagegen fand die Abstimmung über eine generelle Rentenaltererhöhung auf 67, wie sie die Initiative der Jungfreisinnigen wollte und von breiter bürgerlicher Front unterstützt wurde, im März 2024 in keiner einzigen Gemeinde eine Mehrheit.

Historischer Erfolg für die 13. AHV-Rente

Ein bedeutender Wendepunkt in der Altersvorsorge war der 3. März 2024: Mit fast 75 Prozent der Stimmen sagte die Stimmbevölkerung deutlich Nein zur Rentenalter-Initiative der Jungfreisinnigen. Gleichzeitig gelang der Gewerkschaftsbewegung mit der Initiative AHV x13 ein historischer Erfolg: Mit 58,2 Prozent wurde die Einführung einer 13. AHV-Rente beschlossen – ein Meilenstein in der sozialpolitischen Mobilisierung.

Diese Erfolge waren nur durch den ausserordentlichen Einsatz vieler Menschen möglich. Die Unia spielte mit ihren kraftvollen Kampagnen und dem Einsatz engagierter Vertrauensleute eine Schlüsselrolle. Hunderte Mitglieder engagierten sich an Aktionsstagen, im Betrieb und online. Ihr Engagement machte sichtbar: Durch Solidarität und kollektiven Einsatz ist sozialer Fortschritt möglich.

Rentenklaу bei der zweiten Säule gestoppt

Neben der ersten Säule stand auch das BVG im Zentrum der Auseinandersetzung. Die BVG-21-Reform hätte tiefe Einkommen besonders belastet. Ihre Ablehnung im September 2024 mit 67,1 Prozent zeigt deutlich: Die Bevölkerung will keine Kürzungen, sondern Verbesserungen. Jetzt braucht es echte Reformen, die bestehende Renten stärken – mit Teuerungsausgleich und besseren Frauenrenten.



Frauenstreik 2023: gemeinsam für Respekt, Lohn und Zeit

Die feministische Bewegung ist gekommen, um zu verändern – bis sich endlich etwas tut in Sachen «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit!» Die Unia war Teil der violetten Welle 2023 und trug den Protest an die Arbeitsplätze.

Die feministische Bewegung bleibt eine treibende und notwendige Kraft – auch 2023 machte sie mit Nachdruck klar: Es braucht endlich Fortschritte bei Respekt, fairer Entlohnung und Zeit für Care-Arbeit. Die Unia war erneut eine zentrale Akteurin und trug den Protest aktiv an die Arbeitsplätze, dies getreu dem Motto: «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit».

Trotz zahlreicher Versuche, den historischen Frauenstreik von 2019 als einmaliges Ereignis darzustellen oder die Bewegung zu schwächen, zeigte der 14. Juni 2023 das Gegenteil: Rund 300 000 Menschen beteiligten sich landesweit am Protest für Gleichstellung. Die Gewerkschaften, allen voran die Unia, spielten eine Schlüsselrolle. Bereits im Vorfeld hatten der SGB-Frauenkongress (2021) und die Unia-Frauenkonferenz (2022) zur Mobilisierung aufgerufen.

Applaus reicht nicht, es braucht Fortschritte

Die Ausgangslage war klar: Viele der Forderungen von 2019 waren weiterhin unerfüllt. Die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bleibt hoch, Frauen sind im Tieflohnsektor überproportional vertreten und leisten nach wie vor den grössten Teil der unbezahlten Arbeit. Der Applaus für systemrelevante Berufe in der Pandemie änderte nichts an den prekären Bedingungen. Die knappe Annahme der Erhöhung des Rentenalters für Frauen wenige Monate vor dem Streiktag sorgte für zusätzliche Empörung.

Aktiv in den Betrieben mit kreativen Protestformen

Die Unia setzte auf breite Beteiligung, dezentrale Aktionen und die Sichtbarkeit der Arbeitnehmerinnen in ihren Branchen und Betrieben. An vielen Orten organisierte die Unia mit Beschäftigten eigene

Blöcke innerhalb der Demonstrationen und brachte die Themen direkt an die Arbeitsplätze: etwa durch Walkouts, verlängerte Pausen oder kreative Protestformen in Betrieben und im öffentlichen Raum. Beschäftigte verschiedener Branchen formulierten konkrete Forderungen und überreichten sie ihren Arbeitgebern.

Der Applaus für system-relevante Berufe in der Pandemie änderte nichts an den prekären Bedingungen. Die knappe Annahme der Erhöhung des Rentenalters für Frauen wenige Monate vor dem Streiktag sorgte für zusätzliche Empörung.

Ein eindrückliches Beispiel: In Luzern erkämpften Angestellte einer Reinigungsfirma mit einem Blockadestreik eine verbindliche Zusage der Betriebsleitung, ihre Forderungen nach Lohngleichheit, pünktlichen Lohnzahlungen sowie dem Ende von Diskriminierung umzusetzen.

Die feministische Gewerkschaftsarbeit geht weiter – im Betrieb, in der Organisation und in den politischen Kämpfen für echte Gleichstellung.



Rund 300 000 Menschen beteiligten sich 2023 landesweit am Protest für Gleichstellung.

Ökosozialer Umbau: Beschäftigte gestalten die Zukunft

Der ökologische Wandel gelingt nur mit sozialer Gerechtigkeit. Diese zentrale Botschaft prägte die Arbeit der Unia in den letzten Jahren – auf der Strasse wie in den Betrieben. Sie verknüpfte Arbeitskämpfe mit der Klimafrage und stellte die Anliegen der Beschäftigten ins Zentrum.

Seit dem grossen Klimastreik 2019 beteiligte sich die Unia aktiv an den «Strike for Future»-Aktionstagen 2021/2022 und an der Grossmobilisierung 2023 in Bern. Dort rückte sie die Verbindung von Klima-, Arbeits- und Wirtschaftsfragen in den Fokus: Bauleute forderten Schutz bei zunehmender Hitze, Reinigungskräfte warnten vor giftigen Chemikalien, Beschäftigte im Gartenbau und in der Elektrotechnik zeigten ihren Beitrag zur ökologischen Transformation auf – und forderten gleichzeitig faire Löhne und kürzere Arbeitszeiten.

Beschäftigte im Zentrum der Klimapolitik

Die Unia setzt sich für eine Klimawende mit den Beschäftigten ein – denn sie sind besonders betroffen und zugleich Schlüsselpersonen des Umbaus. Drei konkrete Kampagnen verdeutlichen dies:

- Grüne Jobs müssen gute Jobs sein: Elektro- und Gebäudetechnik sind zentrale Branchen der Energiewende. Trotzdem herrschen dort schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen. In der GAV-Kampagne 2023 forderte die Unia mit Erfolg Verbesserungen: Gebäudetechniker:innen erhalten neu eine Frühpensionierungslösung.
- Gesundheit vor Profit: Mit steigenden Temperaturen wächst die Belastung auf dem Bau. Arbeit bei über 30 Grad ist gesundheitsschädlich und gefährlich. Nach jahrelangem Druck konnte die Unia 2024 eine Vereinbarung mit den Bauern erzielen: Ab 33 Grad wird die Arbeit grundsätzlich eingestellt.

Die Unia setzt sich für eine Klimawende mit den Beschäftigten ein – denn sie sind besonders betroffen und zugleich Schlüsselpersonen des Umbaus.

- Kreisläufe sichern, Jobs sichern: Die Schweizer Stahlindustrie ist eine Recyclingindustrie. Sie gehört im nationalen Vergleich zwar zu den klimaschädlichsten Branchen, im Vergleich zur herkömmlichen Stahlproduktion fällt aber nur etwa ein Drittel der Emissionen an, und es gibt Spielraum für weitere Schritte bei der Dekarbonisierung. Als 2024 in Gerlafingen und bei Steeltec Massenentlassungen drohten, mobilierte die Unia gemeinsam mit Belegschaften, Klimabewegung und Politik. Der Druck wirkte: Im Dezember 2024 hat das Parlament im Gesetz verankert, dass Werke temporär finanziell entlastet werden, damit sie sich zukunftsfähig aufstellen können. Mit Erfolg: Stahl Gerlafingen nahm 120 Kündigungen zurück.

Die Unia bleibt dran: Der ökosoziale Umbau gelingt nur, wenn er gerecht und gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet wird.



Beschäftigte der Elektro- und Gebäudetechnik demonstrierten an der Klima-Demo 2023 in Bern.

Auf dem Bau und im Gewerbe leiden Arbeitnehmende zunehmend unter Hitzewellen oder schlechtem Wetter.



Gegen Deregulierung und für besseren Kündigungsschutz

Die Rechte der Arbeitnehmenden stehen permanent unter Beschuss. Doch die Unia verteidigt sie. Wir sind stark im Abwehren von Angriffen, etwa bei den Ladenöffnungszeiten. Mit Ausdauer haben wir uns für Verbesserungen eingesetzt, ganz besonders bei ungenügendem Kündigungsschutz.

Nach der Pandemie nutzten Arbeitgeber und ihre Verbündeten im Parlament die allgemeine Verunsicherung, um eine umfassende Deregulierung voranzutreiben. Sei dies durch Gesetzesänderungen, Angriffe auf Gesamtarbeitsverträge oder direkte Eingriffe in Betriebe. Als die Pandemie abflaute, wurden andere Vorwände bemüht: Digitalisierung, Fachkräftemangel, Energiekrise. Die Argumentation blieb dieselbe: Arbeitsrechte sollten geschwächt und abgebaut werden. Doch die Arbeitnehmendenrechte müssen verteidigt und ausgebaut werden – gerade in Krisenzeiten.

In der Schweiz sind Arbeitnehmende ungenügend vor missbräuchlichen Kündigungen geschützt – besonders, wenn sie sich gewerkschaftlich engagieren. Die Unia fordert seit Jahren Verbesserungen.

Shopping rund um die Uhr erfolgreich abgewehrt

In einer Phase ständiger Auseinandersetzungen gelang es der Unia, zentrale Arbeitszeit- und Schutzbestimmungen zu verteidigen. Besonders sichtbar war dies bei den Ladenöffnungszeiten. Mit erfolgreichen Referenden in Bern, Zug und Genf (2021), im Wallis (2024), in St. Gallen (2025) und in Echallens (VD) (2021) liess sich die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten verhindern. Die Botschaft der Stimmbevölkerung ist klar: Sie will kein Shopping rund um die Uhr.

Kündigungsschutz: zurück an den Verhandlungstisch

In der Schweiz sind Arbeitnehmende ungenügend vor missbräuchlichen Kündigungen geschützt – besonders, wenn sie sich gewerkschaftlich engagieren. Die Unia fordert seit Jahren Verbesserungen. Umso grösser war die Empörung, als der Bundesrat Ende 2023 die Mediation zur Stärkung des Kündigungsschutzes einseitig sistierte. Die Arbeitgeber hatten sich der Einigung verweigert. Die Unia reagierte sofort: Noch am selben Tag protestierten wir vor dem Büro von Bundesrat Parmelin. Wenig später stufte der Internationale Gewerkschaftsbund die Schweiz in seinem globalen Rechtsindex herab, mit Verweis auf 21 dokumentierte anti-gewerkschaftliche Kündigungen in nur einem Jahr.

Beschäftigte machen Druck beim Bundesrat
Die Unia forderte den Bundesrat auf, sich direkt mit den Betroffenen zu treffen und die Probleme anzuhören. Das tat er: Vertrauensleute aus Industrie, Logistik und Detailhandel schilderten persönlich ihre Erfahrungen mit Kündigungen wegen ihres Engagements. Sie forderten, dass der Bund endlich handelt. Der Druck zeigte Wirkung – die Mediation zwischen Bund, Arbeitnehmenden und Arbeitgebern wurde inzwischen wieder aufgenommen.

Der Beschluss des Unia-Kongresses, eine Volksinitiative zur Stärkung des Kündigungsschutzes zu lancieren, wurde beim SGB-Kongress zum Thema und wurde angenommen. Darauf starteten der SGB und die Unia gemeinsam in einer Arbeitsgruppe die Vorbereitungen für die Initiative.



Die Unia wehrt sich seit Jahren gegen missbräuchliche Kündigungen.



Die Unia schickte einen Hilfsgütertransport an den Gewerkschaftsbund FPU in die Ukraine.

Ob in der Ukraine oder in Palästina – die Unia setzt sich für den Frieden ein.



International solidarisch und engagiert

Die Unia ist sowohl europäisch als auch international vielfältig vernetzt und arbeitet in unterschiedlichen Gremien mit. Wir unterstützen solidarisch weltweit die Kämpfe von Gewerkschaftskolleg:innen für Arbeitsrechte, Demokratie und Menschenrechte.

Zwei Tage nach Russlands Angriff auf die Ukraine verurteilte der Unia-Kongress am 26. Februar 2022 diesen völkerrechtswidrigen Angriff. Unsere Forderungen: der sofortige Stopp der Gewalt, humanitäre Hilfe und die Aufnahme von Geflüchteten. Die Friedenskundgebung mit 40 000 Teilnehmenden nach Ausbruch des Kriegs hatte die Unia massgeblich mitorganisiert. Solidarität zeigten wir auch an allen nationalen Protestkundgebungen sowie mittels einer direkten Hilfsgüterlieferung nach Lwiw, von wo aus uns der regionale Gewerkschaftsbund dringlich um Hilfe gebeten hatte. Zudem engagieren wir uns zusammen mit den ukrainischen Gewerkschaften für den Wiederaufbau in der Ukraine. Gleichzeitig unterstützen wir Ukrainer:innen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt – mit Materialien in ukrainischer Sprache.

Auch mit der inakzeptablen Gewalteskalation im Nahen Osten beschäftigte sich die Unia intensiv. In mehreren Unia-Resolutionen sowie im Rahmen des SGB verurteilten wir die Terrorattacken und Entführungen der Hamas ebenso entschieden wie den seither andauernden Angriffskrieg der israelischen Armee, der bereits zu zehntausenden von Toten und unsäglichem Leid in der Zivilbevölkerung von Gaza geführt hat. Zudem kritisierten wir die Passivität der schweizerischen Aussenpolitik angesichts dieser humanitären und politischen Katastrophe scharf.

Unterstützung zivilgesellschaftlicher Kräfte

In unseren Resolutionen bekundeten wir auch unsere Solidarität mit den zivilgesellschaftlichen Kräften, die sich trotz der Eskalation weiterhin für Frieden und Menschlichkeit engagieren, und drückten ihnen unsere Anerkennung aus. Nur diese zivilgesellschaftlichen Kräfte halten die Hoffnung auf eine langfristige Friedenslösung aufrecht.

Ähnliches gilt für eine Vielzahl von laufenden Konflikten auf der ganzen Welt. So schlossen sich nach dem Militär-Putsch im Jahr 2021 in Myanmar Gewerkschafter:innen und Aktivist:innen zur «Bewegung des zivilen Ungehorsams» zusammen, die zu einem landesweiten Streik aufrief. Die Unia unterstützte den Streikfonds, um streikenden Arbeitnehmenden finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen und einen besseren Internetzugang für die Aktivist:innen zu ermöglichen.

Erfolg bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Ein Durchbruch auf internationaler Ebene konnte 2024 bei einem zentralen gewerkschaftlichen Anliegen erzielt werden: Die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entschied, dass das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu den Grundprinzipien menschenwürdiger Arbeit zu zählen ist. Die Unia hat in der Arbeitnehmenden-Delegation aktiv mitgearbeitet.

Neue Konzernverantwortungs-Initiative

In einer Rekordzeit von 14 Tagen hat eine breite Allianz die erforderlichen Unterschriften für eine neue Konzernverantwortungs-Initiative gesammelt, die auch die Unia unterstützt. Nachdem das Anliegen 2020 knapp am Ständemehr gescheitert ist, sollen multinationale Konzerne endlich dazu verpflichtet werden, bei ihrer Geschäftstätigkeit Menschenrechte und Umweltstandards einzuhalten.



Streik
Grève
Sciopero

30 Octo
TOU

Unia – nahe bei den Arbeit- nehmenden

4



Lokal verankert für aktive Mitglieder

Dank ihrer Präsenz in der ganzen Schweiz und einem umfassenden Ausbildungsprogramm kann die Unia auf tausende engagierte Mitglieder zählen, was eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg ist.

Der Einbezug der Mitglieder ist entscheidend für die Mission der Unia. Dank ihrer regionalen Verankerung kann die Gewerkschaft schweizweit effizient arbeiten. Jedes Mitglied ist einer Region und einer Branche zugeordnet, was die aktive Teilnahme an lokalen und nationalen Aktionen ermöglicht. Die Interessengruppen Frauen, Jugend, Migration und Rentner:innen verstärken diese Dynamik mit gezielten Forderungen.

Die Vertrauensleute ausbilden und stärken

Ausbildung ist ein Grundpfeiler der Gewerkschaftsentwicklung. Die Unia bietet ein strukturiertes Programm, das auf ihrer Kultur basiert und den Vertrauensleuten das Rüstzeug für wirksame Aktionen gibt. 2020 bis 2024 nahmen jährlich im Durchschnitt über 3600 Personen an den Ausbildungen teil. Hinzu kommen Kurse von Movendo, die durchschnittlich von 450 Personen besucht wurden.

Seit 2018 gibt es eine gemeinsame Grundausbildung für die gesamte Organisation mit regionalen Abenden und interregionalen Seminaren. Der gemeinsam mit Gewerkschaftsexpert:innen entwickelte Lehrgang fördert Austausch und Kompetenzen. Er umfasst zehn regionale Ausbildungsabende und zwei interregionale Seminartage.

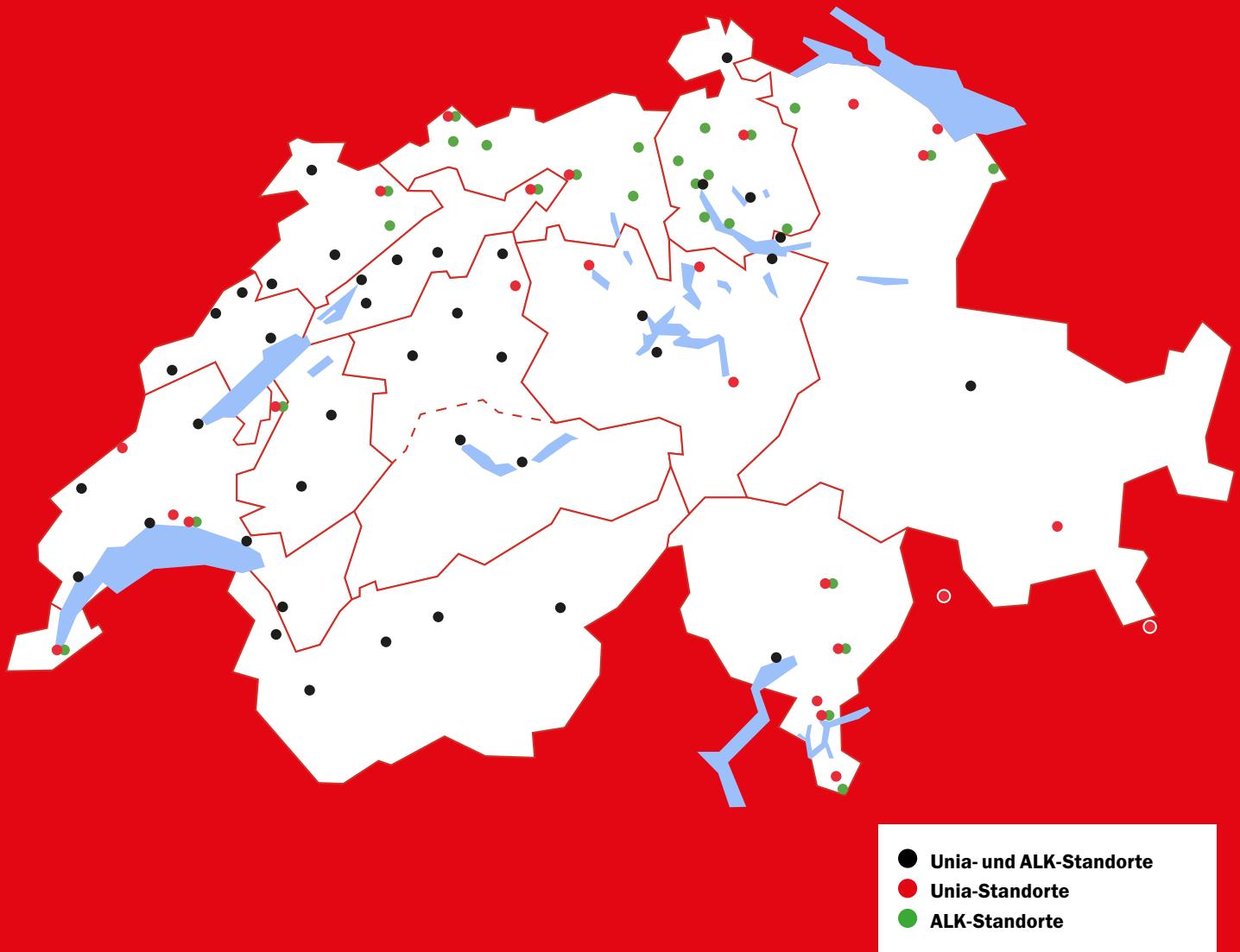
Eine unentbehrliche kollektive Kraft

Die Gewerkschaftsarbeit findet auf dem Terrain in Form von Beratung, Begleitung und nötigenfalls Verteidigung der Arbeitnehmenden vor den Arbeitsgerichten statt. Als Motor der Gewerkschaft stellen die Regionen die Mobilisierung und die Umsetzung der nationalen Prioritäten, insbesondere in den Schwerpunktbranchen, sicher. Mit vereinten Kräften können wir die Rechte der Arbeitnehmenden erfolgreich verteidigen.

Grundausbildungslehrgang für die Vertrauensleute

Region	Umsetzungsstand
Aargau-Nordwestschweiz	-
Bern / Oberaargau-Emmental	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Berner Oberland	-
Biel-Seeland / Solothurn	-
Freiburg	Ganzer Lehrgang wird aktuell durchgeführt
Genf	Einzelne Module
Neuenburg	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Ostschweiz-Graubünden	Einzelne Module
Tessin und Moesa	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Transjurane	Einzelne Module
Waadt	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Wallis	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Zentralschweiz	-
Zürich-Schaffhausen	Ganzer Lehrgang umgesetzt

Die Unia vor Ort



Die Gewerkschaft Unia ist mit über 90 Sekretariaten in der ganzen Schweiz präsent. Zudem führt sie die grösste Arbeitslosenkasse der Schweiz mit 65 Standorten im ganzen Land. Die 13 Regionen, von denen eine in zwei Einheiten aufgeteilt ist, sind die wichtigsten Organisationseinheiten der Unia. Die Mitglieder können sich in den Regionen und Sektionen direkt einbringen und engagieren.



Grosser Einsatz der Region: 2024 wurde in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft ein neuer GAV im Gartenbau eingeführt.

September 2024: Streik und Protestaktionen in Basel gegen prekäre Löhne im Kulturbereich.



Aargau-Nordwestschweiz

Präsidium: Salomé Luisier und Juan Ramón González Martínez



19 334

Mitglieder

2

Sekretariate

6

ALK-Zahlstellen

42

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Aarau

Aarau

Frauen: 26

Basel

Baden

Basel

Liestal

Oberwil

Wohlen

Die Region Aargau-Nordwestschweiz umfasst die Kantone Aargau, Basel-Stadt, Basel-Landschaft und die Amtei Dorneck-Thierstein (SO). Seit 2021 hat sie bedeutende Fortschritte erzielt. Ein besonderer Fokus lag auf der Verbesserung des Vollzugs, wobei die Region verschiedene Geschäftsstellen von partizipativen Kommissionen übernehmen und mit der Gründung eines neuen Kontrollorgans im Kanton Basel-Landschaft ihren Einfluss stärken konnte. Im Jahr 2022 führte die Region einen erfolgreichen Baustreik durch und behielt weiterhin den Fokus auf den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) für Plattenleger und den Gartenbau.

Aktionen und Erfolge

- Gesamtarbeitsvertrag im Gartenbau 2024:
Die Region setzte sich erfolgreich für einen neuen Gartenbau-GAV in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft ein, um die Arbeitsbedingungen in dieser Branche zu verbessern.
- Die Unia Aargau-Nordwestschweiz und die Arbeitgeber haben sich darauf geeinigt, den GAV für das Plattenlegergewerbe neu auszuhandeln. Der neue GAV soll 2026 in Kraft treten.
- Die Arbeitsmarktkontrolle für das Baugewerbe (AMKB) führte intensive Kontrollen durch, um die Einhaltung von Arbeitsstandards sicherzustellen und Schwarzarbeit im Baselbieter Baugewerbe zu bekämpfen.
- Am Theater Basel fanden Streiks und Protestaktionen statt. Die Unia Aargau-Nordwestschweiz engagierte sich im Kulturbereich, insbesondere im Theatersektor, um faire Arbeitsbedingungen für Kulturschaffende zu fördern.
- Im Jahr 2024 wurden der Regionalvorstand und die Milizgremien erfolgreich erneuert, um die interne Struktur und die Effizienz der Gewerkschaft zu stärken.
- 2022 organisierte die Region eine erfolgreiche Demonstration im Bausektor, um auf die Anliegen der Bauarbeiter aufmerksam zu machen und Verbesserungen zu erzielen.



Der Sprung in die Aare hat es gebracht: Die BVG-Reform wurde im September 2024 bachab geschickt.

Arm trotz Arbeit: Einreichung der Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn in der Stadt Bern im Oktober 2024.



Bern / Oberaargau-Emmental



Präsidium: Karin Brüggen und Urs Mumenthaler

12 677

Mitglieder

4

Sekretariate

4

ALK-Zahlstellen

41

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Bern

Bern

Frauen: 20

Burgdorf

Burgdorf

Langenthal

Langenthal

Langnau

Langnau

Die Einheit Bern / Oberaargau-Emmental bewegt sich in einem wirtschaftlich und politisch heterogenen Umfeld: Bern ist von Dienstleistungsberufen und von einer fortschrittlichen linken Politik geprägt, der Oberaargau und das Emmental hingegen von einer starken Industrie und einer bürgerlichen Politik. Da im Grossraum Bern viel gebaut wird, sind wir auch in den Bau- und Gewerbebranchen täglich unterwegs. In den letzten Jahren verlor unsere Einheit konstant Mitglieder. Um die dringend nötige Kehrtwende zu schaffen, überprüften wir in einem Prozess unsere Strukturen, Gremien und Arbeitsweisen. Mit dem Zusammenschluss der Sektionen Bern und Oberaargau-Emmental und mit diversen Veränderungen auf Führungs- und Personalebene sowie bei unserer Arbeitsweise ist es gelungen, unsere Ressourcen effizienter einzusetzen. Mit erstem Erfolg: 2024 gelang eine Konsolidierung bei der Mitgliederentwicklung.

Aktionen und Erfolge

- Nach einem intensiven Abstimmungskampf während der Covid-19-Pandemie lehnten am 7. März 2021 54 Prozent der Stimmbevölkerung kantonale Sonntagsverkäufe ab.
- Die Unia Bern / Oberaargau-Emmental schloss 2022 bei den Genossenschaftsapotheken Bern einen neuen Betriebs-GAV ab.
- Anfang 2023 kämpften die Arbeitnehmenden der Toblerone-Fabrik in Brünnen für ein gutes Lohnergebnis. 2024 war die generelle Lohn erhöhung von 4 Prozent bei der Emmentaler Eisengiesserei Nottaris AG wegweisend für die MEM-Industrie.
- Mit einer verlängerten Mittagspause am Frauenstreik vom 14. Juni 2023 forderten die Beschäftigten des Altersheims Tertianum in Dotzigen betriebliche Verbesserungen.
- Die Unia Bern / Oberaargau-Emmental intervenierte mehrmals auf Baustellen gegen Lohndumping.
- Viele Mitglieder beteiligten sich 2024 an den Aktionen rund um die Abstimmungen zur Initiative AHV ×13 und zur BVG-Reform.
- Die Sammlung der Mindestlohn-Initiative in der Stadt Bern war 2024 ein Erfolg, obwohl die Stadtverwaltung 1600 Unterschriften verloren hat.



Die Unia Berner Oberland am Strike for Future im September 2022 in Thun...

... oder lautstark für höhere Löhne und Renten an der Lohn-Demo im September 2023 in Bern.



Berner Oberland



Präsidium: vakant

4507

Mitglieder

2

Sekretariate

2

ALK-Zahlstellen

9

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Interlaken

Interlaken

Frauen: 6

Thun

Thun

Die Unia Berner Oberland ist die kleinste Einheit im Kanton Bern – klein, aber mit grosser Wirkung. In den letzten vier Jahren lag unser Fokus auf dem Stabilisieren der Finanzen und der Mitgliederzahlen. Trotz Altlasten ist es uns mit viel Einsatz und der Unterstützung treuer Mitglieder gelungen, die Einheit zu festigen. Heute verfügen wir über stabile Strukturen und klare Ausrichtungen. Die gemeinsam mit dem Regionalvorstand beschlossene Neuausrichtung hat sich bewährt: Wir haben uns von ungeeigneten Projekten verabschiedet und neue Herausforderungen erfolgreich gemeistert. Für eine Einheit im Voralpenraum ist es wichtig, dass das Mitglied im Zentrum steht. Im weitläufigen Berner Oberland setzen wir deshalb auf das Vor-Ort-Prinzip: Wir reisen zu den Mitgliedern, um persönliche Anliegen direkt und unkompliziert zu klären. Diese aufwendige, aber notwendige Arbeitsweise hat sich bewährt und stärkt das Vertrauen in unsere Gewerkschaft.

Aktionen und Erfolge

- Die Präsenz im Detailhandel und im Gastgewerbe haben wir gezielt ausgebaut.
- Wir haben eine starke Position im Tourismusbereich, der 65,8 Prozent der Wirtschaft in der Region ausmacht.
- Wir sind aktiv und engagiert im Coop-Projekt, dies trotz Widerstand vor Ort.
- Gleichzeitig haben wir bewährte Sektoren wie Bau und Gewerbe (27,3 Prozent der Wirtschaft) nicht vernachlässigt.
- Zentral ist, dass wir die Mitgliederbetreuung nach dem Vor-Ort-Prinzip in der Fläche sicherstellen.
- Anfang 2025 haben wir den Diskussionsprozess «Zukunft des Berner Oberlands» angestoßen. An der Delegiertenversammlung wird der Regionalvorstand den Antrag stellen, dass er offiziell das Mandat erhält, um diese Diskussion zu führen. Ziel ist es, eine tragfähige Gesamtvision mit allen Beteiligten zu entwickeln.



Stahlwerk Gerlafingen: Dank Protestaktionen im Herbst 2024 wurden 120 Arbeitsplätze gerettet.

Die Reinigungskräfte der Hirslanden Klinik Linde in Biel streikten 2022 für ihre Würde.



Biel-Seeland/Solothurn

Präsidium: Maria Teresa Cordasco und Daniel Hirt



10 011

Mitglieder

5

Sekretariate

5

ALK-Zahlstellen

17

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Biel
Grenchen
Lyss
Olten
Solothurn

Biel
Grenchen
Lyss
Olten
Solothurn

Frauen: 6

Die Region Biel-Seeland/Solothurn ist geprägt von traditionsreichen Unternehmen der Uhrenindustrie. In jüngerer Zeit sind Unternehmen der Medizintechnik sowie grosse Logistikzentren entstanden. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Mitgliedschaft der Unia wider. Zwar ist mit 32 Prozent der Mitglieder die Industrie immer noch prominent vertreten, doch der Sektor Tertiär holt auf: 28 Prozent der Mitglieder stammen aus diesem Sektor – viele davon aus den Tieflohnbranchen Gastronomie und Detailhandel. 21 Prozent der Mitglieder sind im Gewerbe tätig, und 19 Prozent arbeiten im Sektor Bau. Die Einkommen sind unterdurchschnittlich, die Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich. Die Region ist zweisprachig, mehrheitlich deutsch- und minderheitlich französischsprachig, auch der Anteil italienisch-, spanisch- und portugiesischsprachiger Mitglieder in der Region ist relativ hoch. Die Anzahl der Mitglieder in der Region hat in den letzten vier Jahren um ca. 13 Prozent abgenommen.

Aktionen und Erfolge

- Im Stahlwerk Gerlafingen ist es der Unia 2024 zusammen mit ihren Mitgliedern gelungen, den Abbau von 120 Arbeitsplätzen zu verhindern. Dies auch dank Protestaktionen von 500 Personen – mehrheitlich Arbeiter:innen – vor dem Bundeshaus in Bern.
- Wir haben ein attraktives Weiterbildungsangebot für Mitglieder aus der Industrie entwickelt, das sich grosser Beliebtheit erfreut. Darunter sind fachliche Kurse genauso wie allgemeine Kurse.
- Das Parlament des Kantons Bern beschloss, die Sonntagsarbeit im Detailhandel von zwei auf vier Tage pro Jahr zu erhöhen. Die Unia ergriff dagegen zusammen mit anderen Organisationen das Referendum. Am 7. März 2021 sagten 54 Prozent der Stimmbevölkerung Nein zu mehr Sonntagsverkauf.
- Die Hirslanden Klinik Linde in Biel entliess mehrere langjährige Angestellte. Gemeinsam mit den Reinigungsfrauen sammelten wir über 1000 Unterschriften für eine Petition. Die Klinik erhöhte daraufhin die Abgangsentschädigungen deutlich.
- Im Jahr 2023 stellte die Metallverarbeitungsfirma HTM in Biel 32 Mitarbeitende auf die Strasse. 27 von ihnen wurden Unia-Mitglied, nachdem die Gewerkschaft für sie Abgangsentschädigungen zwischen einem und viereinhalb Monatslöhnen erstritten hatte.



Ob auf der Strasse oder am Arbeitsplatz: Die Unia Freiburg setzte sich für die Rechte aller Arbeitnehmenden ein.

Mitte November 2021 streikten Smood-Kurier:innen in Freiburg.





4878

Mitglieder

2

Sekretariate

2

ALK-Zahlstellen

24

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Bulle

Freiburg

Bulle

Freiburg

Frauen: 14

Im Jahr 2022 gab es im Kanton Freiburg 164 322 Arbeitsplätze und 23 697 Unternehmen, wobei die Zahl der Arbeitsplätze im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 Prozent gestiegen ist. Trotz der schwierigen Wirtschaftslage blieb die Arbeitslosenquote im Juli 2024 mit 2,3 Prozent stabil und entsprach damit dem Schweizer Durchschnitt. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) des Kantons zeigt eine anhaltende Stabilität, und die Konkurse gehen weiter zurück, was auf eine gewisse wirtschaftliche Resilienz in verschiedenen Sektoren wie dem internationalen Handel, den Bauinvestitionen und dem Tourismus hindeutet.

Bei der Unia Freiburg stieg die Zahl der jährlichen Beitritte von 450 auf über 700 an, und auch die Zahlungsrate und die durchschnittliche Höhe der Mitgliederbeiträge nahmen zu. Die Gewerkschaft erlebte eine Verjüngung mit einem Anstieg der 21- bis 30-jährigen Mitglieder und einem zunehmenden Frauenanteil. Die Unia Freiburg hat mindestens einen Streik pro Jahr organisiert.

Aktionen und Erfolge

- Im April 2021 hatte die in Givisiez ansässige Gainerie Moderne SA, die in der Herstellung von Luxusverpackungen tätig ist, angekündigt, rund 40 ihrer 74 Arbeitnehmenden zu entlassen. Die Unia übernahm das Dossier und positionierte sich in der Industrie des Kantons als unumgängliche Verhandlungspartnerin.
- Mitte November 2021 dehnte sich der beispiellose Streik der Smood-Kurier:innen auf die Region Freiburg aus. Elf Angestellte – von rund 15, die in diesem Unternehmen in der Stadt Freiburg tätig sind – schlossen sich der Bewegung an, die Anfang des Monats in Yverdon begonnen und sich inzwischen auf elf Städte in der Westschweiz ausgeweitet hatte.
- Im Jahr 2022 streikten die Elektromontoure der Unternehmen Valelec und ECF, um ihre 13. Monatslöhne einzufordern. In weniger als einem Tag brachte die motivierte und solidarische Belegschaft die Geschäftsleitung zum Einlenken. Das beweist, dass gewerkschaftliches und kollektives Handeln es ermöglicht, die eigenen Rechte wirksam zu verteidigen.
- Am 7. November 2022 versammelten sich 400 Bauarbeiter in der Bluefactory auf dem ehemaligen Cardinal-Gelände und zogen in einem fröhlichen und lauten Zug durch die Stadt Freiburg zum Baustreik. Am 8. November reisten 250 Freiburger Bauarbeiter nach Lausanne zu einer gemeinsamen Westschweizer Kundgebung.
- 2024 war von grossen Krisen geprägt, insbesondere vom Konkurs der Progin SA, der die Freiburger Metallbaubranche erschütterte.



Etwa 50 Personen nahmen im Februar 2022 an einer Smood-Protestaktion in Genf teil.

Unia Genf: engagiert für die Rechte der Arbeitnehmenden.





13 054

Mitglieder

1

Sekretariat

1

ALK-Zahlstelle

40

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Genf

Genf

Frauen: 23

In der Stadt und im Kanton Genf stellt der Sektor Tertiär das tragende Fundament dar. Der Sektor Industrie ist derzeit in einer schwierigen Lage, aber die Unia Genf führt Gespräche mit den Arbeitgebern und dem zuständigen Departement des Kantons, um sicherzustellen, dass sich diese Situation möglichst wenig auf die Arbeitnehmenden auswirkt. So hat die Unia zusammen mit den Arbeitgebern Lösungen vorschlagen, um Arbeitsplätze zu erhalten und auszubauen. Zudem hat die Unia gefordert, die Konsultationsfrist für Massenentlassungen auf 15 Tage zu verlängern.

Die Situation in Genf bleibt Ende 2024 angesichts der 114 900 Grenzgänger:innen speziell. Schweizweit sind im Kanton Genf – vor dem Tessin – am meisten Grenzgänger:innen beschäftigt. Die Mitglieder der Region befinden sich beruflich in zunehmend prekären und instabilen Situationen.

In Genf funktioniert die tripartite Zusammenarbeit mit dem Staat und den Arbeitgebern gut. Die Region engagiert sich auch auf gewerkschaftsübergreifender Ebene und ist im Vorstand der Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) vertreten. Das stellt aufgrund der gewerkschaftlichen Konkurrenz eine Herausforderung dar und macht die Gewerkschaftsarbeit anspruchsvoller, aber auch spannend.

Aktionen und Erfolge

- Im Jahr 2021 streikten die Smood-Kurier:innen. Dieser spektakuläre und historische Streik hat das Ausmass der prekären Verhältnisse gezeigt, die in einigen Branchen und insbesondere bei Lieferplattformen nach wie vor bestehen. Nach der Streikbewegung wurde die Kammer für kollektive Arbeitsbeziehungen eingeschaltet, die im Februar 2022 Empfehlungen zugunsten der Kurier:innen abgab.
- 2022 kam die Initiative zur Gewährung voller politischer Rechte für Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zustande. Die Interessengruppe Rentner:innen war massgeblich an der Sammlung der 1400 Unterschriften durch die Unia beteiligt. Trotz des Misserfolgs an der Urne im Jahr 2024 hat die Kampagne dazu beigetragen, dieses wichtige Thema auf den Tisch zu bringen.
- Am 22. Juni 2023 wurde der Personalverleiher Value Job Construction SA vom Arbeitsgericht wegen missbräuchlicher Kündigung verurteilt.
- Im Jahr 2024 streikten Arbeitnehmende auf einer Baustelle in Bachet-de-Pesay wegen nicht gezahlter Löhne. Die Arbeitnehmenden, die Fenster und Verglasungen einbauten, litten zusätzlich unter unhygienischen Bedingungen auf der Baustelle. Nach dreieinhalb Tagen Streik wurde die Forderung der Arbeitnehmenden nach einer Abtretung von Ansprüchen zwischen Bauherrschaft und Arbeitgeber erfüllt. Die Arbeitnehmenden hatten sich also durchgesetzt und bewiesen, dass es sich lohnt, für ihre Rechte zu kämpfen.



In Neuenburg forderten Teilnehmende an den Frauenstreiks immer wieder Respekt, mehr Lohn und höhere Renten.

Während der Protesttage im Herbst 2022 waren zwei Drittel der Baustellen in Neuenburg geschlossen.



Neuenburg

Präsidium: Christian Weber



9116

Mitglieder

4

Sekretariate

4

ALK-Zahlstellen

33

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuenburg

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuenburg

Frauen: 20

Aus wirtschaftlicher Sicht und im Verhältnis zu den Arbeitsplätzen ist die Region Neuenburg die am stärksten industrialisierte Region der Schweiz. Eine Tatsache, die die Struktur unserer Mitglieder beeinflusst, von denen die Hälfte aus der Industrie, nämlich aus der Uhrenindustrie, stammt. Die Jahre nach der Pandemie waren von einer überhitzten Uhrenindustrie geprägt, die immer neue Exportrekorde aufstellte und mit einem Mangel an Arbeitskräften zu kämpfen hatte. Wir haben jede sich bietende Gelegenheit genutzt, um unser Netzwerk von Vertrauensleuten gedeihen zu lassen und die Mobilsierungen in der Branche erfolgreich zu steigern. Die Unia setzt als bestverankerte und einflussreichste soziale Arbeitnehmendenbewegung auch in Neuenburg Massstäbe. So konnten wir in unseren bisherigen Dienstleistungsbranchen zulegen und haben gleichzeitig die Branche der Langzeitpflege stark ausgebaut. Wir haben in den Branchen des Baugewerbes, insbesondere im Bauhaupt- und im Ausbaugewerbe, an Mobilisierungsfähigkeit gewonnen. Schliesslich haben wir eine führende Rolle bei den Rentenkampagnen gespielt und starke Beziehungen zum Frauenstreik und zum Strike for Future gepflegt.

Aktionen und Erfolge

- 2021: Die Arbeitnehmenden von Smood protestieren wütend gegen ihre besonders prekären Arbeitsbedingungen. In Neuenburg wurde am 4. November der Streik ausgerufen.
- 2022: Das Gericht anerkannte einen Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz infolge der Diskriminierung einer Mitarbeiterin von McDonald's in Neuenburg. Am 8. März 2022 wurde dem Unternehmen im Rahmen des Tages der Frauenrechte ein «Happy Leg» überreicht.
- 7. November 2022: Streik der Bauarbeiter. Zwei Drittel der Baustellen waren geschlossen, und über 400 streikende Arbeitnehmende versammelten sich in La Chaux-de-Fonds, fast die Hälfte davon am nächsten Tag auch in Lausanne!
- 14. Juni 2023: Frauenstreik! Mobilisierung der Arbeitnehmerinnen mit einer Pause um 15.24 Uhr mit 50 Pflegekräften, einem Pop-up-Restaurant für das Personal aus dem Gastgewerbe und 150 Arbeitnehmenden aus der Uhrenindustrie, die Veränderungen forderten.
- 2024: Das Jahr im Zeichen der Renten! Unsere Region hat sich im Rahmen der Abstimmungskampagnen mobilisiert, insbesondere für die Kampagne AHV x13, die mit einem historischen Sieg endete. Am 10. Februar fand in Le Locle in Anwesenheit von Danielle Axelroud und Pierre-Yves Maillard ein Schulungstag statt, an dem über 100 Personen teilnahmen.



Vorwärts statt rückwärts! Entschlossen demonstrierten Teilnehmende am Frauenstreik 2023 in St. Gallen.

Die Pflege-Gruppe machte wiederholt auf ihre Anliegen aufmerksam – wie hier am Tag der Pflege 2023 in St. Gallen.



Ostschweiz-Graubünden

Präsidium: Jacob Auer



9169

Mitglieder

8

Sekretariate

5

ALK-Zahlstellen

28

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Arbon, Chiavenna,
Chur, Rapperswil,
St. Gallen, St. Moritz,
Tirano, Weinfelden

Chur
Frauenfeld
Heerbrugg
Rapperswil
St. Gallen

Frauen: 11

Die Region Ostschweiz umfasst sechs Kantone, grenzt an vier Länder und vereint drei Sprachregionen. Wir pflegen eine Zusammenarbeit mit Partnergewerkschaften aus Deutschland, Österreich, Liechtenstein und Italien. In der Ostschweiz hat die Industrie in den letzten Jahren stark gelitten. Traditionssunternehmen wie Saurer sind verschwunden, bei SFS, Amcor, Mubea, Jansen und in der Textilbranche wurden Stellen abgebaut und ins Ausland verlagert. Kurz, über 1000 Industriearbeitsplätze gingen verloren. Gleichzeitig sind wir in folgenden Branchen gewachsen: im Gastgewerbe, in der Pflege, im Elektrogewerbe, in der Gebäudetechnik und in der Reinigung. Den Mitgliederschwund konnten wir erfreulicherweise bremsen. Unsere Basis ist jünger, engagierter und aktiver als zuvor. Der Generationenwechsel in den Gremien ist gelungen, alle vier Sektoren sind mit aktiven Vertrauensleuten vertreten. Unser Aussen>dienst ist an mindestens vier Tagen pro Woche präsent. Diese Nähe zu den Mitgliedern wirkt sich positiv aus, etwa durch deutlich weniger Kündigungen. Als Kompetenzzentrum konnten wir die Rück erstattungen von Berufsbeiträgen in acht Kantonen spürbar steigern.

Aktionen und Erfolge

- Erfolgreicher internationaler Protest gegen Entlassungen beim Kosmetikhersteller Just (Sitz in Walzenhausen AR) in Argentinien: Arbeitsplätze blieben erhalten, Lohnkürzungen wurden zurückgenommen.
- Neuabschluss regionaler GAV bei Froneri und Bauwerk mit verbesserten Arbeitsbedingungen.
- Erfolgreiches Aufbauprojekt und neuer GAV bei Stadler mit gewerkschaftlichen Zutrittsrechten, der Einrichtung einer paritätischen Kommission sowie verbessertem Kündigungsschutz.
- Am Frauenstreik am 14. Juni 2023 nahmen 300 Teilnehmende an der Pflegetavola teil.
- Beteiligung an der grossen Demo am 11. November 2023 gegen Personalabbau und für die nationale Pflegeinitiative in St. Gallen mit über 3000 Teilnehmenden.
- Gründung einer polnischen Migrationsgruppe mit über 30 Mitgliedern.
- Die Referendumsabstimmung gegen die vollständige Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten im Kanton St. Gallen wurde 2025 gewonnen.
- Kritik an übeln Machenschaften der Photovoltaik-Firma Viva Solar rund um Lohnbetrug und Insolvenzverschleppung.



Die Fahrer:innen von Divoora streikten im Dezember 2021 gegen Löhne, die pro Minute gezahlt werden.

Basta lavoro povero! Die Unia Tessin demonstrierte 2021 für mehr Respekt und die Aufwertung von essenziellen Berufen.



Tessin und Moesa

Präsidium: Giampiero Rigozzi



18 148

Mitglieder

6

Sekretariate

5

ALK-Zahlstellen

50

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Bellinzona

Bellinzona

Frauen: 24

Biasca

Biasca

Locarno

Chiasso

Lugano

Locarno

Manno

Massagno

Mendrisio

Die Region Tessin und Moesa, die den Kanton Tessin und die Bündner Täler des Moesano umfasst, besteht aus zwei Sektionen (Sopraceneri und Sottoceneri), denen je ziemlich genau die Hälfte der Mitglieder der Region angehören.

In den vergangenen vier Jahren hat das Thema der Kaufkraft der Arbeitnehmenden die gewerkschaftliche und die politische Arbeit dominiert. Dieses Problem ist in der ganzen Schweiz bekannt, aber im Tessin wird es durch eine ungünstige Ausgangssituation verschärft: Die Löhne sind verglichen mit dem Rest der Schweiz um 20 Prozent tiefer, und der Kanton hat mit der skrupellosen Haltung eines Teils der Arbeitgeber zu kämpfen, die die Verfügbarkeit an Arbeitskräften aus Grenzgebieten ausnutzen, um den Lohndruck zu erhöhen. Deshalb konzentrierte sich unser Engagement auf den Lohnbereich, sei es bei Gesamtarbeitsverträgen oder auf politischer Ebene, um eine strikte Durchsetzung der neuen kantonalen Gesetzgebung über die Mindestlöhne zu gewährleisten, das (klar unzureichende) Schutzniveau zu verbessern und den Umgehungsversuchen der Arbeitgeber entgegenzuwirken. Zudem beteiligten wir uns an wichtigen nationalen Kampagnen (13. AHV-Rente und BVG-Reform) und organisierten verschiedene Mobilisierungen zum Schutz des öffentlichen Sektors und der Sozialgesetzgebung.

Aktionen und Erfolge

- 23. Dezember 2021: Die Fahrer:innen von Divoora legten die Arbeit nieder, um gegen eine einseitige vertragliche Änderung zu protestieren, mit der der Hauslieferdienst den «Minuten-Lohn» eingeführt hatte. Der Streik dauerte zwei Tage.
- 4. April 2022: Rund 100 von der Unia unterstützte Arbeitnehmerinnen der Firma Riri in Mendrisio beschlossen zu streiken. Sie protestierten gegen die verschlechterten Arbeitsbedingungen in der Fabrik, insbesondere gegen die aufreibenden Arbeitsrhythmen und die schwerwiegenden Probleme bei der Personalführung. Der Protest bewirkte, dass die Geschäftsleitung den Hauptforderungen des Personals zustimmte.
- 21. November 2024: Drei Gewerkschafter:innen, die 2021 von der Gemeinde Paradiso und ihrem Gemeindepräsidenten im Zusammenhang mit einem Streik der Gemeindeangestellten angeklagt und 2023 wegen Nötigung verurteilt wurden, wurden von der «Pretura penale» in allen Punkten freigesprochen. Ein Sieg, der für die Gewerkschaftsrechte von grosser Bedeutung ist.
- 25. Mai 2024: Die Unia Tessin und Moesa organisierte zum ersten Mal zusammen mit italienischen Gewerkschaften eine grenzüberschreitende Kundgebung. In Como wurde gegen das Lohndumping und die von der italienischen Regierung beschlossene «Gesundheitssteuer» für Grenzgänger:innen protestiert.



Pflegende gingen am Frauenstreik 2023 in Delsberg für eine Aufwertung der Frauenberufe auf die Strasse.

In Delsberg kämpften Bauarbeiter 2022 für den LMV für das Bauhauptgewerbe.





5284

Mitglieder

4

Sekretariate

5

ALK-Zahlstellen

19

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Delsberg
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Delsberg
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Frauen: 12

Die regionale Wirtschaftsstruktur im Jura und im Berner Jura ist überwiegend industriell geprägt. Die Arbeitsplätze verteilen sich primär auf die Uhren- und Mikrotechnikindustrie, wobei die Zulieferer eine vorherrschende Stellung einnehmen.

In der Region sind zahlreiche Unternehmen angesiedelt, meist Klein- und Kleinstunternehmen. Es gibt weniger als 20 Unternehmen mit 250 oder mehr Arbeitsplätzen. In den letzten Jahren beobachten wir, dass sich Unternehmen zu grossen Konzernen zusammenschliessen. Dies ist vor allem in den Sektoren Gewerbe und Bau, aber auch in der Industrie der Fall.

Ausserdem flexibilisieren die Unternehmen tendenziell die Arbeitsverhältnisse mit einer Steigerung der Temporärarbeit, der Einführung von Schichtarbeit, schwankenden Arbeitszeiten und Arbeit von Freitag bis Sonntag, insbesondere in der Uhrenindustrie. Dies geschieht, um in Zeiten der Hochkonjunktur rund um die Uhr produzieren und in Krisenzeiten die Zahl der Mitarbeitenden und die Arbeitszeiten schnell reduzieren zu können.

In der Region Transjurane spiegelt die Mitgliederstruktur die Wirtschaftsstruktur wider, wo 57 Prozent der Arbeitnehmenden aus der Industrie stammen. Wir haben zwar treue Mitglieder, aber wir müssen darauf achten, dass wir unsere regionale Mitgliederstruktur erneuern und verjüngen, da etwa 46 Prozent der Mitglieder über 50 Jahre alt sind.

Aktionen und Erfolge

- 13. Juni 2021: triumphales Ergebnis im Jura mit 88,3 Prozent Ja-Stimmen für die von der Unia Transjurane lancierte Volksinitiative «Égalité salariale: concrétons!» (Lohngleichheits-Initiative). Sie verlangt auf kantonaler Ebene die Einführung von Massnahmen, um den im Bundesgesetz über die Gleichstellung vorgesehenen Grundsatz der Lohngleichheit zu konkretisieren.
- 7. März 2021: Im Berner Jura hat die Bevölkerung des Kantons Bern das Anliegen des Verkaufspersonals erhört und im Gesetz über Handel und Gewerbe die geplante Erhöhung der Sonntagsverkäufe von zwei auf vier mit 53,9 Prozent der Stimmen abgelehnt. Diese Kampagne wurde von den vier Unia-Regionen im Kanton Bern durchgeführt.
- 2022 kündigte British American Tobacco die Schliessung seines Standorts in Boncourt an. Die von der Unia und der Syna unterstützten Arbeitnehmenden versuchten, die Arbeitsplätze zu retten, konnten jedoch den Kampf gegen den multinationalen Konzern nicht gewinnen. Ihr Kampf führte aber zu erheblichen Verbesserungen des ausgehandelten Sozialplans.
- 2022 und 2023 gab es auch Verbesserungen auf GAV-Ebene:
 - Regionale Aktion und Mobilisierung in Delsberg im Rahmen der Erneuerung des LMV für das Bauhauptgewerbe.
 - Erneuerung des GAV für die Garagen im Jura und im Berner Jura mit bedeutenden Fortschritten, insbesondere einer zusätzlichen Ferienwoche.
 - Übertritt vom Unternehmens-GAV SAK Auto Kabel zum GAV MEM.



Protestaktion in St-Prex bei Vetropack: Beschäftigte kämpften 2024 für einen fairen Sozialplan.

Im Mai 2024 reichten Pharma-Assistentinnen eine Petition ein – sie fordern einen GAV.





21 027

Mitglieder

10

Sekretariate

9

ALK-Zahlistellen

70

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Aigle, Crissier,
Lausanne,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vallorbe,
Vevey, Yverdon

Aigle, Crissier,
Lausanne,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vevey,
Yverdon

Frauen: 32

Die Unia Waadt verzeichnete einen Anstieg ihrer Mitgliederzahlen und hat ihre Mobilisierungsfähigkeit verbessert. Die Organisation wurde auf Anregung ihrer Vertrauensleute umgestaltet: Neu sind es nicht mehr die Sektionen, die Vertrauensleute in die regionalen Gremien bringen, sondern die Sektoren und Branchen. Die Region ist in mehreren kantonalen gewerkschaftspolitischen Projekten involviert. Im Jahr 2023 haben wir die Doppelinitiative für einen kantonalen Mindestlohn von 23 Franken lanciert. Zudem haben wir uns gegen die Scheinselbstständigkeit in der Plattformwirtschaft eingesetzt und eine Verbesserung des Gesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen bewirkt. Die Region hat den Kampf für die Gleichstellung im Rahmen des Frauenstreiks aktiv unterstützt. Wir können auf sehr aktive und engagierte Interessengruppen zählen.

Aktionen und Erfolge

- 2022 führte der Sektor Bau eine grosse Generalversammlung durch, an der 550 Arbeitnehmende des Bauhauptgewerbes teilnahmen. Zudem organisierte er einen zweitägigen Streik für einen besseren LMV und eine eindrückliche Westschweizer Kundgebung in Lausanne.
- Im Gewerbe brachte die Unia Waadt Forderungen ein und regte und eine Kampagne für die Hygiene auf den Baustellen an. Dies im Rahmen der Erneuerung des GAV des Ausbaugewerbes Westschweiz.
- In der Industrie haben wir 2024 in einem historischen Streik bei Vetropack einen echten Sozialplan erkämpft. Das geschah einige Monate nach dem Streik bei Micarna, durch den eine Verbesserung des Sozialplans der Migros Industrie erzielt wurde.
- Der Sektor Tertiär ist weiter gewachsen. In Echallens wurde eine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten verhindert. Außerdem wurde ein Streik bei Smood organisiert, und ein dynamisches Komitee von Pharma-Assistent:innen fordert einen GAV.



Im Jahr 2024 demonstrierten in Sitten tausend Menschen für ihre Löhne.

Ob 2023 in Bern oder 2024 in Sitten: Arbeitnehmende im Wallis gingen für bessere Löhne auf die Strasse.





12 469

Mitglieder

5

Sekretariate

5

ALK-Zahlstellen

29

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Brig
Martigny
Monthey
Siders
Sitten

Brig
Martigny
Monthey
Siders
Sitten

Frauen: 14

Das Wallis hat in den letzten Jahren einen beträchtlichen Wirtschaftsboom erlebt, sowohl im Baugewerbe als auch in der Industrie, insbesondere in der Chemie. Zudem schafft der Dienstleistungssektor, allen voran der Verkauf und das Gastgewerbe, zahlreiche Arbeitsplätze.

Diese starke Entwicklung hat es uns ermöglicht, unsere Organisation dank kontinuierlicher und verstärkter Präsenz vor Ort im Berichtszeitraum um rund 900 Mitglieder zu erweitern, wobei die Sektoren Tertiär und Gewerbe zugelegt und die Sektoren Bau und Industrie sich stabilisiert haben.

Im Bau kehren viele Menschen nach Portugal zurück, und es gibt einen deutlichen Zustrom von Kolleg:innen aus Italien. Darüber hinaus haben wir spezifische Massnahmen für die Grenzgängerkolleg:innen aus Italien eingeführt, die täglich zur Arbeit ins Oberwallis pendeln, vor allem, weil sie sich aktiv an den verschiedenen Mobilisierungsaktionen beteiligen.

Die Unia Wallis hat bei den GAV – mit Ausnahme des Elektrogewerbes, der Garagen und der Kaminfeuer – erreicht, dass alle Lernenden der verschiedenen GAV des Baugewerbes und des Ausbaugewerbes dem GAV ihrer Branche unterstehen.

Aktionen und Erfolge

- Erste kantonale Lohnkundgebung: Am 16. November 2024 haben wir erfolgreich die erste kantonale Lohnkundgebung in Sitten organisiert. Über 1000 Arbeitnehmende aus verschiedenen Sektoren nahmen an der Demonstration teil.
- Ablehnung des LöG: Am 3. März 2024 lehnte die Walliser Stimmbevölkerung die Änderung des kantonalen Gesetzes über die Ladenöffnungszeiten (LöG) mit über 64 Prozent ab und verhinderte damit eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für das Verkaufspersonal.
- Streik der Bauarbeiter im Oberwallis am 11. November 2022: Im Rahmen der Kampfmaßnahmen, die für die Erneuerung des LMV eingeführt wurden, streikten die Bauarbeiter auf der Baustelle der Simplonstrasse.
- Um die knauserigsten Verbände bei den kantonalen Lohnverhandlungen anzuprangern, hat die Unia Wallis die Auszeichnung «Râpe d'Or» eingeführt. Die erste dieser «Auszeichnungen» wurde 2023 an die Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP) verliehen.
- Erste Versammlung des Sektors Tertiär: Im November 2022 trafen sich Vertrauensleute aus Gastgewerbe und Verkauf, um sich auszutauschen und Massnahmen zum Schutz und zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lohnbedingungen festzulegen.



Die Region engagiert sich für Gleichstellung, etwa mit Reinigungsfrauen am Frauenstreik 2023.

Das Verkaufspersonal in Luzern kämpfte für faire Löhne und gegen längere Ladenöffnungszeiten.



Zentralschweiz

Präsidium: Peter Ziltener und Stella Capalbo



7925
Mitglieder

6
Sekretariate

6
ALK-Zahlstellen

22
Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Altdorf
Luzern
Pfäffikon SZ
Stans
Sursee
Zug

Altdorf
Luzern
Pfäffikon SZ
Stans
Sursee
Zug

Frauen: 12

Trotz der anspruchsvollen politischen Rahmenbedingungen in der Region konnte sich die Unia Zentralschweiz im Berichtszeitraum konsequent und wirkungsvoll für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen. Für eine gewerkschaftliche Organisation mit einem klaren sozialen Profil ist es in einer eher bürgerlich geprägten Region besonders herausfordernd, gewerkschaftliche Anliegen durchzusetzen. Dank des engagierten Einsatzes unserer Mitglieder und ihrer hohen Mobilisierungsbereitschaft sowie durch zahlreiche erfolgreiche Arbeitskämpfe ist es der Unia Zentralschweiz gelungen, sich als starke und anerkannte Stimme innerhalb der Zentralschweizer Gesellschaft zu etablieren. Heute dürfen wir mit Stolz feststellen, dass Fragen rund um die Arbeitswelt und die Rechte der Arbeitnehmenden in der Region nicht ohne Einbezug der Unia Zentralschweiz behandelt werden. Wir sind eine unverzichtbare Akteurin geworden. Die Unia Zentralschweiz – tief verankert in der ländlichen Region, mit klarem politischem Profil – ist damit unverzichtbar in der nationalen Gewerkschaftsbewegung.

Aktionen und Erfolge

- Die Unia Zentralschweiz ist als stärkste Arbeitnehmendenorganisation der Region auf allen Ebenen präsent und eine wichtige Stimme in der Arbeitswelt.
- Dank unserer Vernetzung konnten wir mehrere Angriffe auf die Ladenöffnungszeiten erfolgreich abwehren, trotz des anhaltenden Drucks wirtschaftsliberaler Kräfte.
- In der Gleichstellungspolitik zeigt sich die Unia Zentralschweiz besonders entschlossen: Als einzige Region in der Schweiz führten wir mehrere Arbeitskämpfe und Arbeitsniederlegungen durch, um auf Missstände aufmerksam zu machen und konkrete Verbesserungen zu erwirken. Die Interessengruppe Frauen hat sich durch gezielte politische Aufbauarbeit zu einer aktiven, erfahrenen und bewussten Kraft innerhalb der Region entwickelt.
- Auch national ist die Region stark vertreten: mit gut verankerten Strukturen in Berufs-, Interessen- und Ortsgruppen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Erreichen gewerkschaftlicher Ziele.



Frauenstreik 2023: Vertrauensleute aus der Reinigung machten auf ihre miesen Arbeitsbedingungen aufmerksam.

Immer wieder färbten tausende Aktive der Unia die Strassen von Zürich rot, hier an der Bau-Demo 2022.



Zürich-Schaffhausen

Präsidium: Xhafer Sejdiu und Elina Falchi Ender



23 982

Mitglieder

4

Sekretariate

11

ALK-Zahlstellen

65

Mitarbeitende (ohne ALK)

Stand 31.12.2024

Schaffhausen
Uster
Winterthur
Zürich

Bülach, Meilen,
Regensdorf, Rüti,
Schaffhausen, Thalwil,
Uster, Winterthur, Zürich
City, Zürich Oerlikon,
Zürich Werdstrasse

Frauen: 38

Ob bei den Bauarbeitern auf den Zürcher Baustellen, in den Maschinenfabriken von Winterthur oder beim Verkaufspersonal in Schaffhausen: Die Gewerkschaftssekretär:innen der Unia Zürich-Schaffhausen waren täglich in der Region unterwegs. Zürich ist das Zentrum der Wirtschaft in der Deutschschweiz. Zusammen mit unseren Mitgliedern kämpften wir für faire Löhne, gute Gesamtarbeitsverträge und eine gerechtere Arbeitswelt. Immer wieder färbten tausende Aktive der Unia die Strassen der Stadt rot, sei es bei den grossen Bau-Demos oder bei der Demonstration der Elektriker:innen und Gebäudetechniker:innen.

Unsere Mitglieder konnten sich darauf verlassen, dass wir ihre Interessen am Arbeitsplatz und in der Politik vertreten. Wir sammelten Unterschriften für Initiativen, informierten über wichtige Abstimmungen und engagierten uns aktiv in Abstimmungskämpfen, und das mit Erfolg. Die Unia Zürich-Schaffhausen war massgeblich am Kampf für Mindestlöhne in Kloten, Zürich und Winterthur beteiligt. Unia-Aktivist:innen führten unzählige Gespräche an Haustüren, verteilt Fahnen und überzeugten die Stimmabgeordneten. Das Herz der Region ist längst nicht mehr der «Apparat», sondern das sind die rund 300 Aktiven, die sich in Branchen- und Interessengruppen engagieren und die unseren Kampagnen ein Gesicht verleihen.

Aktionen und Erfolge

- Aufatmen bei den Tunnelbauern auf der Baustelle am Bucheggplatz. Durch die Intervention der Unia 2024 haben sie ihre Lohnzuschläge korrekt ausbezahlt bekommen.
- Zeitdruck, tiefe Löhne und sexuelle Belästigung: Den Reinigerinnen reicht es! Sie nutzten den Frauenstreiktag 2023, um mit einem Strassentheater vor den angesagten Businesshotels in Zürich auf ihre miesen Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen.
- Auch bei den Basismobilisierungen für die 13. AHV-Rente, gegen die Erhöhung des Rentenalters und gegen den Rentenklau bei der beruflichen Vorsorge (BVG) waren unzählige Vertrauensleute bei zahlreichen Aktionen im Einsatz.
- Mit überwältigenden Mehrheiten hat die Stimmbevölkerung 2023 Ja gesagt zur Einführung von städtischen Mindestlöhnen. Damit wird sich die Lebenssituation von rund 20 000 Armutsbetroffenen in Zürich und Winterthur markant verbessern. In Schaffhausen ist eine Volksinitiative für einen «Lohn zum Leben» in den Startlöchern.
- Rund 100 Beschäftigte des Verpackungskonzerns Amcor protestierten 2024 gemeinsam mit französischen und schweizerischen Gewerkschafter:innen vor dem Hauptsitz in Zürich. Sie wehrten sich erfolgreich gegen eine Massenentlassung am Standort in Sarrebourg (F).

Solidarität und Vielfalt: Migrant:innen stärken die Schweiz

Migration ist ein zentraler Bestandteil der Schweiz: Über 41 Prozent der Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund und bereichern Kultur, Wirtschaft und Gesellschaft. Entgegen der politischen Hetze setzt die Unia auf Solidarität, um Vielfalt zu stärken und gemeinsam Verbesserungen zu erreichen.

Über 60 Prozent der Unia-Mitglieder haben einen Migrationshintergrund. Die IG Migration setzt sich für die Stärkung ihrer Rechte und soziale Gerechtigkeit ein. Vertrauensleute aus der IG Migration engagieren sich in transversalen Kampagnen – sei es beim Frauenstreik, bei den Klimademos, für bessere Löhne, für stabile Renten oder für Sans-Papiers. Wir führen zudem Schulungen in verschiedenen Sprachen durch. Exemplarisch war die Initiative AHV x13, die erstmals gezielt mehrsprachig für die Migrationsbevölkerung durchgeführt wurde.

Armut ist kein Verbrechen

Wer trotz Arbeit arm ist und Sozialhilfe bezieht, soll nicht das Aufenthaltsrecht verlieren. Die Unia kämpfte erfolgreich gegen die Kriminalisierung der Armut und unterstützt die parlamentarische Initiative von Samira Marti – eine Gesetzesänderung ist in der Vernehmlassung.

Viele Migrant:innen leben seit Jahrzehnten in der Schweiz, arbeiten und zahlen Steuern, dürfen jedoch nicht mitbestimmen – das muss sich ändern.

Engagement gegen Menschenhandel

Seit 2022 sensibilisiert die Unia für das Thema Menschenhandel. Nebst einer Broschüre bieten wir Schulungen an. Menschenhandel ist eine schwere Menschenrechtsverletzung, die auch in der Schweiz existiert – oft unbemerkt.

Teilhabe an der Demokratie

Viele Migrant:innen leben seit Jahrzehnten in der Schweiz, arbeiten und zahlen Steuern, dürfen jedoch nicht mitbestimmen – das muss sich ändern. Wir haben Initiativen in den Kantonen unterstützt und Unterschriften für die nationale Demokratie-Initiative gesammelt. Diese wurde Ende 2024 eingereicht und wird zur Abstimmung kommen.

Kampf gegen Rassismus

Rassismus und Diskriminierung haben keinen Platz in der Gesellschaft. Zusammen mit der IG Jugend haben wir eine neue Broschüre gegen Rassismus veröffentlicht. Die Unia engagiert sich aktiv gegen jede Form von Diskriminierung – am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und in der Politik.

Horizonte

Das Magazin Horizonte bietet eine mehrsprachige Plattform für migrantische Stimmen und gesellschaftspolitische Debatten. Seit 2025 ist es digital und öffentlich zugänglich: horizonte.unia.ch.



Motivierte Delegierte an der Migrationskonferenz 2022.

Aktion im Jahr 2022 zu 20 Jahren Personenfreizügigkeit und zum Ende des Saisonierstatus.



Starke Mobilisierung und steigender Frauenanteil

Frauen wollen Respekt, mehr Lohn und mehr Zeit! In den letzten Jahren haben sie bei feministischen Veranstaltungen demonstriert und für die Aufwertung ihrer Arbeit sowie für ihre Renten gekämpft. Unser Engagement für die Interessen der Frauen zahlt sich aus: Der Unia-Frauenanteil liegt per Ende 2024 bei 28,2 Prozent, 2 Prozent höher als Ende 2019.

Die Arbeit von Frauen, ob bezahlt oder unbezahlt, ist für die Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Die Pandemie hat es gezeigt: Die Angestellten im Verkauf, in der Pflege und in der Reinigung können ihre Arbeit nicht niederlegen. Allerdings folgten nach dem Applaus keine Lohnerhöhungen. Ganz im Gegenteil. Die Hälfte der Frauen verdient immer noch weniger als 4500 Franken im Monat, und unter Berücksichtigung der Teilzeitarbeit beträgt der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern 43 Prozent. Darüber hinaus werden Lohnanalysen, die für grosse Unternehmen seit 2020 obligatorisch sind, nur in einem sehr geringen Umfang durchgeführt.

**Die Hälfte der Frauen
verdient immer
noch weniger als
4500 Franken
im Monat.**

Zusammen für Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit und bessere Renten

Am 14. Juni 2023 streikten in einer neuen violetten Welle 300 000 teilnehmende Frauen und solidarische Menschen und nahmen an Demonstrationen für Gleichstellung teil. Gemeinsam mit der Unia haben sie für Respekt, mehr Lohn und mehr Zeit gekämpft und Aktionen an ihren Arbeitsplätzen organisiert. Sie haben ausserdem für ihre Renten gekämpft. Bereits 2021 fand der Aufruf des SGB für würdige Renten für Frauen historischen Anklang, und innert weniger

Wochen kamen über 300 000 Unterschriften zusammen. Leider wurde mit AHV 21 die Erhöhung des Frauenrentenalters, wenn auch nur knapp, angenommen. Dieser Kampf hat die Bevölkerung jedoch für die Situation der Pensionierten sensibilisiert, was unter anderem den Weg zum Erfolg für die 13. AHV-Rente und gegen die Reform der zweiten Säule im Jahr 2024 ebnete.

Gegen Lohnungleichheit und strukturelle Diskriminierung

Die Unia kämpft weiterhin gegen Lohnungleichheit, beispielsweise 2021 im Jura, wo eine Initiative gewonnen wurde. Wir kämpfen zudem gegen strukturelle Ungleichheiten und zu niedrige Löhne in Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Um dem entgegenzuwirken, braucht es starke GAV in diesen Branchen und die Einführung kantonaler Mindestlöhne.

Da fast zwei Drittel aller Frauen in ihrem Berufsleben mit unerwünschtem Verhalten konfrontiert sind, hat die IG Frauen beschlossen, eine gross angelegte Kampagne gegen sexuelle Belästigung, sexistische Gewalt und Diskriminierung zu lancieren. Die Unia hat ausserdem ihr erstes LGBTQIA+-Treffen organisiert.



Am 14. Juni 2023 demonstrierten 300 000 Menschen landesweit für Gleichstellung.

Jugend in Bewegung

Die Interessengruppe Jugend hat sich in ihren Schwerpunktbereichen stark engagiert. Sie befasste sich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Lernenden, dem Kampf gegen sexuelle Belästigung und der Stärkung von Beziehungen zu anderen Organisationen.

Im April 2023 lancierte die Unia-Jugendkonferenz eine nationale Kampagne für Lernende – einen Meilenstein in der Berufsbildungslandschaft. Bei dieser Gelegenheit führte die IG Jugend eine Umfrage über die Arbeitsbedingungen der Lernenden durch, die Schockierendes aufzeigte: Stress, Erschöpfung, zu lange Arbeitstage, Diskriminierung. Diese alarmierenden Ergebnisse machen deutlich, wie oft solche Situationen übersehen werden.

Klare Forderungen für faire Lehrbedingungen

Seit 2021 setzt sich die IG Jugend für eine qualitativ hochwertige Ausbildung ein, bei der die Lernenden nicht ausgebeutet werden, und stellt klare Forderungen: kürzere Arbeitszeiten, mehr Ferien, progressive Mindestlöhne, einen 13. Monatslohn und ein Einkommen von mindestens 5000 Franken nach der Lehre. Sie engagiert sich außerdem dafür, dass die Lernenden vollumfänglich in die GAV integriert werden.

Punkto Prävention hat die IG Jugend ein Portal gegen sexuelle Belästigung eingerichtet, gemeinsam mit Movendo und dem SGB Schulungen organisiert, den Ratgeber «Ich kenne meine Rechte» verbreitet und den Leitfaden gegen Rassismus in acht Sprachen neu aufgelegt. Diese Neuauflage wurde im März 2025 bei einem Konzert mit dem Titel «Solidarisch gegen Rassismus» während der Aktionswoche gegen Rassismus vorgestellt.

Politisches Engagement auf allen Ebenen

Die IG Jugend verschafft den Jugendlichen bei der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), beim Staatssekretariat für Bildung (SBFI), bei Vernehmlassungen des Bundes und in den Medien Gehör. Sie hat sich unter anderem an der Initiative «Plus de protection pour les apprenti-e-s» (Mehr Schutz für Lernende) im Kanton Neuenburg beteiligt und die Ausdehnung des Jugendurlaubs auf zwei Wochen unterstützt.

Die IG Jugend ist auch solidarisch mit den allgemeinen Kampagnen der Gewerkschaft, wie mit der Kampagne für die 13. AHV-Rente, bei der die Jugendlichen auf dem Terrain sehr aktiv waren!

Auf internationaler Ebene schliesslich beteiligte sie sich an Treffen des Global Labour Institute (GLI) in Paris, um sich auszutauschen und sich weiterzubilden, sowie an einem Austausch mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), wodurch die Solidaritätsbeziehungen über die Grenzen hinweg gestärkt wurden.

Eine Umfrage der IG Jugend über die Arbeitsbedingungen der Lernenden zeigte Schockierendes auf: Stress, Erschöpfung, zu lange Arbeitstage, Diskriminierung.



Junge Elektriker:innen und Gebäudetechniker:innen demonstrierten im Oktober 2023 in Zürich.

Weil Löhne auch in der Lehre Thema sind, war die Unia Jugend an der Lohn-Demo 2023 in Bern auf der Strasse.



Für eine soziale Altersvorsorge

Mit ihrem entschlossenen Engagement für eine starke Altersvorsorge haben die Rentner:innen der Unia zur Einführung der 13. AHV-Rente und zur Ablehnung mehrerer Abbau-Projekte beigetragen.

Die Kommission und die Konferenz der Interessengruppe Rentner:innen haben sich in den vergangenen vier Jahren mit der starken Unterstützung ihrer Mitglieder und ihres Präsidenten Köbi Hauri vor allem in den Bereichen Renten, Vorsorge und Pflege eingesetzt. Zudem haben sie sich an mehreren Aktionen und Mobilisierungen verschiedener Sektoren der Unia beteiligt. So machten sie deutlich, wie wichtig das generationenübergreifende Engagement in den verschiedenen Gewerkschaftskämpfen ist.

**Die Unia kann auf
das Engagement der
Interessengruppe
Rentner:innen zählen.**

Im Einsatz gegen AHV 21 und für eine 13. AHV-Rente

Die Rentner:innen der Unia haben mit voller Kraft das Projekt AHV 21 bekämpft, die Einführung einer 13. AHV-Rente unterstützt, eine Begrenzung der Krankenkassenprämien gefordert und sich gegen die BVG-Reform zur Wehr gesetzt. Ihr Einsatz war sowohl bei der Sammlung von Unterschriften für die Referenden als auch in den Abstimmungskampagnen entscheidend.

Zusammen mit anderen SGB-Gewerkschaften und verbündeten Verbänden waren die Rentner:innen der Unia eine treibende Kraft bei der Organisation einer Kundgebung zum 75-jährigen Bestehen der AHV und für starke Renten am 25. September 2023. Dank dieser eindrücklichen Mobilisierung versammelten sich im Vorfeld des Internationalen Tags der älteren Generation am 1. Oktober rund 1000 Menschen in Bern. Damit wurde die Kampagne für die 13. AHV-Rente lanciert.

Engagierte Rentner:innen-Kommission

Diese Mobilisierung knüpfte sowohl an das nationale – in der Rentner:innen-Kommission des SGB und im Schweizerischen Seniorenrat – als auch an das internationale Engagement – durch die Mitarbeit in der FERPA, der Rentner:innen-Organisation des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) – an. Im Februar 2024 konnte die Interessengruppe Rentner:innen auf ihre starken Allianzen zählen. In Koordination mit anderen Rentner:innen-Organisationen haben wir auf ein arrogantes Schreiben von fünf Ex-Bundesrät:innen, die sich gegen die 13. AHV-Rente aussprachen, einen Antwortbrief verfasst. Der Brief wurde der Öffentlichkeit anlässlich einer Aktion auf dem Bundesplatz präsentiert, die einen Höhepunkt der Mobilisierung kurz vor dem Sieg darstellte.

Die Delegierten der Interessengruppe Rentner:innen unterstützten die Politik der Unia, indem sie aktiv und regelmässig an den Sitzungen verschiedener Gewerkschaftsorgane teilnahmen, insbesondere am ausserordentlichen Kongress im Oktober 2023.

In den vergangenen Monaten stellte die Interessengruppe Rentner:innen zudem Überlegungen zur Frage an, wie die regionale Vertretung in der nationalen Kommission und Konferenz verbessert werden kann.

Angesichts der grossen Herausforderungen, mit denen die Sozial- und die Vorsorgepolitik konfrontiert sind, und der wiederholten Angriffe auf die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmenden kann die Unia mit Sicherheit auch weiterhin auf das verschlossene Engagement der Mitglieder der Interessengruppe Rentner:innen zählen.



Innovativ und digital

Die Unia Arbeitslosenkasse (ALK) hat sich an aussergewöhnliche Situationen auf dem Arbeitsmarkt angepasst. Ein professioneller, schneller und kundennaher Service ist garantiert.

Die Reorganisation der Unia ALK wurde Ende Januar 2021 mit der Einführung von Service-Centern abgeschlossen. Zu erwähnen sind insbesondere die Kundendienste, die eine bessere Erreichbarkeit bewirkt haben.

Krisenmanagement

Die neue Organisation der Unia ALK macht sie agiler und befähigt sie, sich an die Schwankungen der Wirtschaft anzupassen. Weder die Pandemie noch der jüngste Anstieg der Arbeitslosigkeit Ende 2024 haben ihre Stabilität erschüttert. Während andere Arbeitslosenkassen mit steigenden Versichertenzahlen und den Vorbereitungsarbeiten infolge der Einführung des neuen Zahlungssystems ASALfutur ausgelastet sind, hält die Unia ALK diesen Faktoren nicht nur stand, sondern wächst weiter: Zwischen August 2021 und August 2024 stieg ihr Marktanteil von 27,10 auf 28,25 Prozent.

ASALfutur

Die Unia ALK beteiligt sich aktiv am Projekt ASALfutur zur Einführung des neuen Systems für die Bearbeitung und die Auszahlung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Im Laufe der Zeit ist sie in diesem Bereich zu einer unverzichtbaren Akteurin geworden. Die Qualität der Arbeit und die seriöse Arbeit der beteiligten Kolleg:innen spielen bei diesen Entwicklungen eine entscheidende Rolle.

Digitalisierung

Mit der Einführung von ASALfutur Anfang Januar 2026 werden die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) die Versicherten der Arbeitslosenversicherung dazu motivieren, das Internetportal zu nutzen. In Zukunft garantiert die Online-Anmeldung den Versicherten einen schnelleren Zahlungsprozess – im Gegensatz zur schriftlichen Anmeldung, die mehr Bearbeitungszeit erfordert. Für eine

kundennahe Kasse wie die Unia ALK wird die Herausforderung darin bestehen, geeignete Mittel zu finden, um die Versicherten auf dieses Portal zu lenken und gleichzeitig die Nähe und die Zugänglichkeit zu gewährleisten, die heute unsere Stärke sind. Wir kommen an der Digitalisierung nicht vorbei, wenn unsere ALK wettbewerbsfähig bleiben will.

In Zukunft garantiert die Online-Anmeldung den Versicherten einen schnelleren Zahlungsprozess – im Gegensatz zur schriftlichen Anmeldung, die mehr Bearbeitungszeit erfordert.

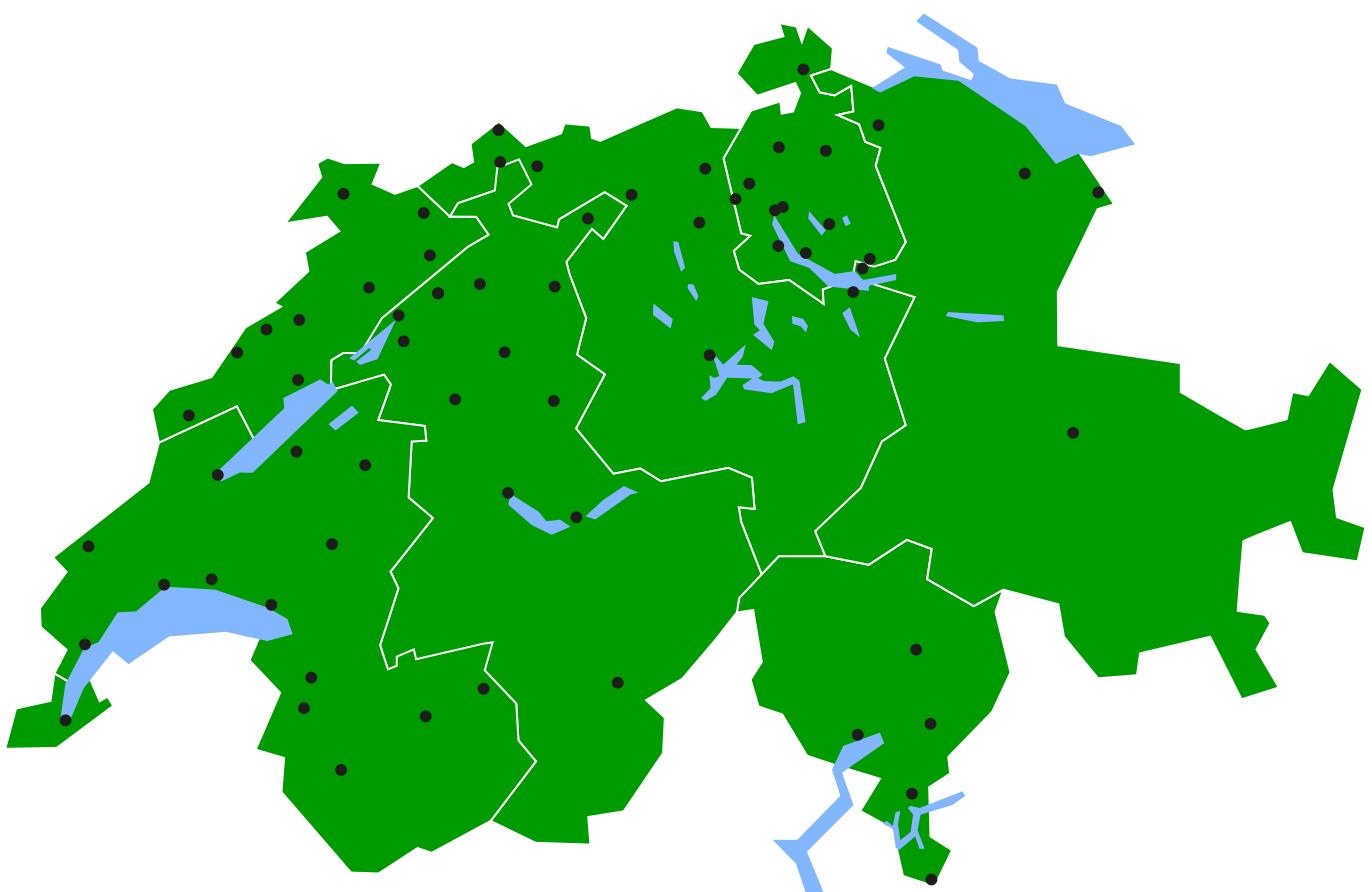
Innovation

Seit der Einführung des Kontaktformulars, des Chatbots (Online-Assistent, der Fragen beantwortet) und der Online-Anmeldung bei unserer Kasse stellen wir fest, dass unsere Versicherten die modernen Kommunikationsmittel souverän nutzen.

Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft

Die ALK hat ein Projekt über die interne und externe Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Unia lanciert. Der erste Projektbericht zeigt, dass die Zusammenarbeit mit der Unia trotz der grundsätzlich unterschiedlichen Tätigkeit recht gut funktioniert, wenn weder von der einen noch von der anderen Seite Zwang ausgeübt wird. Die Zusammenarbeit ergibt sich auf natürliche Art und Weise, wenn der Bedarf da ist. Daher ist es nicht unbedingt notwendig, diesen Aspekt zu formalisieren.

Die Unia ALK ist schweizweit an 65 Standorten vertreten



Service-Center und Kompetenzzentren

Effizienz des Kundendienstes: 30 000 bis 40 000 Anrufe pro Monat mit einer durchschnittlichen Wartezeit von drei Minuten und 13 Sekunden bis zur Annahme des Anrufs (Durchschnitt 2024). 83,4 Prozent der Anrufe können im Durchschnitt beantwortet werden (Durchschnitt 2024).

Die Kompetenzzentren bearbeiten jedes Jahr zwischen 1700 und 1800 Einsprachen pro Monat. Rund 20 Prozent der Einsprachen müssen teilweise oder

ganz gutgeheissen werden. Der Fachsupport beantwortet ca. 70 fachliche Anfragen pro Monat von den Standorten, kontrolliert ca. 2000 Fälle pro Jahr im Rahmen des Internen Kontrollsysteams (IKS) und bearbeitet ca. 3000 Fälle pro Jahr, die den Arbeitslosenkassen infolge des Bundesgesetzes gegen Schwarzarbeit (BGSA) gemeldet werden.

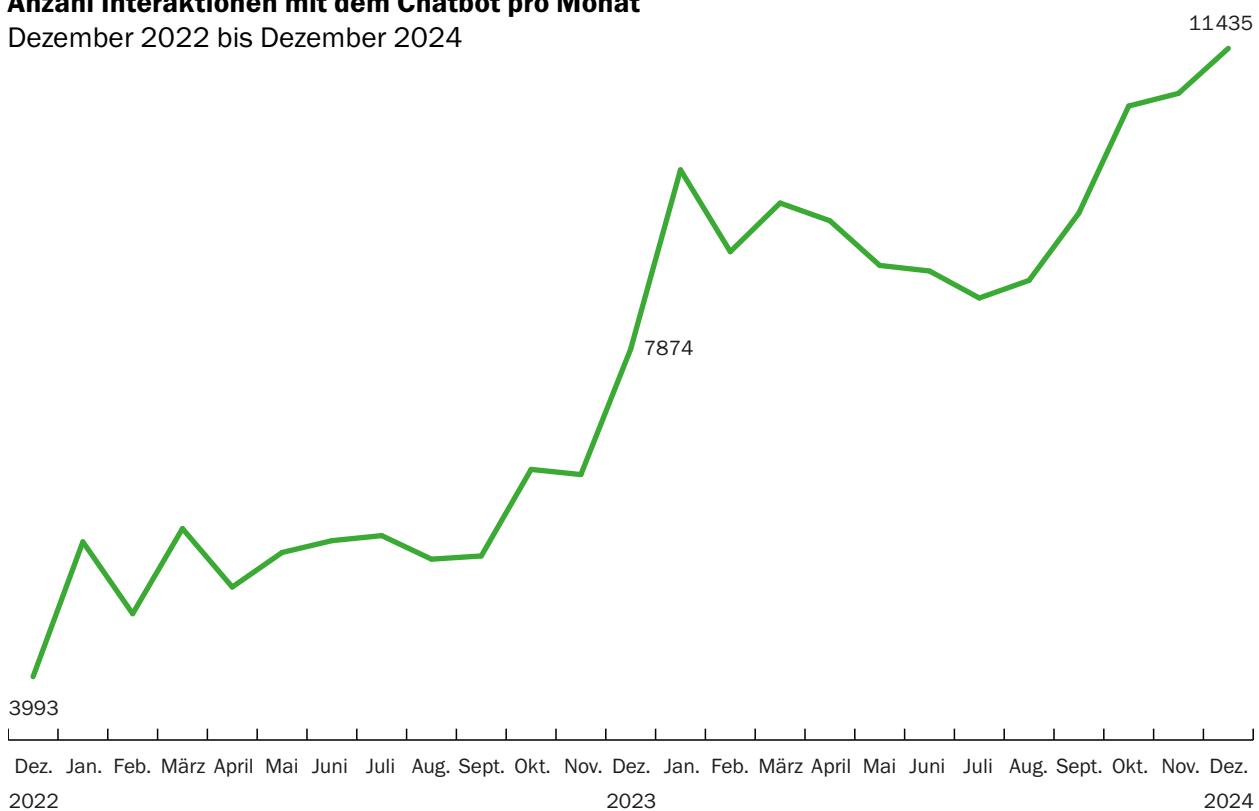
Ein paar Zahlen zur Tätigkeit der Unia Arbeitslosenkasse

Umfang der ausgezahlten Leistungen

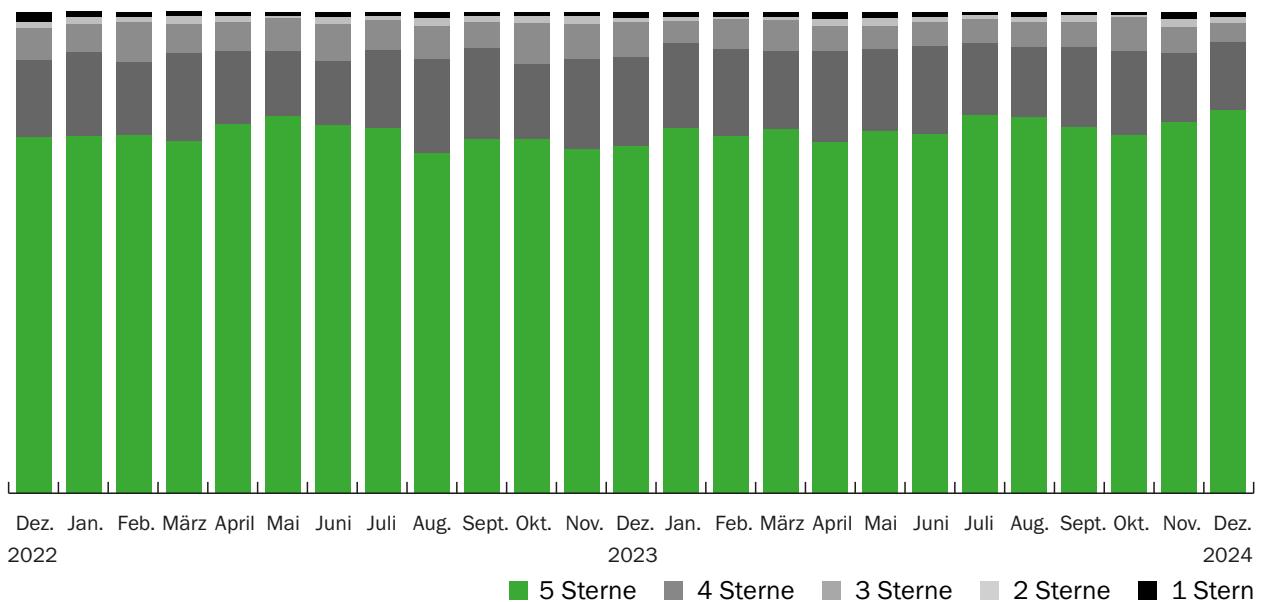
	Bruttobetrag Auszahlungen (CHF)	Bezüger:innen	Anzahl ausbezahlte Taggelder
2020	1 614 230 598	88 027	9 084 026
2021	1 768 613 174	92 570	9 824 690
2022	1 263 159 968	78 280	6 952 028
2023	1 145 756 773	71 468	6 117 223
2024	1 389 000 000	85 873	8 156 657

Anzahl Interaktionen mit dem Chatbot pro Monat

Dezember 2022 bis Dezember 2024

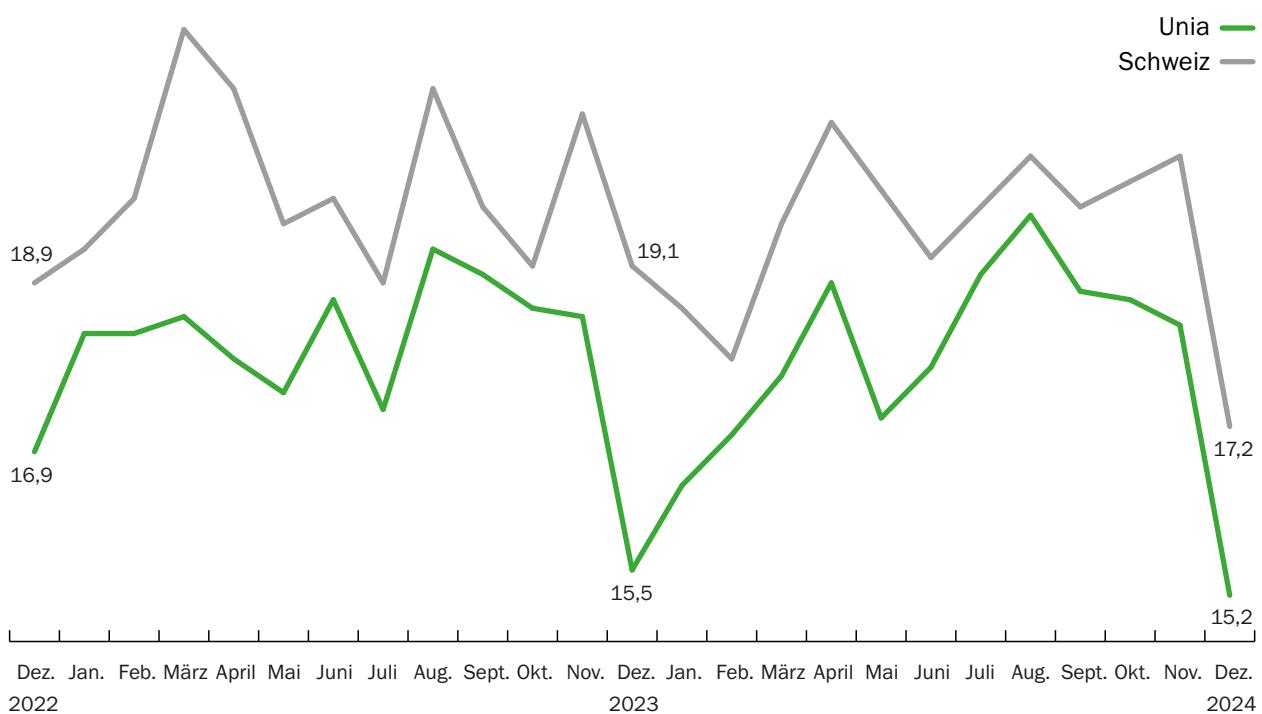


Bewertung des Chatbots



Anzahl Tage bis zur ersten Zahlung im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt

Dezember 2022 bis Dezember 2024





Mitglieder-entwicklung

5



Herausforderung Mitgliederentwicklung

Trotz rückläufiger Mitgliederzahlen entwickeln sich mehrere Regionen und Branchen erfreulich. Die Unia wächst in den Dienstleistungsberufen, der Frauenanteil nimmt zu, und wenn Mitglieder neue Mitglieder werben, steigt die Treue der Mitglieder. Die Mitgliederentwicklung bleibt dennoch eine zentrale Herausforderung.

Die Anzahl Mitgliedschaften hat über die Berichtsperiode um 6,1 Prozent abgenommen, gleichzeitig wächst die Unia in den Dienstleistungsberufen. Dadurch wächst der Frauenanteil weiter (2024: 28,2 Prozent). In Branchen wie Gastronomie, Detailhandel und Pflege ist die Mehrheit der Mitglieder weiblich.

Entwicklungen in den Regionen

Die Anzahl neuer Eintritte betrug jährlich rund 20 500. Gleichzeitig kündigten jeweils gut 23 500 ihre Mitgliedschaft. Das ergibt einen jährlichen Minussaldo von rund 3000 Mitgliedern. Erfreulicher-

weise gibt es aber auch mehrere Regionen mit positiver Mitgliederentwicklung. Die Waadt, Neuenburg, das Wallis und die Zentralschweiz konnten über die gesamte Berichtsperiode deutlich mehr Eintritte als Austritte verzeichnen und hatten 2024 mehr Mitglieder als 2021.

Wie neu gewonnene Mitglieder treu bleiben

Die Treue der Mitglieder hängt auch von ihrer Gewinnung ab. Grundsätzlich werden vier verschiedene Kommunikationskanäle für das Rekrutieren von neuen Mitgliedern genutzt.

Mitglieder nach Regionen 2020 – 2024

	31.12.2020	31.12.2024	Differenz	in %
Aargau-Nordwestschweiz	20 007	19 334	- 673	- 3,4 %
Bern / Oberraargau-Emmental	14 531	12 677	- 1 854	- 12,8 %
Berner Oberland	5 341	4 507	- 834	- 15,6 %
Biel-Seeland / Solothurn	11 592	10 011	- 1 581	- 13,6 %
Freiburg	5 018	4 878	- 140	- 2,8 %
Genf	14 033	13 054	- 979	- 7,0 %
Neuenburg	8 945	9 116	171	1,9 %
Ostschweiz-Graubünden	11 232	9 169	- 2 063	- 18,4 %
Tessin und Moesa	19 101	18 148	- 953	- 5,0 %
Transjurane	5 733	5 284	- 449	- 7,8 %
Waadt	19 868	21 027	1 159	5,8 %
Wallis	11 603	12 469	866	7,5 %
Zentralschweiz	7 804	7 925	121	1,6 %
Zürich-Schaffhausen	27 908	23 982	- 3 926	- 14,1 %
Total	182 716	171 581	- 11 135	- 6,1 %

Mitglieder nach Sektoren

Mitgliedschaften 31.12.2024

Bau



Gewerbe



Industrie



Tertiär



Total*



■ Frauenanteil pro Sektor

* Differenz 15: Sektorzuteilung pendent

Mitglieder, die Mitglieder werben, sind doppelt effiziente Werber:innen. Erstens wissen sie die Vorteile einer Mitgliedschaft am eigenen Beispiel zu beschreiben. Zweitens zeigt die Statistik, dass die von ihnen geworbenen Mitglieder der Unia länger treu bleiben als durch andere Massnahmen gewonnene Mitglieder. Absolut betrachtet, waren es 17 650 und somit über 2500 neue Mitglieder mehr im Vergleich zur vorangegangenen Vierjahresperiode, die durch bestehende Mitglieder geworben wurden.

Von 100 neuen Mitgliedern, die vor vier Jahren durch ein bestehendes Mitglied geworben wurden, sind 80 noch immer dabei. Diese Loyalität erreicht kein anderer Werbekanal. Zudem sind uns über 20 Prozent der Mitglieder seit 20 Jahren treu. Sie haben unsere Werte – Solidarität, Mut und die Bereitschaft zum Kampf für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – verinnerlicht.

Ein Wettbewerb für alle Mitglieder

Mit Blick auf das 20-jährige Bestehen der Unia haben wir im Sommer 2023 einen Wettbewerb lanciert. Die unter tausenden von Teilnehmenden ausgelosten Gewinner:innen erhalten schöne Preise, teilweise gestiftet von langjährigen Partnern wie Reka, Coop Rechtsschutz und Bank Cler.

Die Mitgliederentwicklung bleibt eine zentrale Herausforderung für die nächste Kongressperiode. Positive Entwicklungen in mehreren Regionen zeigen, dass eine Trendumkehr möglich ist. Es gilt, aus diesen Erfahrungen zu lernen. Mit dem Verschieben von Ressourcen in die Regionen haben wir dazu die Voraussetzungen geschaffen.

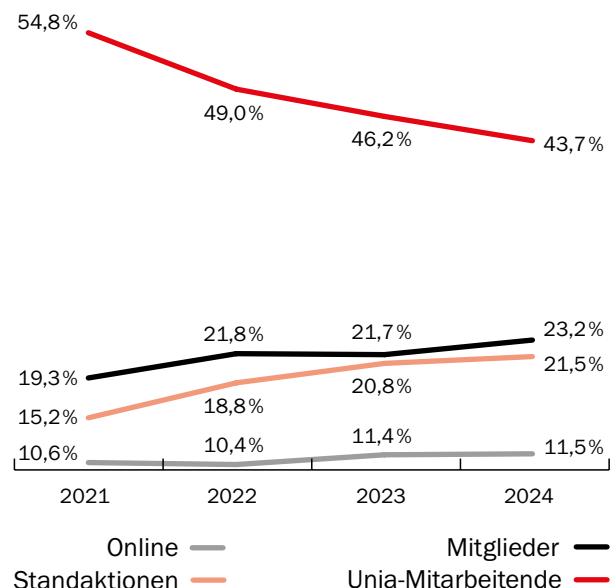
Die zehn grössten Branchen

Stand 4.3.2025

in %

Bauhauptgewerbe	18,17 %
Gastgewerbe	7,57 %
Uhren-/Mikrotechnikindustrie	6,96 %
Detailhandel (Läden)	6,72 %
Maschinenindustrie	5,51 %
Maler- und Gipsergewerbe	5,00 %
Gebäudetechnik	5,00 %
Elektrobranche	4,59 %
Reinigung	3,90 %
Pflege	2,67 %

Beitritte nach Beitrittskanal 2021 – 2024



UNI



Unia – eine professionelle Organisation

6



Engagiertes Personal und offene Führung

Die Mitglieder der Unia können auf 1279 motivierte Mitarbeitende zählen, die in allen Bereichen ausgebildet sind, die für die Gewerkschaftsarbeit und das reibungslose Funktionieren der Organisation wichtig sind.

Die Unia investiert aktiv in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, damit diese ihr Fachwissen und ihr Engagement in den Dienst der Mitglieder stellen können. So räumt die Gewerkschaft der Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein, um die Kompetenzen und die Professionalität ihrer 1279 Beschäftigten zu stärken. Seit 2016 wird bei den Gewerkschaftssekreter:innen nach den drei ersten Monaten ihrer Anstellung eine Standortbestimmung vorgenommen, und sie haben Anspruch auf ein strukturiertes Programm mit acht Ausbildungsmodulen. Jedes Jahr nehmen mehrere Hundert an der Sekretär:innen-Konferenz teil, die zum Ziel hat, den Austausch zu fördern und die Bewegung zu stärken.

Das Personal der Unia in Zahlen

(Stand 31.12.2024)

Unia-Personal	Total	Frauen
Total (Festangestellte)	1279	60 %
Verteilung nach Organisationseinheit		
Regionen	499	53 %
Zentralsekretariat (einschliesslich Zeitungen)	276	59 %
Arbeitslosenkasse	458	69 %
Lernende	46	54 %
Verteilung nach Personalkategorie		
Mitarbeitende	728	68 %
Gewerkschaftssekreter:innen	352	49 %
Kader	199	50 %
Verteilung nach Beschäftigungsgrad		
Vollzeit	661	51 %
Teilzeit 50 % und mehr	577	70 %
Teilzeit weniger als 50 %	41	73 %

Steigende Zufriedenheit

Die Unia evaluiert regelmässig die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. Die Befragung vom September 2022 ergab eine deutliche Verbesserung: Beim Zugehörigkeitsgefühl wurde gegenüber 2018 eine Zunahme um 7 Prozentpunkte verzeichnet, und das Vertrauen in die direkten Vorgesetzten stieg um 4 Prozentpunkte. Im Bereich der Beziehungen zwischen Kolleg:innen, die auf Respekt und Zusammenarbeit basieren, lagen die Ergebnisse deutlich über dem Durchschnitt des gemeinnützigen Sektors.

Entwicklung und Professionalisierung

Jedes neue Kadermitglied nimmt an einer Standortbestimmung und einem 14-tägigen Lehrgang teil, der aus internen Schulungen und Movendo-Modulen besteht. Die kollektive Intelligenz wird über «Circles of Conduct» gefördert, in denen sich die Kadermitglieder gegenseitig bei der Lösung von Problemen unterstützen. In jährlich stattfindenden Workshops in der Deutsch- und der Westschweiz findet eine vertiefte Auseinandersetzung mit wichtigen Management-Thematiken statt.

Die Unia kümmert sich auch um den Nachwuchs: Mitarbeitende, die für Leadership-Funktionen ausgewählt werden, können an einem Evaluationstag teilnehmen, um ein genaues Bild ihrer Kompetenzen zu erhalten.

Eine kohärente und partizipative Organisation

Die mit dem Projekt «Zentrale 2020» lancierten Reformen haben die Schaffung neuer Synergien begünstigt. 2024 wurde das Präsidialsekretariat in das Team «Personalentwicklung und Ausbildung» integriert, um eine bessere Verbindung zwischen der individuellen und der organisatorischen Entwicklung zu ermöglichen.

Über die Jahre hat die Unia eine Arbeitskultur gefördert, die auf Verantwortungsübernahme und Kollegialität beruht. Die Förderung der kollektiven Intelligenz und die Stärkung des Sinns für gemeinsame Verantwortung sind die Schlüssel, um die Ziele gemeinsam zu erreichen und eine harmonische Entwicklung der Gewerkschaft sicherzustellen.

Gleichstellung bringt Vorteile

Für die Unia ist die Gleichstellung eine unverzichtbare Grundlage für eine solidarische Gesellschaft, in der alle Menschen in Würde leben und arbeiten können. Frauen und Männer müssen die gleichen Rechte haben, bei gleichwertiger Arbeit gleich viel verdienen und ihre Arbeitszeit so gestalten können, dass eine Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben möglich ist.

Dies sind nur einige Beispiele dafür, was unter tatsächlicher Gleichstellung zu verstehen ist, die im Alltag spürbar ist.

Gleichstellung in der Geschäftsleitung: ein klares Ziel

Die Unia engagiert sich für die Gleichstellung, mit dem ganzen Mehrwert, der sich aus der Diversität ergibt. Bei den Löhnen verfügt sie über ein transparentes Vergütungssystem. Die regelmässigen Analysen mit der Software Logib zeigen, dass keine Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen.

Die Unia setzt sich auch systematisch für die Gleichstellung bei den Führungsfunktionen ein. In der Berichtsperiode 2021 bis 2025 setzte sich die Geschäftsleitung erstmals mehrheitlich aus Frauen zusammen, was einen wichtigen Schritt darstellt. Die Gleichstellung auf Führungsebene ist für die Unia unverzichtbar.

Um diese Vorgabe zu erfüllen, wurde ein System mit jährlichen Kontrollen eingeführt. Jedes Jahr erhält der Zentralvorstand einen detaillierten Bericht zum Gleichstellungsstand in der Organisation. Diese regelmässige Reflexion gewährleistet, dass die Gleichstellung nicht nur ein Ziel, sondern eine im Alltag gelebte Realität ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bei ihren Mitarbeitenden zu fördern, hat die Unia verschiedene konkrete Massnahmen der Arbeitsgestaltung ergriffen:

- Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Frauen und Männer;
- Flexibilität und Möglichkeit, in Krisenzeiten oder bei Notfällen Urlaub zu nehmen, um sich um die Kinder zu kümmern;

- längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum, auch für gleichgeschlechtliche Paare;
- Möglichkeit eines zeitlich gestaffelten Bezugs des Vaterschaftsurlaubs;
- Möglichkeit, den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub mit Ferien oder einem unbezahlten Urlaub zu verlängern.

Die grossen Projekte und die Entwicklung der Unia

Die Grösse und die Komplexität der Organisation der Unia erfordern, dass bestimmte Entwicklungen über grosse Projekte gesteuert werden, die von der Geschäftsleitung auf nationaler Ebene verfolgt werden. In der Berichtsperiode wurden mehrere grössere Initiativen lanciert.

Mit dem Projekt «Smartcom» wurde die interne Zusammenarbeit gestärkt und die Online-Präsenz der Unia gefestigt. Die Koordination der Kommunikation und der Information unter den verschiedenen Organisationseinheiten (Zeitungssredaktionen, Kommunikation und Kampagnen, Mitgliedermarketing, Regionen) war ungenügend. Diese Situation wurde durch eine Verlagerung der Ressourcen verbessert. So wurden die Ressourcen für die Online-Präsenz erhöht, während jene für die Drucksachen gesenkt wurden. Zudem wurden ein gemeinsamer «Newsroom» und eine Bilddatenbank geschaffen, um die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Mit dem Projekt «Octopus» wurden die digitalen Instrumente der Gewerkschaft modernisiert und in eine einheitliche Informatikumgebung integriert. Die neuen Anwendungen stellen die Mitglieder in den Mittelpunkt, indem sie eine 360-Grad-Sicht auf die für sie bestimmten Dienstleistungen und Mitteilungen bieten. Die Daten der Mitarbeitenden sind nun miteinander verbunden und leichter zugänglich.

Das Projekt «Unia 2.0» bestand darin, die Statuten der Organisation und die Zusammensetzung ihrer strategischen Gremien zu überarbeiten, mit dem Ziel, die Zuständigkeiten zu klären und die Repräsentativität der Vertrauensleute zu verbessern.

Kürzlich wurde die Entwicklung einer Anwendung in Angriff genommen, mit der die Besuche auf dem Terrain in verschiedenen Sektoren erleichtert werden sollen. Ausserdem wurden mit mehreren Projekten in spezifischen Abteilungen neue Instrumente für das Datenmanagement eingeführt, insbesondere für die Betreuung der Mitglieder und Betriebe sowie für die Erstellung von Statistiken.

Medien und Kommunikation: Zusammenarbeit verstärkt

Die Unia hat ihre Online-Präsenz ausgebaut und setzt vermehrt auf digitale Inhalte: von journalistischen Artikeln auf den Websites über Podcasts bis hin zu den sozialen Medien. Diese Inhalte gibt es in den Landessprachen und im Online-Magazin Horizonte sogar in sechs Migrationssprachen. Die Redaktionen der Gewerkschaftszeitungen, die Regionen und die Zentrale arbeiten intensiver zusammen.

Die Redaktionen von Work (Deutsch), L'Evénement syndical (Französisch) und Area (Italienisch) berichten über die Aktivitäten der Unia und bieten Informationen aus der Arbeitswelt. Die Gewerkschaftszeitungen erscheinen gedruckt mit 15, 19 bzw. zehn Ausgaben pro Jahr. Die Redaktionen liefern vermehrt aktuelle Online-Artikel, produzieren Videos und Podcasts und sind auch auf den sozialen Medien aktiv.

Auflagen der Gewerkschaftszeitungen

(Stand 2024)

- **Work:** 60 488 Exemplare
- **L'Evénement syndical:** 46 000 Exemplare
- **Area:** 14 828 Exemplare

Mitglieder im Ausland erhalten die Zeitungen neu digital zugestellt.

Chefredakteur:innen der Gewerkschaftszeitungen

- **Work:** Marie-Josée Kuhn (bis Juli 2022)/ Anne-Sophie Zbinden (seit Juli 2022)
- **L'Evénement syndical:** Sylviane Herranz (bis April 2024), Rocco Zacheo (seit März 2025)
- **Area:** Claudio Carrer (seit Januar 2013)

horizonte.unia.ch: digitales Migrationsmagazin in sechs Sprachen

Das Online-Magazin Horizonte informiert siebenmal pro Jahr in den Sprachen Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Spanisch, Polnisch, Portugiesisch, Albanisch und Türkisch. Horizonte erreicht rund 45 000 Mitglieder pro Ausgabe und ist auch für Nichtmitglieder erhältlich. Ein Magazin in sechs Migrationssprachen ist einzigartig.

unia.ch in neuem Erscheinungsbild

Wir haben unsere Website überarbeitet und auf die Bedürfnisse der Benutzer:innen angepasst. Neu publizieren auch die Gewerkschaftszeitungen News auf unia.ch. 2024 haben rund eine Million Nutzer:innen 3 543 609 Seiten von unia.ch besucht, zwei Drittel davon mit ihrem Handy.

Zudem informieren wir mit zehn unterschiedlichen Newslettern über Kampagnen sowie über Aktuelles aus den Branchen und erreichen damit rund 55 000 Kontakte. Mit dem Video-Podcast Industrie-News informieren wir über die Gewerkschaftspolitik in der Industrie.

Die Unia in den sozialen Medien

Ende 2024 erreichten wir gemeinsam mit den Redaktionen unsere Zielgruppen via 33 Social-Media-Konten (ohne Regionen). Seit Anfang 2025 ist die Unia auf Tiktok präsent.

Im Rahmen des Projekts «Smartcom» haben wir die Zusammenarbeit zwischen den Regionen, der Zentrale und den Redaktionen verstärkt. Dazu findet wöchentlich ein digitaler Austausch im «Newsroom» statt.



Die Unia hat ihre digitale Präsenz ausgebaut, die Gewerkschaftszeitungen bestehen weiterhin.

Für gesunde Finanzen: Stabilisierung des Mitgliederbestands nötig

Trotz Anpassung an die Teuerung stagnieren die Einnahmen aus Mitgliederbeiträgen bei rund 56 Millionen Franken. Gleichzeitig steigen die Personalkosten – ebenfalls teuerungsbedingt – weiter. Dieser Trend muss gestoppt werden.

In den letzten vier Jahren schloss die Unia-Rechnung jeweils leicht negativ ab. Hauptgrund dafür ist die rückläufige Mitgliederentwicklung. 2022 fiel wegen grosser Kursverluste auf Finanzanlagen ein Verlust von 5,7 Millionen Franken an. Die Ausgaben lagen im Budgetrahmen, allerdings verursachte die Ablösung der IT-Hauptsysteme in den letzten zwei Jahren ausserordentliche Kosten. Sachkosteneinsparungen prüfen wir regelmässig und setzen sie, wo möglich, um.

Mitgliederbeiträge sind zentral

Trotz Anpassung der Mitgliederbeiträge an die Teuerung stagnieren diese bei rund 56 Millionen Franken. Gleichzeitig steigen die Personalkosten weiter – ein Trend, den wir korrigieren müssen. Unser Vermögen hilft, die negativen Jahre aufzufangen – mittelfristig brauchen wir jedoch wieder ausgeglichene Rechnungen.

Die Einnahmen aus Mitgliederbeiträgen stagnieren seit Jahren. Als unsere wichtigste Einnahmequelle ist dieser Rückgang besonders gravierend. Eine Trendwende ist dringend nötig. Andere Einnahmequellen, etwa Entschädigungen aus Tätigkeiten in der ALK, FAR und paritätischen Kommissionen, konnten leicht gesteigert werden. Sie sind jedoch zweckgebunden und mit entsprechend höheren Kosten verbunden.

Aktien verkauft – wichtige Vermögenserträge

Die Erträge aus dem Vermögen blieben stabil, ausser 2022. Um Schwankungen zu vermeiden, wurden Anfang 2024 alle börsenkotierten Aktien verkauft. Unsere Vermögenserträge bleiben essenziell, weshalb wir einen weiteren Abbau des Vermögens verhindern müssen.

Gezielter Einsatz zusätzlicher Ressourcen

Durch die 2023 beschlossene Änderung im Finanzierungssystem stehen den Regionen mehr Mittel für die Arbeit vor Ort zur Verfügung. Diese Ressourcen müssen wir nun effizient nutzen, um den Mitgliederbestand zu stabilisieren.

Unia-Mitglieder erhalten jährlich rund 13 Millionen Franken an finanziellen Leistungen – insbesondere für Aus- und Weiterbildung sowie Rechtsschutz.

Bis 2025 erneuern wir unsere zentralen Systeme in den Bereichen Mitglieder, Finanzen und Personal. Das Projekt soll unsere tägliche Arbeit erleichtern. Die übrigen Betriebsausgaben sind stabil, der Personalaufwand stieg in der Kongressperiode um 7,7 Millionen Franken – vor allem aufgrund der hohen Teuerung. Andererseits wurden in Bereichen, in denen die Unia Leistungen im Auftrag Dritter erbringt (Vertragsvollzug, FAR, ALK, Mandate) und dafür auch eine separate Finanzierung erhält, zusätzliche Stellen geschaffen.

Leistungen für Mitglieder

Unia-Mitglieder erhalten jährlich rund 13 Millionen Franken an finanziellen Leistungen – insbesondere für Aus- und Weiterbildung sowie Rechtsschutz. Einen grossen Teil davon trägt die Stiftung Unia.

Finanzielle Entwicklung 2021 – 2024

	2021	2022	2023	2024
Einnahmen	142 776	145 513	149 896	153 270
Gewerkschaftsbeiträge	56 162	54 629	56 588	55 936
Verwaltungsentschädigungen ALK	50 115	53 913	56 000	57 795
Verwaltungsentschädigungen und andere Einnahmen	36 499	36 971	37 308	39 539
Ausgaben	167 385	172 757	177 063	178 788
Leistungen an Mitglieder und Veranstaltungen	12 086	15 713	12 319	12 485
Personalaufwand	118 952	118 617	122 899	126 666
Betriebsaufwand	36 347	38 427	41 845	39 637
Steuern	1 563	1 819	665	284
Ausserbetriebliche Einnahmen und Ausgaben	25 630	23 396	27 375	25 237
Vermögensertrag	24 543	4 672	20 566	21 187
Ausserordentlicher Erfolg	802	364	3 591	- 16
Zuweisung / Entnahme Fonds und Reserven	285	18 360	3 218	4 066
Ergebnis	- 542	- 5 667	- 457	- 565

Beträge in 1000 CHF



Höhepunkte 2021 – 2025

7

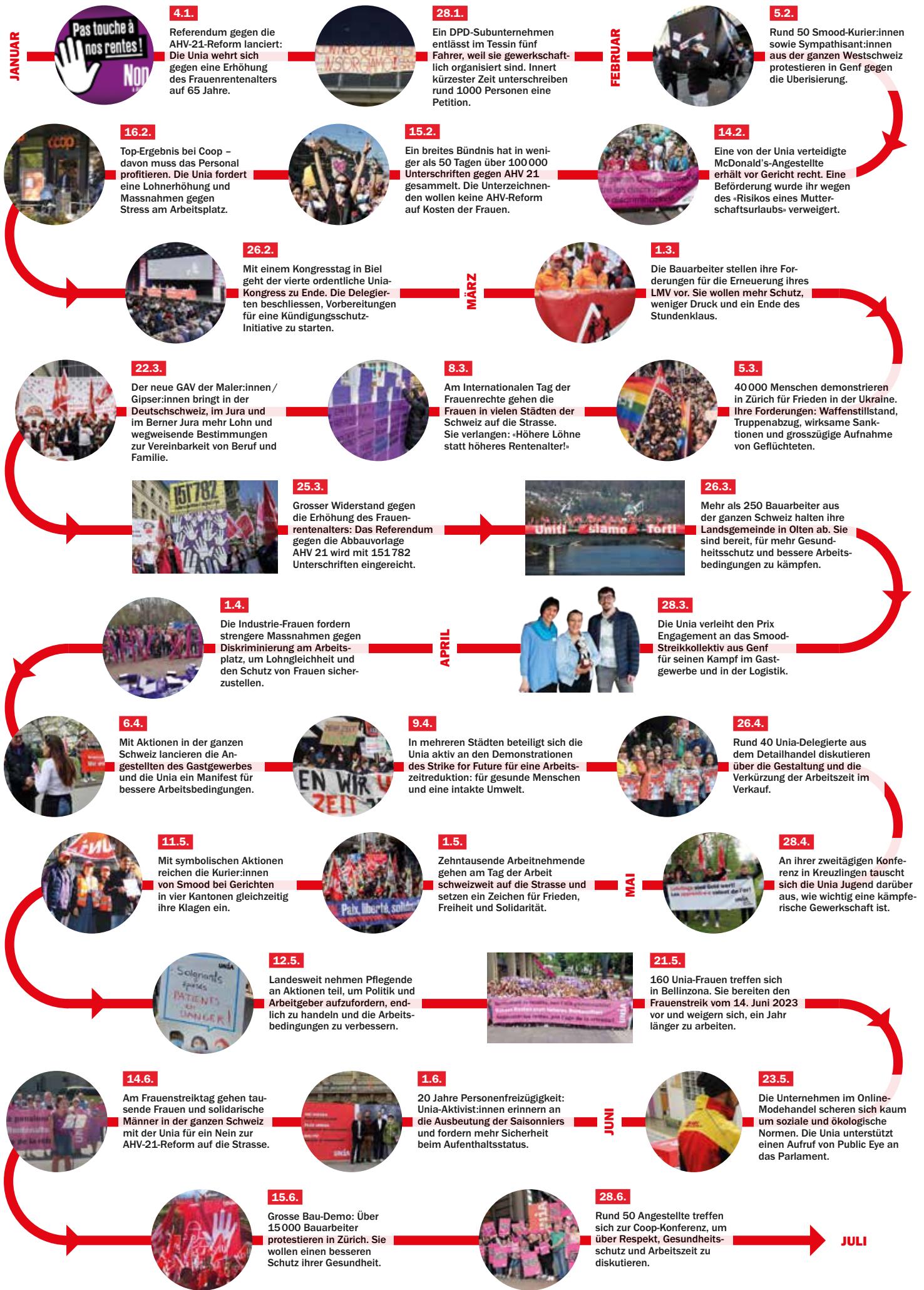


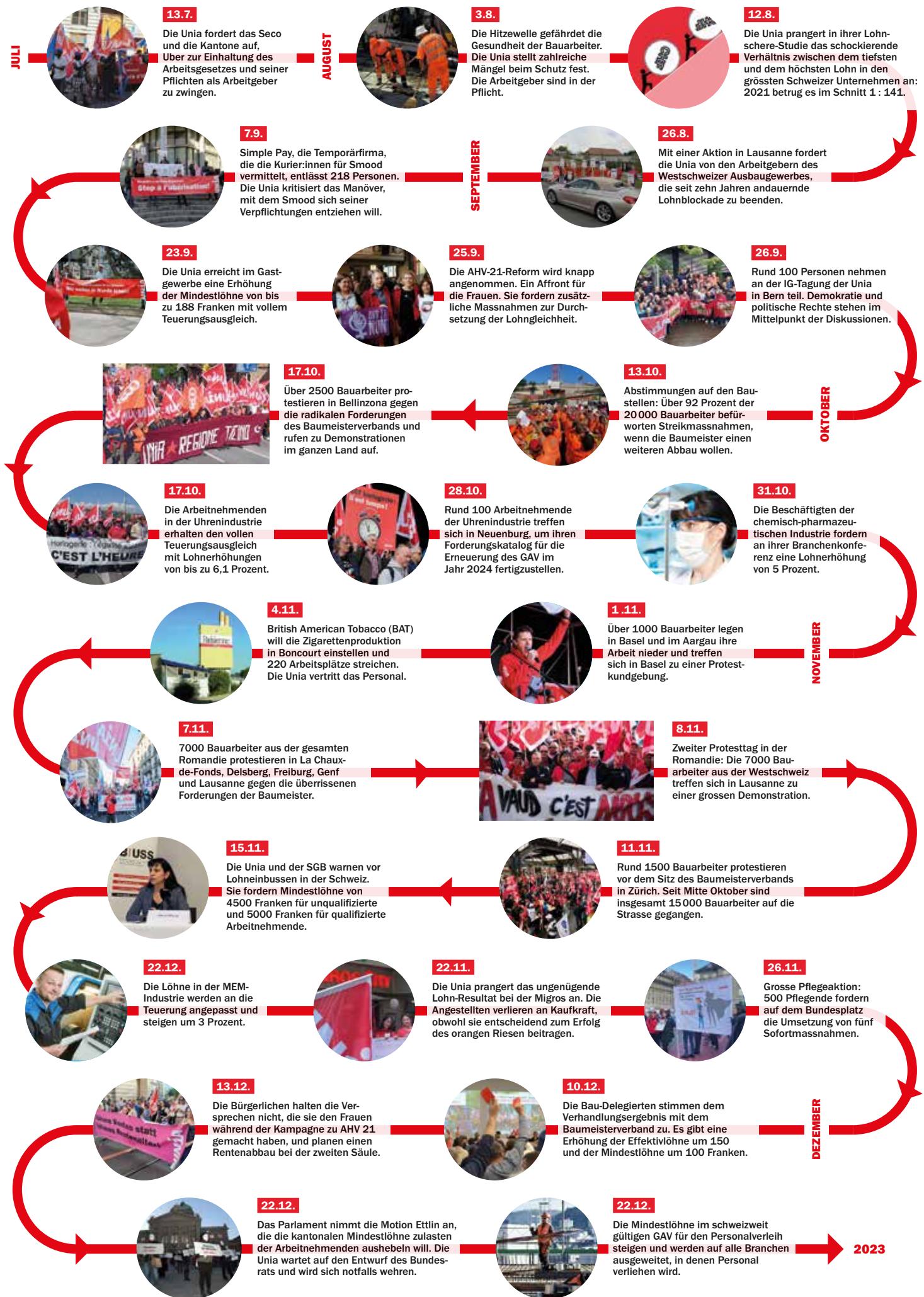
2021



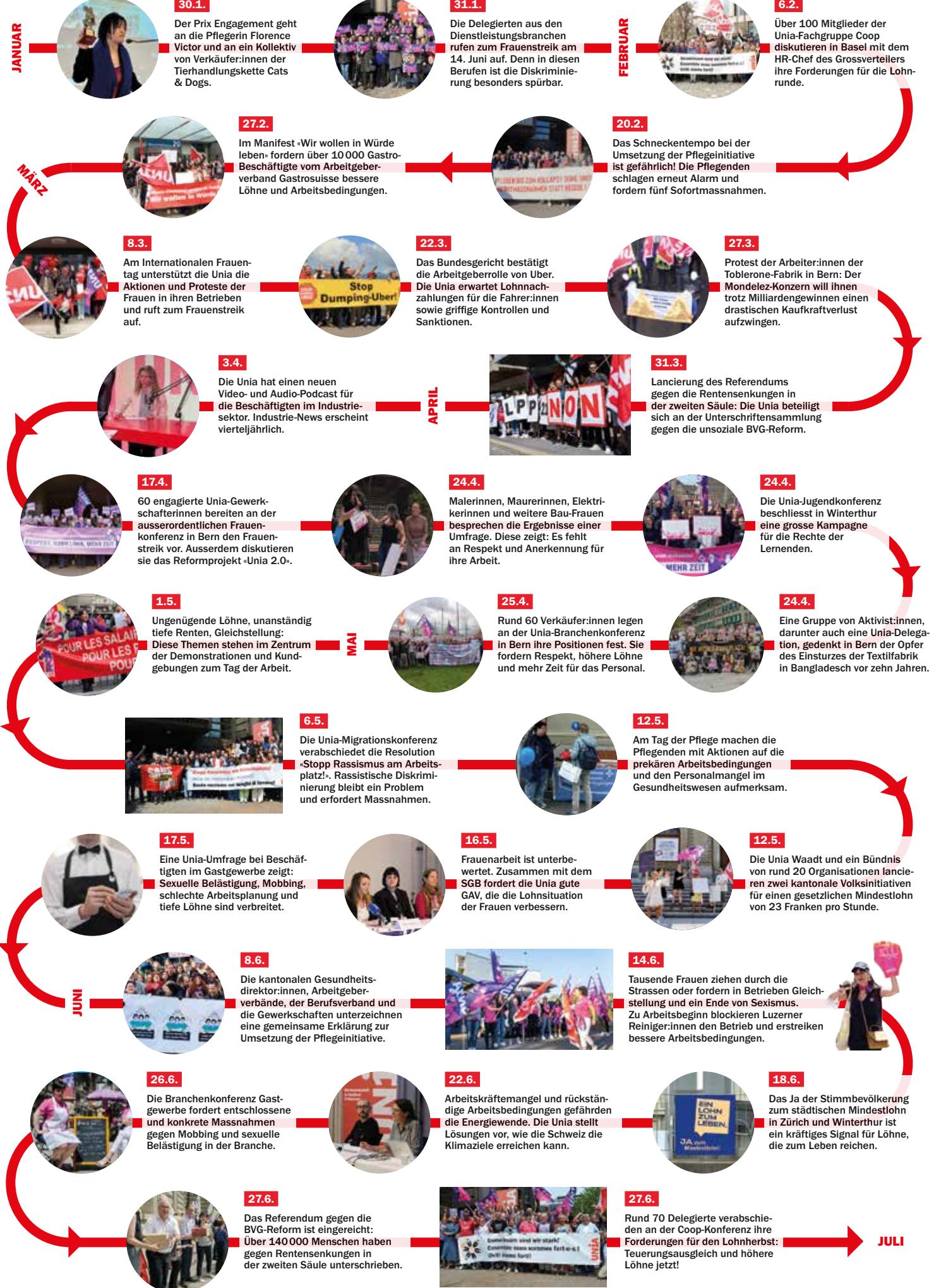


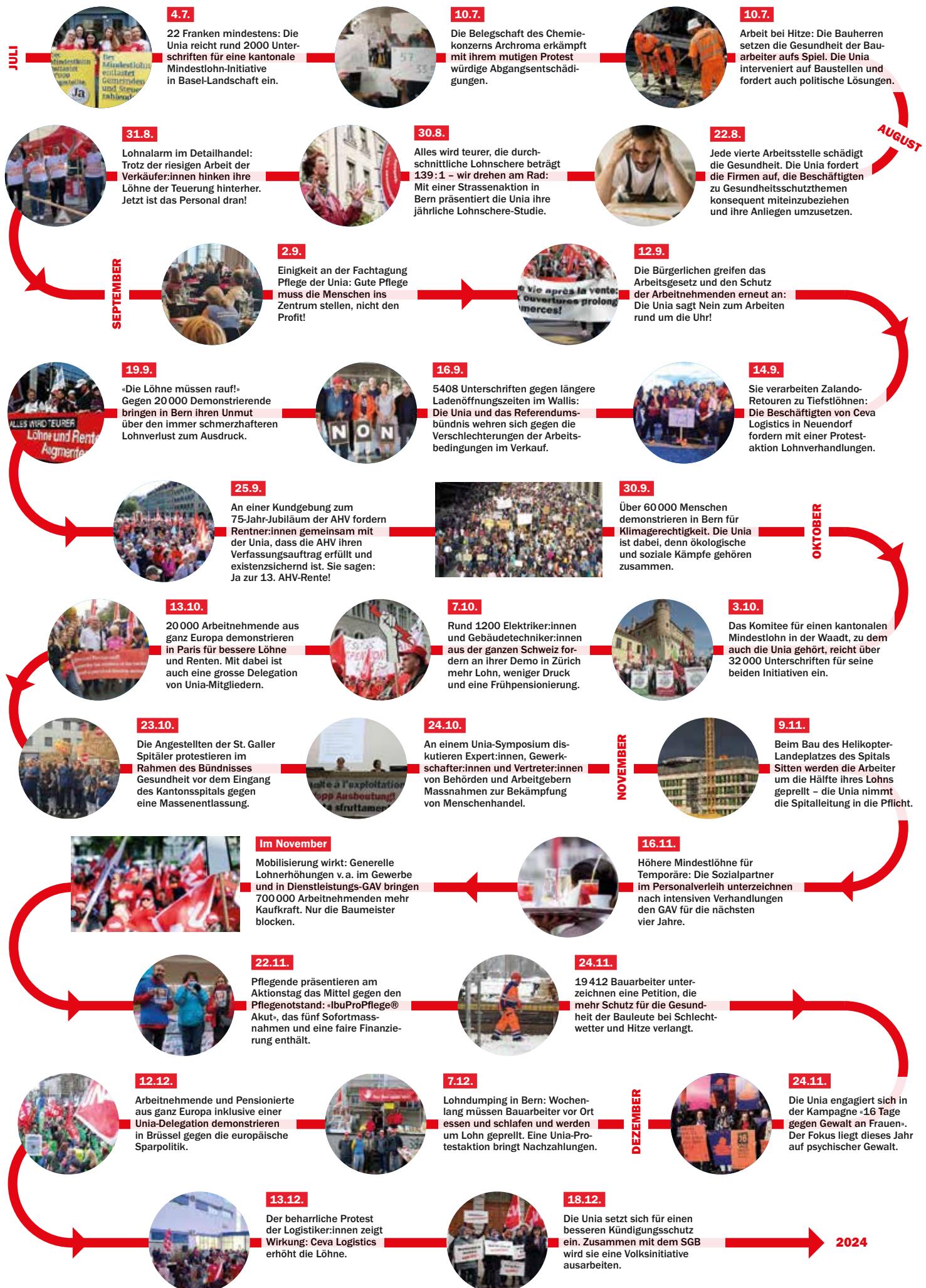
2022



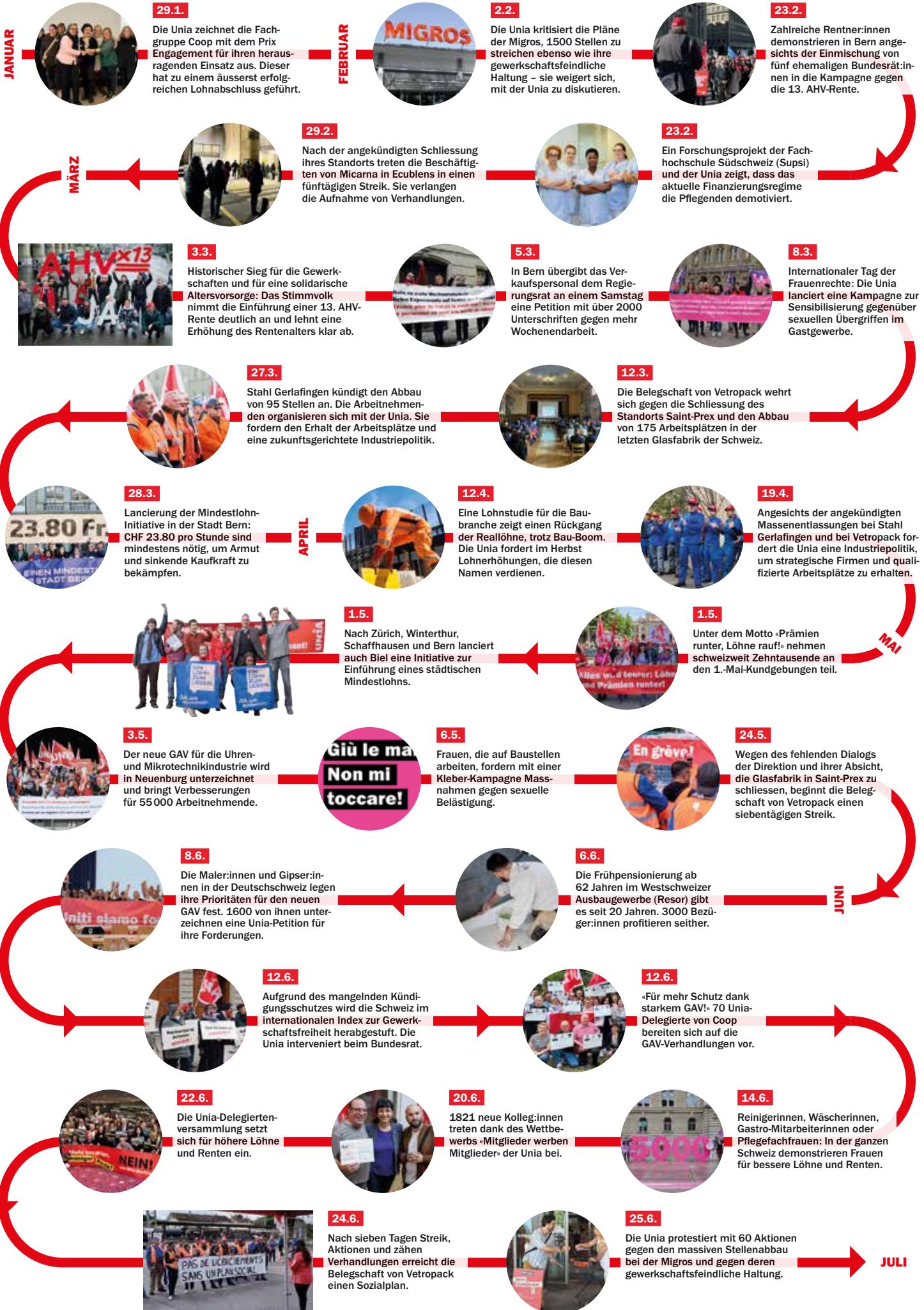


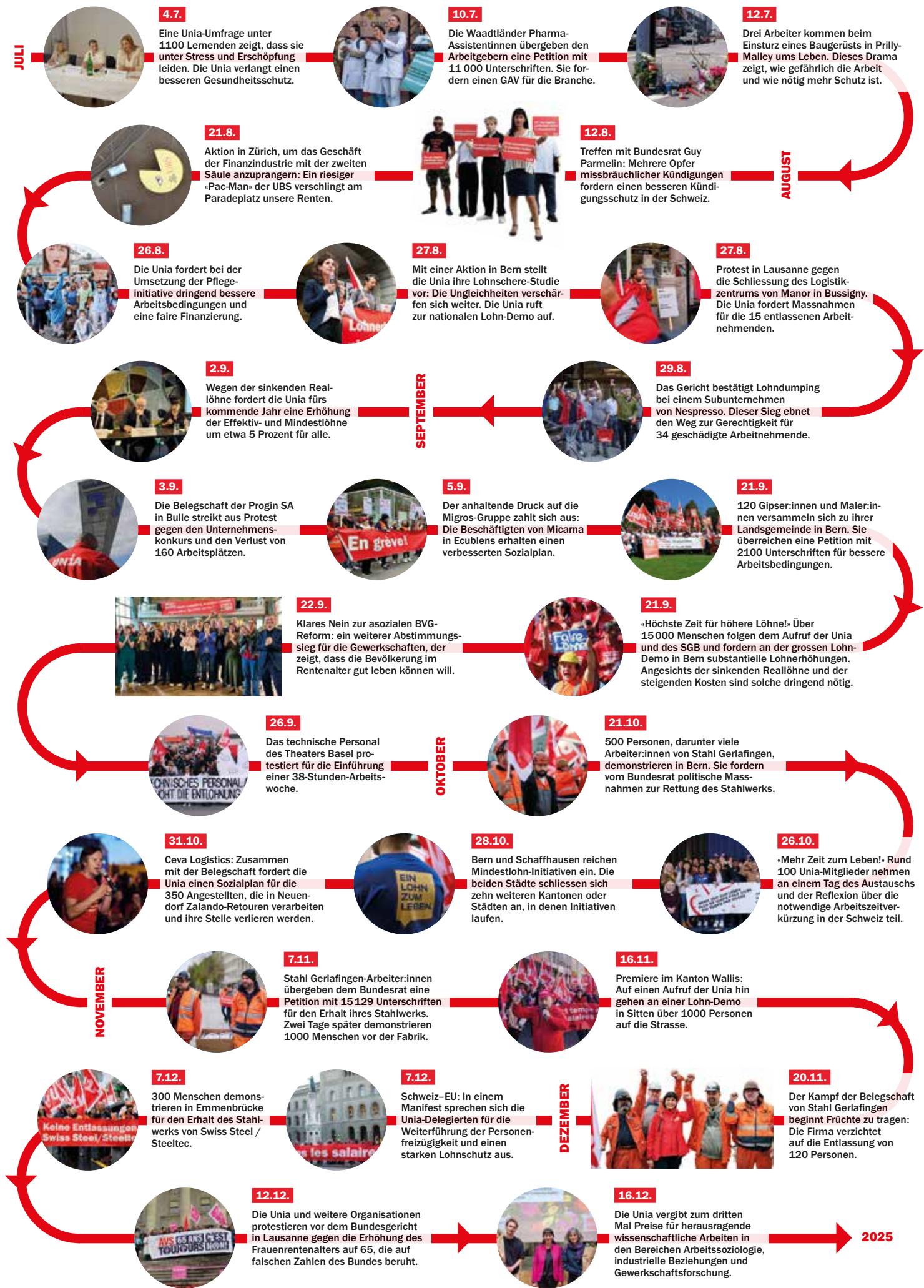
2023



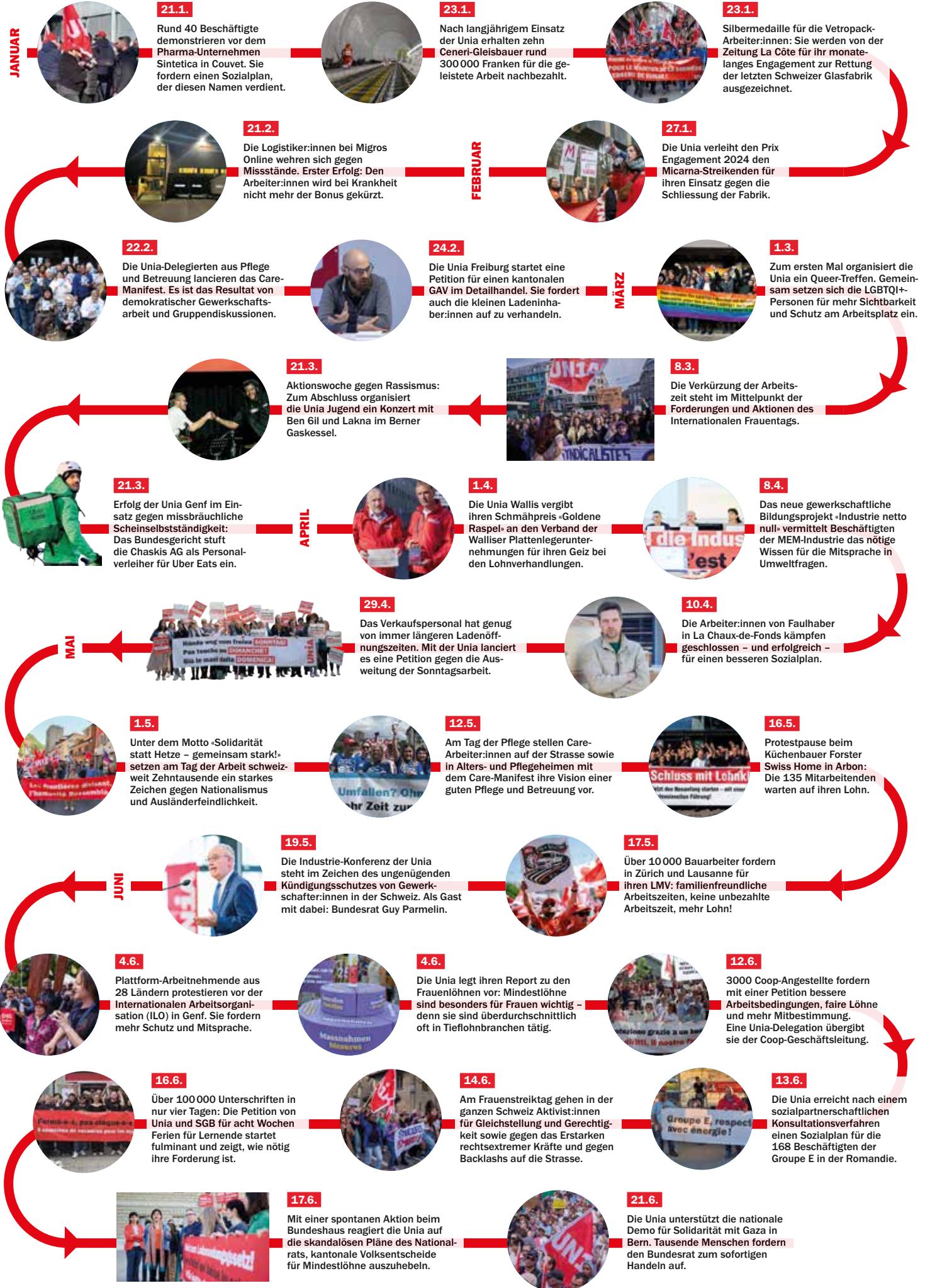


2024





2025







Anhang

8



Sektor Bau

Bauhauptgewerbe

Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)
Flexible Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (FAR)
Bauhauptgewerbe FR
Secteur principal de la construction GE
Edilizia principale TI
Maçonnerie et génie civil VD
Vorzeitige Pensionierung der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe und Plattenlegergewerbe VS (Retabat)
InterNeb+
Pavimentazioni stradali TI
Bauhauptgewerbe Jura bernois
Bauhauptgewerbe VS
GAV über die minimalen Ansprüche für Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes des VS im Bereich BVG (GVBW)

Gerüstbau

Schweizerischer Gerüstbau
Flexible Altersrücktritt FAR Gerüstbau

Gleisbau

Gleisbau

Baukader

Baukadervertrag (Poliere und Werkmeister)

Reinigung

Gewobag, Zürich – Reinigung
Reinigungsbranche Deutschschweiz
Secteur du nettoyage pour la Suisse romande

Bauplanung

Bureaux d'architectes GE
Bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment GE
Bureaux d'architectes et d'ingénieurs VD

Reinhard und Partner, Bern

Naturaqua, Bern

Ingegneri, architetti, professioni affini TI

Betonwarenindustrie

Schweizerische Betonwarenindustrie
Entreprises de préfabrication GE

Zementindustrie

Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto
Holcim Schweiz AG
Juracime, Cornaux
Ciments Vigier SA, Pery/Reuchenette

Ziegelindustrie

Schweizerische Ziegelindustrie
TBSA Tuileries/Briqueteries SA, Bardonnex

Gartenbau

Parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture GE
Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD
Gewobag, Zürich – Gärtner:innen
Garten- und Landschaftsbau FR, NE, JU und Berner Jura
Parc, jardin et paysagisme du Valais romand
Gärtnergewerbe BS/BL

Sektor Tertiär

Gastgewerbe

Landes-GAV des Gastgewerbes (L-GAV)
Elvetino SA
Vereinbarung Volkshaus AG, Bern

Detailhandel (Läden)

Coop
Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
Commerce de détail NE
Fox Town Factory Stores, Mendrisio
Branche textile VD

Andere Verkauf

Avenir Payot à la CCT des libraires de Suisse
lémanique

Tankstellenshops

Tankstellenshops Schweiz

Bäckereien und Konditoreien

Schweizerisches Bäcker-, Konditoren- und
Confiseurgewerbe

Labore, Praxen, Apotheken

Pharmacies GE
Genossenschaftsapotheke Geno Bern

Coiffure und Ästhetik

Schweizerisches Coiffeurgewerbe

Theater

Schauspielhaus Zürich
Theater und Orchester Biel Solothurn TOBS
Konzert Theater Bern
Technik Theater Basel
Theater am Neumarkt Zürich
Theater für den Kanton Zürich

Andere Kultur- und Freizeitstätten

Kinobranche Zürich

Lastwagentransport

Transports et déménagements GE
Transitaires et déclarants en douane GE
Autotrasporti TI

Andere Logistik und Transport

Ultra-Brag (Betriebsangestellte), Basel

Sicherheitsdienstleistungen

Private Sicherheitsdienstleistungsbranche
Securitas SA

Langzeitpflege stationär

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)
Établissements médico-sociaux pour personnes
âgées (EMS) GE

Non-Profit-Organisationen

Internationale Union der Lebensmittel-,
Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-,
Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
(IUL/UITA)
UNI Global Union, Nyon
Industriall Global Union, Genève

Private Erwachsenenbildung

École internationale de Genève
UOG Université ouvrière de Genève
Stiftung ECAP

Sektorunabhängig

Personalverleih

Sektor Gewerbe

Ausbaugewerbe

Basler Ausbaugewerbe
Ausbaugewerbe Westschweiz
Vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe

Ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation VD

Fürst SA, Renens

Gebäudeunterhalt/Hauswartung

USPI Genève – concierges
Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft Lägern, Wettingen
FGZ Familienheim-Genossenschaft Zürich
Gewobag, Zürich – Büropersonal
Gewobag, Zürich – Hauswart:innen

Schweizerisches Gebäudehüllengewerbe

Vorrustandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
Dach- und Wandgewerbe BL
Basler Ausbaugewerbe
Ausbaugewerbe Westschweiz

Elektrobranche

Schweizerische Elektrobranche
Elektrogewerbe VS
Vorzeitige Pensionierung Retaval VS
Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe BS
Elektro-Installationsgewerbe BE/JU
Installateurs-électriciens NE
Elektro-Installationsgewerbe SO
Elektro-Installationsgewerbe ZH
EWS Energie AG, Reinach AG
Elettrico TI

Métallgewerbe

LGAV Metallgewerbe Schweiz
Métal-Vaud: serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage VD
Metallbaugewerbe VS
Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico
Metallo TI
Metallgewerbe BL und BS

Natursteinbranche

Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie
Vorzeitige Pensionierung im Naturstein-Handwerk und in der Naturstein-Industrie
Schweizerisches Bildhauer- und Steinmetzgewerbe
Métiers de la pierre VD

Gebäudetechnik

Gebäudetechnik Schweiz
Retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment du canton de GE (CCRAMB)
Métiers techniques de la métallurgie du bâtiment GE
Gebäudetechnik und Gebäudehülle VS
Gebäudetechnik BE
Gebäudetechnik NWS
Spengler-Sanitär SG
Gebäudetechnik SH
Spengler Thurgau
Tecnica della costruzione TI

Schweizerisches Gewerbe für Decken- und Innenausbau

Systeme für Decken- und Innenausbau

Maler- und Gipsergewerbe

Maler- und Gipsergewerbe
Berufliche Ausbildung im Maler- und Gipsergewerbe
Gipsergewerbe BS
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori cantone TI
Gipsergewerbe Stadt Zürich
Peinture et plâtrerie JU

Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura TI
Maler- und Gipsergewerbe BL
Vorruhestandsmodell (VRM) im Schweizerischen
Maler- und Gipsergewerbe
Gewobag, Zürich – Maler:innen

Isoliergewerbe

Isoliergewerbe Schweiz
Basler Isolierfirmen
Zentralschweizer Isolierfirmen

Bodenlegerei

Posa pavimenti in moquette, linoleum,
materie plastiche e parchetto TI
Bauwerk Parkett AG, St. Margrethen
Basler Ausbaugewerbe

Plattenleger- und Ofenbauergewerbe

Posa delle piastrelle e mosaici cantone TI
Plattenleger VS
Plattenlegergewerbe für die ganze Schweiz ohne FR,
BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU
Ofenbau- und Cheminéebaugewerbe VS

Glasereigewerbe

Glasergewerbe BE
Vetrerie TI

Kaminfegergewerbe

Kaminfegergewerbe ZH
Ramonage FR
Ramoneur GE
Ramonage VD
Kaminfegergewerbe BE
Kaminfegergewerbe VS

Schreinergewerbe

Anschlägergewerbe von Zürich u.U.
Schreinergewerbe Deutschschweiz und Tessin
Schreinergewerbe BL
Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti TI

Holzbaugewerbe

Holzbau

Möbelindustrie

Schweizerische Möbelindustrie

Holzindustrie

Schweizerische Holzindustrie

Carrosseriegewerbe

Carrosseriegewerbe Schweiz

Autogewerbe/Garagen

Autogewerbe AG
Autogewerbe BL/BS
Autogewerbe BE
Autogewerbe LU/NW/OW
Autogewerbe Ostschweiz (SG/AI/AR/TG)
Autogewerbe UR
Autogewerbe VS
Autogewerbe ZG
Autogewerbe ZH
Industrie des garages GE
Garages VD
Autorimesse TI
Professionnels de l'automobile JU et Jura bernois

Sektor Industrie

Uhren-/Mikrotechnikindustrie

Schweizer Uhren- und Mikrotechnikindustrie
Uhren- und Mikrotechnikindustrie Deutschschweiz
MPS Micro Precision Systems, Biel/Bonfol

Maschinenindustrie/Elektroindustrie

MEM-Industrie (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie)
Industrie mécatronique (Union Industrielle genevoise) GE
Busch Atelier & Cie, Chevenez (JU)
Togni Elettromeccanica SA, Semione
Kesmon meccanica SA, Lugano-Barbengo

Elektroindustrie

Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
Tulux AG, Tuggen

Maschinenindustrie

MAB SA, Stabio
Metalor Technologies SA, Neuchâtel
Moser-Ingold AG, Thörogen
New Metaltex SA, Genestrerio
La Rapida SA, Chiasso
Regine Switzerland, Morbio Inferiore
Riganti Forging SA, Biasca
Stadler Rail Group, für die Schweizer Standorte
Brunner Pompe SA, TI
Novametal SA
Hydrel GmbH
Drehteileindustrie Schweiz

Giessereiindustrie

Stadler Stahlguss AG, Biel

Medizinaltechnik

Heraeus Materials SA
SMB Medical SA

Kraft-/Elektrizitätswerke

BKW FMB Energie AG (Bernische Kraftwerke)
Energie Wasser Bern (EWB)
Energiecheck Bern AG, Bern
Hydro Exploitation SA, Sion
Eniwa AG, Aarau
SIE et TVT service SA, Renens
Viteos SA et Vadec SA
Société Electrique de la Vallée de Joux SA (SEVJ)

Chemie- und Pharmaindustrie

Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen
BASF
Cilag AG, Schaffhausen
Cimo Cie industrielle de Monthey SA
Firmenich SA, Genève
Givaudan Vernier SA
Huntsman Advanced Materials
Lonza Walliser Werke, Visp
Haleon (anciennement GSK)
Polyeflon SA, Biasca
SI Group-Switzerland GmbH
Siegfried AG, Zofingen
Syngenta Monthevy SA
DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden
InfoRLife SA, Campascio

Glasindustrie

Saint-Gobain Isover SA, Lucens
Vetropack, St-Prex

Wäschereien

Nettoyage des textiles Romandie
Bardusch AG

Textil-/Bekleidungsindustrie

Schweizerische Textil- und Bekleidungsindustrie,
Rahmenvertrag

Lebens-/Genussmittelindustrie

Cremo AG, Freiburg
Fenaco
Haco/Narida AG, Gümligen
Klipfel Hefe AG, Rheinfelden
Froneri
Nestlé Basel (Thomy + Franck)
Nestlé Orbe SA
Unilever Schweiz GmbH, Thayngen
Wander AG, Neuenegg

Schokoladeindustrie

Schweizer Schokoladeindustrie

Zuckerindustrie

Schweizer Zucker AG

Brauereien/Getränkehandel

Schweizer Brauerei-Verband SBV
Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden
Nestlé Waters

Tabakindustrie

Philip Morris, Neuenburg
UCIFA Union Centralschweizerischer
Cigarrenfabrikanten

Die Gremien der Gewerkschaft Unia 2021 – 2025



Die Unia-GL, von links: Martin Tanner, Bruna Campanello, Renate Schoch, Vania Alleva, Nico Lutz, Véronique Polito, Yves Defferrard.

Geschäftsleitung der Gewerkschaft Unia

Präsidium

Vania Alleva, Präsidentin
Véronique Polito, Vizepräsidentin
Martin Tanner, Vizepräsident

Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung

Bruna Campanello (seit Juni 2021)
Yves Defferrard (seit Juni 2021)
Nico Lutz
Renate Schoch

Zentralvorstand der Gewerkschaft Unia

Der Zentralvorstand (ZV) der Unia setzt sich aus der Geschäftsleitung (GL) sowie den Vertreter:innen der Regionen, Sektoren und Interessengruppen zusammen. Ab dem Kongress im Juni 2021 beziehungsweise ab Juli 2024 aufgrund des ausserordentlichen Kongresses von 2023 (Statutenreform) gehörten über die GL hinaus folgende Personen dem ZV an:

Regionen

Aargau-Nordwestschweiz: Salomé Luisier (seit Juli 2024), Brigitte Martig (bis Juni 2024), Sanja Petic

Bern / Oberaargau-Emmental: Tamara Funiciello, Stefan Wüthrich

Berner Oberland: Sabine Dittrich (seit Juli 2024)

Biel-Seeland / Solothurn: Maria-Teresa Cordasco (bis Mai 2021 und seit Juli 2024), Alain Zahler (Juni 2021 bis Dezember 2024)

Freiburg: François Clément (seit 2023), Armand Jaquier (bis Mai 2021), Yolande Peisl-Gaillet (Juni 2021 bis 2022)

Genf: de Carvalho Figueireo Joao (seit Januar 2025), Anna Gabriel (Dezember 2021 bis September 2024), Xavier Henauer (Juni 2022 bis Dezember 2024), Danielle Parmentier (bis Mai 2021)

Neuenburg: Catherine Laubscher (bis Januar 2021), Silvia Locatelli (seit Juni 2021), Suzanne Zaslawski (seit Juli 2024)

Ostschweiz-Graubünden: Jacob Auer (bis Mai 2021 und seit Juli 2024), Anke Gähme

Tessin und Moesa: Giangiorgio Gargantini, Angelica Sorrentino

Transjurane: Eduardo Cubelo (seit Juli 2024), Rébecca Lena-Cristofaro

Waadt: Arnaud Bouverat (seit Juni 2021), Yves Defferrard (bis Mai 2021), Nathalie Guiffault (Juni 2021 bis Juli 2022), Gianna Marly (bis Mai 2021), Clotilde Pinto (seit Dezember 2022)

Wallis: Blaise Carron (seit Juni 2021), Jeanny Morard (bis Mai 2021), Antonia Scarallo (seit Juli 2024)

Zentralschweiz: Stella Capalbo (seit Juli 2024), Giuseppe Reo

Zürich-Schaffhausen:

Serge Gnos (seit Dezember 2021), Neria Heil (bis November 2021), Lorenz Keller (bis November 2021)

Sektoren und ALK

Bau: Antonio Iria Guerra (seit Juni 2021), Chris Kelley (bis Juli 2024), Antonio Ruberto (bis Mai 2021)

Gewerbe: Christophe Bosson (seit Juni 2021), Bruna Campanello (bis Mai 2021), Yannick Egger (Juni 2021 bis Juni 2024), Karl Raschle (bis Mai 2021), Domenica Priore (seit Juli 2024)

Industrie: Raphaël Thiémard (Juni 2021 bis Juni 2024), Goran Trujic, Manuel Wyss (bis Mai 2021)

Tertiär: Anne Lüthi Richard (seit Juli 2024), Mauro Moretto (bis Juni 2024), Sabine Szabo

ALK: Daniel Santi

Interessengruppen

IG Frauen: Silvia Breu (seit Juli 2024), Eleonora Failla (Juni 2021 bis Juni 2024), Maeve Kerdraon (seit Juli 2024), Ursula Mattmann Alberto (bis Mai 2021), Aude Spang (bis Juni 2024)

IG Jugend: Giulia Bezio (seit Dezember 2021), Severin Brunner (Dezember 2021 bis Juni 2024), Andri Meyer (seit Juli 2024), Salomé Voirol (bis November 2021)

IG Migration: Cyprien Baba (seit Juli 2024), Joana Campos (Juni 2021 bis Juni 2024), Eleonora Failla (bis Mai 2021), Alexandrina Farinha (seit Juli 2024), Hilmi Gashi (bis Juni 2024), Olga Pisarek (seit Juli 2024), Emine Sariaslan, Elio Li Voti (bis Juni 2024)

IG Rentner:innen: Jakob Hauri, Francine Humbert-Droz

Delegiertenversammlung der Gewerkschaft Unia

Die Delegiertenversammlung (DV) findet mindestens zweimal jährlich statt. Sie setzt sich zusammen aus Delegierten, die von den Regionen, Sektoren und Interessengruppen gemäss nachfolgenden Regeln gewählt werden. Jede Region hat Anspruch auf eine:n Delegierte:n sowie eine:n zusätzliche:n Delegierte:n pro 2000 Mitglieder. Daraus ergab sich in der Kongressperiode folgende Zusammensetzung:

Aargau-Nordwestschweiz 10

Bern 9

Biel-Seeland / Solothurn 5

Freiburg 3

Genf 7

Neuenburg 5

Ostschweiz-Graubünden 5

Tessin und Moesa 10

Transjurane 3

Waadt 10

Wallis 6

Zentralschweiz 4

Zürich-Schaffhausen 13

Dazu gab es für jeden der vier Sektoren je drei sowie für jede Interessengruppe sechs Delegierte. Die DV umfasste somit 126 Delegierte.

Beschwerdekommission der Delegiertenversammlung

In der Beschwerdekommission der Delegiertenversammlung ist jede Region durch eine Person vertreten. Das sind insgesamt 14 Mitglieder.

In der Kongressperiode waren das:

Aargau-Nordwestschweiz: Brigitte Martig

Bern / Oberaargau-Emmental: Peter Dietler

Berner Oberland: Markus Walser

Biel-Seeland / Solothurn: Daniel Hirt

Freiburg: Christian Schorderet

Genf: Danielle Parmentier

Neuenburg: Raphael Resmini

Ostschweiz-Graubünden: Peter Lenggenhager

Tessin und Moesa: Mario Bertana (bis März 2022)

Transjurane: Daniel Heizmann

Waadt: Didier Zumbach

Wallis: Doris Schmidhalter-Näfen

Zentralschweiz: Hansjörg Amacker

Zürich-Schaffhausen: Jakob Hauri



ABKÜRZUNGEN

AHV	Alters- und Hinterbliebenenversicherung
ALK	Arbeitslosenkasse
AVE	Allgemeinverbindlich-Erklärung
AVE GAV	Allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag
BVG	Gesetz über die berufliche Vorsorge
Covid-19	SARS-CoV-2 Coronavirus-Erkrankung
DV	Delegiertenversammlung
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EMS	Etablissements médico-sociaux (Alters- und Pflegeheime)
EU	Europäische Union
FAR	Flexibler Altersrücktritt Bau
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GL	Geschäftsleitung
IG	Interessengruppe
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes
LMV	Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe
MEM	Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SOR	Ausbau gewerbe der Westschweiz
ZV	Zentralvorstand

UNIA

**Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
3015 Bern
unia.ch**