

Jahresbericht 2025



Vorstand und Revisoren

des Gewerkschaftsbundes St.Gallen-Appenzell
Stand 1. Januar 2026

Präsident	Florian Kobler	Unia	Gossau
Vizepräsidentin	Alexandra Akeret Sara Grob	SEV Ostschweiz Unia	St.Gallen Herisau
Sekretärin	Irene Haag-Nessensohn	Unia / VPOD	Niederuzwil
	Rudolf Baumann	SEV-ZPV Säntis-Bodensee	Degersheim
	Erich Bischof	Syndicom/Rentner:innen-Kommission	St.Gallen
	Loris Conversano	Unia / Jugend	Gossau
	Azra Ganic	VPOD	Staad
	Anke Gähme	Unia	Amlikon
	Marco Huber	SEV-AS Ost	Wil
	Tobias Hollinger	Unia	St.Gallen
	Herbert Jochum	Syndicom	Bühler
	Sandrine Nikolic-Fuss	Kapers	Bettwiesen
	Anina Zeller	Avenir.Social	St.Gallen
Revision	Patrizia Amaechi Verena Gämperli	VPOD SEV-AS Ost	Wattwil Dicken
Ersatzrevisorin	Gertrud Weber	Bankpersonalverband	Rorschacher- berg



Jahresbericht 2025 des Präsidenten

Ein anspruchsvolles Jahr für die Arbeitnehmenden

Das Jahr 2025 war für viele Arbeitnehmende im Kanton St.Gallen herausfordernd. Steigende Lebenshaltungskosten und wachsender Druck in Betrieben und Dienstleistungsbranchen zeigen eindrücklich, wie wichtig eine starke Gewerkschaftsbewegung ist.

Ein bedeutender Schritt zur Stärkung war der Zusammenschluss der Gewerkschaftsbünde St.Gallen und Appenzell Ausserrhoden. Ab 2026 treten wir gemeinsam als Gewerkschaftsbund St.Gallen-Appenzell (GBSGAP) auf. Wir bündeln unsere Kräfte, weil wir in den rechtsbürgerlich geprägten Ostschweizer Kantonen nur gemeinsam stark genug sind, um den Druck auf die Arbeitnehmenden abzufedern, faire Arbeitsbedingungen zu verteidigen und die Zukunft der Arbeit in unserer Region aktiv mitzugestalten.

Erfolgreicher Widerstand gegen extreme Ladenöffnungszeiten

Das erste Halbjahr stand klar im Zeichen des Widerstands gegen die geplante massive Ausweitung der Ladenöffnungszeiten von 05:00 bis 22:00 Uhr. Diese Liberalisierung hätte das Verkaufspersonal stark belastet und viele kleine Geschäfte in ihrer Existenz bedroht.

Dank des grossen Einsatzes der Gewerkschaften und der SP konnte dieser Angriff abgewehrt werden. Die Stimmbevölkerung verwarf die Vorlage deutlich mit einem Nein Anteil von 64,8 %. Die St.Galler:innen sagten diesmal noch klarer Nein als bei früheren Versuchen, ein unmissverständliches Zeichen, dass weitere Verschlechterungen zulasten der Beschäftigten nicht akzeptiert werden.



1.-Mai-Demonstration: Solidarität statt Hetze



Rund 600 Menschen nahmen am 1.-Mai-Umzug in St.Gallen teil. Die Rede von Ständerat und SGB Präsident Pierre Yves Maillard machte deutlich, wie wichtig es ist, solidarisch gegen den erstarkenden Einfluss rechter Kräfte einzustehen und soziale Errungenschaften zu verteidigen.

Während Vermögen sich weiter konzentriert, stehen viele Arbeitnehmende am Monatsende mit immer weniger da. Der eindrückliche 1. Mai in St.Gallen hat gezeigt: Solidarität ist die stärkste Antwort auf die Spaltung in unserer Gesellschaft.

Industriekrise und Sparpaket – wir stehen an der Seite der Beschäftigten

Die Ostschweizer Industrie war 2025 stark von Abbauprogrammen betroffen: Über 1'000 Arbeitsplätze gerieten in Gefahr. Die Zollpolitik der USA, die Schwäche der deutschen Autoindustrie sowie der überbewertete Franken setzten exportorientierte Unternehmen massiv unter Druck. Die Gewerkschaften setzten sich im ganzen Kanton für Alternativen zu Kündigungen und für starke Sozialpläne ein. Die Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate war in dieser Lage eine wichtige Entlastung.

Auch das kantonale Personal war erneut mit einem harten Sparprogramm konfrontiert. Im November demonstrierten rund 800 Menschen in St.Gallen unter dem Motto «Kahlschlag stoppen – Nein zum Abbaupaket» gegen die Pläne der Regierung. Das Sparpaket umfasste

87 Massnahmen mit einem Volumen von 209 Millionen Franken. Die rechtsbürgerliche Kantonsratsmehrheit legte in der Wintersession sogar noch ein zusätzliches «Entlastungsprogramm» von 60 Millionen Franken nach.

Dieser Abbau ist nichts anderes als ein Angriff auf die Arbeitsbedingungen des Staatspersonals. Er schwächt zentrale Bereiche wie Bildung, Gesundheit und Sicherheit. Die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen sinkt – und Entlassungen sind nicht ausgeschlossen.

Schwarzarbeit: Erste kantonale Tagung dank Druck der Gewerkschaften

Die zunehmende Schwarzarbeit bleibt eine ernste Bedrohung für faire Arbeitsbedingungen, gerade in unserer Grenzregion. 2025 wurde sogar auf einer kantonalen Baustelle Schwarzarbeit festgestellt – ein alarmierender Hinweis auf die Verbreitung intransparenter Subunternehmerstrukturen.



Auf Druck der Gewerkschaften fand 2025 erstmals eine kantonale Tagung zur Bekämpfung der Schwarzarbeit statt. Damit wurde die Problematik nicht nur anerkannt,

sondern erstmals auch auf behördlicher Ebene umfassend diskutiert.

Doch das genügt nicht. Wir fordern:

- deutlich mehr Kontrollen durch die kantonalen Behörden,
- harte Sanktionen bei Verstössen,
- vollständige Transparenz bei Subunternehmerketten,
- sowie die Vergabe öffentlicher Aufträge ausschliesslich an Unternehmen, die sich korrekt verhalten.

Schwarzarbeit zerstört faire Löhne und schwächt unsere Sozialversicherungen. Wer sie bekämpft, schützt die Beschäftigten und die ganze Gesellschaft.

Dank für ein gemeinsames, engagiertes Jahr 2025

Unser grosser Einsatz im vergangenen Jahr war nur möglich, weil viele Menschen im Hintergrund und an der Front Tag für Tag für faire Arbeitsbedingungen kämpfen.

Mein besonderer und persönliche Dank gilt Irene Haag-Nessensohn.

Ihre verlässliche Arbeit im Sekretariat, ihr Überblick und ihre unerschütterliche Ruhe machen einen wesentlichen Teil der Funktionsfähigkeit unseres Gewerkschaftsbunds aus. Irene denkt voraus, koordiniert, hält zusammen und tut das mit einer Professionalität, die weit über das Selbstverständliche hinausgeht. Herzlichen Dank, Irene.

Wie im letzten Jahr schliesse ich mit den Worten: Gemeinsam kämpfen! Es lohnt sich!

Florian Kobler, Präsident Gewerkschaftsbund St.Gallen-Appenzell



Jahresbericht Rentner:innenkommission

Wir sind privilegiert. Wir leben als Rentner in einem Land das demokratischer Prinzipien unterliegt. Die Privilegien in der Demokratie sind Bewegungen unterstellt. Eine Demokratie lebt vom Experten (Lobbyisten). Die Arbeitnehmerorganisationen sind eigentlich Lobbyisten in der Sachen Arbeitnehmerschaft. Zunehmend wird es für die Gewerkschaften schwierig ihre Organisationen in der gehabten Qualität zu erhalten. Das Verständnis ihrer Wichtigkeit kommt in einer Zeit der einfachen Lösungssichtweisen in Bedrängnis. Das Bewusstsein von Solidarität erodiert. Der Wille ein Teil der Einflussnahme durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu sein schwindet. Demokratie ist anstrengend. Sie braucht Engagement jenseits von einfachen Schlagworten. Jede Mitgliedschaft in einer Lobbyisten-Organisation für die Arbeitnehmerschaft ist ein Bekenntnis zur Demokratie. Die aktive Beteiligung wäre dann noch eine zusätzlich wichtige Funktion. Allen Rentner, die durch ihren Verbleib in einer Gewerkschaft, diesen Prozess im Sinne eines linken Spektrums unterstützen, sei hier einmal gedankt.

Das Jahr 2025 war geprägt durch einen übertriebene Sparwillen aller Parlamente. Der Umsetzungswille bei der Finanzierung der 13. AHV zeigt den Versuch nicht adäquat Bereitschaft offensichtlich. Die Kosten einer funktionellen Daseinsvorsorge werden, nur um Steuererhöhungen zu vermeiden, zunehmend abgewürgt. Wohlgesagt niemand will Steuererhöhungen, am wenigsten die Wohlhabenden. Somit wird auch im Kanton St. Gallen, rechtsbürgerlich geprägt, ohne Not Sparpaket um Sparpaket geschnürt.

Dabei sind die Probleme eines Grossteils der Rentner enorm. Die Finanzierung der eigenen Sicherheit wird bei zu vielen zur Armutsfalle. Stichwort; Krankenkassenprämien, Wohnmieten und Pflegenotstand.

Im Kantonalen Gewerkschaftsbund hat sich der Wechsel des Präsidiums mit Florian Kobler gut eingelebt. Auch die Fusion mit dem Gewerkschaftsbund Appenzell wurde im Sinne einer regionalen Verstärkung vollzogen. Der unsägliche Wille gewisser Kreise die Ladenöffnungszeiten im Kanton SG auszudehnen konnte verhindert werden. Die Umsetzung dieser Richtlinie muss unbedingt im Fokus des GB-SGAP bleiben.



Am 21. August 2024 fand unsere jährliche Hauptversammlung der Rentnerkommission im Katharinensaal in St. Gallen statt. Vorgängig zu der Abwicklung der Traktanden gab es einen Impulsvortrag zur «Cyberkriminalität». FW Urs Bücheler, Fachperson Sicherheitsberatung der Kantonspolizei St. Gallen informierte umfassend, anschaulich und kompetent über dieses Thema.

Im Jahr 2026 ist der Besuch einer Einrichtung des Service Public geplant, Beispiel die Wasserversorgung Frasnacht als Institution. In der Versammlung wurden aktuelle politische Themen eingebracht. Im Anschluss offerierte der Kantonalen Gewerkschaftsbund einen Apéro, bei dem die Begegnung gemütlich ausklang.

Für das Engagement aller Beteiligten, vor allem unsere Betreuung durch Irene Haag-Nessensohn, Sekretärin des Kantonalen Gewerkschaftsbundes St. Gallen, möchte ich mich an dieser Stelle recht herzlich bedanken.

Das Ziel ein würdevolles Altern muss dauernd auf der politischen Agenda stehen und bleiben. Demokratie und ein waches Engagement im Sinne einer gelebten Solidarität muss also weiter unsere Device sein!

Erich Bischof, Präsident Rentner:innen-Kommission Kantonaler Gewerkschaftsbund, St. Gallen

Kantonale tripartite Kommission Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und Schwarzarbeit

Die TPK beobachtet den Arbeitsmarkt und legt Risikobranchen fest, in welchen die kantonale Kontrollstelle Arbeitsmarkt in ihrem Auftrag die vom Gesetz geforderten Kontrollen bezüglich Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen in Branchen ohne allgemein verbindlichem Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) durchführt.

Im Jahr 2025 führte der Kanton insgesamt 985 Kontrollen bei Entsendebetrieben, Selbständigen und Schweizer Firmen durch. Das sind 55 Kontrollen weniger als im Vorjahr und liegt knapp unter der SECO Leistungsvorgabe von 1'000 Kontrollen. Positiv fällt auf, dass sich die personelle und organisatorische Neuausrichtung in der Abteilung Arbeitsbedingungen weiterhin bewährt. Die Unruhe im Amt für Wirtschaft nach dem Abgang der AWA Leiterin scheint die Arbeit der Abteilung kaum beeinträchtigt zu haben.



Im Meldeverfahren zeigt sich hingegen ein klarer Rückgang: Die Zahl der Meldungen von Entsendebetrieben und Selbständigen sank im vergangenen Jahr um rund 1'500, und auch die gemeldeten Arbeitstage gingen um etwa 30'000 zurück. Diese Entwicklung dürfte eine unmittelbare Folge der wirtschaftlichen Unsicherheiten sein, die vor allem exportorientierte Branchen spüren.

Trotz nur knapp verfehlter Zielwerte bleibt für uns klar: Das Arbeitsinspektorat muss die kontinuierliche und professionelle Bekämpfung von Lohnmissbrauch und Schwarzarbeit verstärken.

Auf Druck der Gewerkschaften fand 2025 erstmals eine kantonale Tagung zu diesem Thema statt. Vertreter:innen des Kantons, der Sozialpartner, der Politik und verschiedener Verbände nahmen daran teil. Doch bei einer Tagung darf es nicht bleiben.

Wir erwarten, dass die Politik endlich die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellt, auch wenn dies angesichts der Sparwut im Kantonsrat eine Herausforderung bleiben wird. Ein Blick in den Kanton Thurgau zeigt, dass es anders geht: Dort hat der Grosse Rat eine Stellenaufstockung im Kontrollwesen bewilligt und die Notwendigkeit klar anerkannt.

Gerade der Kampf gegen Schwarzarbeit verlangt mehr Entschlossenheit. Präventive Kontrollen, ein funktionierender Pikettdienst sowie gemeinsame Einsätze mit der Kantonspolizei und dem paritätischen Kontrollverein wären zentrale Elemente. Letzterer führt seit Ende 2025 bereits an Samstagen präventive Baustellenkontrollen durch, ein Schritt, dem die kantonalen Behörden nun folgen müssen.

Für das Jahr 2025 wurden unter anderem die Branchen Optik/Hörgeräte, Druckereien und Fitnessstudios als Fokusbereiche definiert. Die Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse in diesen Branchen verlief transparent und nachvollziehbar; Hinweise und Anliegen der Arbeitnehmenseite wurden berücksichtigt.

Politisch wird uns im laufenden Jahr die Diskussion über die «SVP Chaosinitiative» beschäftigen. Die Personenfreizügigkeit mit wirksamen flankierenden Massnahmen ist eine gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte und ein zentraler Pfeiler des Schutzes aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Die täglichen Kontrollergebnisse zeigen eindrücklich, wie wichtig ein starker Lohnschutz ist.

Ausblick auf 2026:

Die TPK hat folgende Fokusbranchen festgelegt: Private Kitas und Kleinkindererziehung, Detailhandel mit Zeitschriften und Zeitungen, Forstwirtschaft, Seilbahnen sowie Physiotherapie.

Anke Gähme und Florian Kobler, Mitglieder der TPK des Kantons St.Gallen



AvenirSocial Sektion Ostschweiz

Veranstaltungen

Mit dem Sozi-Stamm ging es zur Fachstelle für Freiwilligenarbeit im Thurgau, auf Grillplausch ins Waldschulzimmer in Weinfelden, auf einen Sozi-Spaziergang in Frauenfeld von Pro Senectute über Benefo zur Pro Infirmis und wie jedes Jahr als krönenden Abschluss in die Pizzeria zum gemütlichen Austausch.

Im Rahmen der Sozialpalaver fanden im Jahr 2025 zwar keine Anlässe statt, jedoch wurde im Hintergrund viel gearbeitet. In einer internen Umfrage wurden die Wünsche der Mitglieder eingeholt, damit das Format im Jahr 2026 neu aufgerollt werden kann.

Dank der Arbeit der Geschäftsstelle durften wir im Oktober das Netzwerk "Rassismuskritische Soziale Arbeit" (kurz RAKSA) in St. Gallen willkommen heissen und uns zum Thema Rassismus austauschen, sensibilisieren und vor allem weiterbilden. Die Regionalversammlung 2025 fand im Treffpunkt in Herisau statt, welcher Arbeitsplätze zur Reintegration im Gastgewerbe anbietet.

Seit mehreren Semestern dürfen wir eine wertvolle Zusammenarbeit mit der OST - Ostschweizer Fachhochschule sowie der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Agogis geniessen, an welchen wir uns den zukünftigen Kolleg*innen vorstellen dürfen.

Im Einsatz für Adressat:innen und Fachpersonen

AvenirSocial veröffentlichte eine Stellungnahme zu den Nachträgen über die Soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung im Kanton St. Gallen. Diese werden zwar begrüsst, jedoch sei eine Zusammenarbeit mit Betroffenen, Angehörigen und Fachpersonen unumgänglich und die Vorschläge müssen ausdrücklich den Vorgaben der UN-BRK entsprechen, was sie teilweise nicht tun.

Mit der Arbeitsgruppe bzgl. den Arbeitsbedingungen im stationären Bereich bestehend aus dem VPOD, der kriso, der FAU und AvenirSocial, wurde im ersten Halbjahr rege diskutiert und Entscheidungen gefällt. In einer Umfrage teilten über 300 Fachpersonen aus der Praxis ihre Arbeitsrealität und Änderungswünsche mit. So werden Nachtdienste meist nicht als normale Arbeitszeit gerechnet, überlange Dienste sind keine Seltenheit und der Lohn entspricht nicht der erbrachten Leistung. Personen, die an einer Mitarbeit interessiert sind, können sich gerne unter info@vpod-ostschweiz.ch melden.

Wie jedes Jahr werden auf unserem Instagram-Kanal und etwas seltener über den regionalen Newsletter auf anstehende Anlässe oder Abstimmungen aufmerksam gemacht, die einen direkten Einfluss auf die Soziale Arbeit und ihre Adressat:innen haben.

Ausblick 2026

Die Regionalleitung wird sich Ende des aktuellen Jahres verkleinern, weshalb wir auf der Suche nach neuen und motivierten Mitgliedern sind. Interessierte Personen dürfen sich direkt unter ostschweiz@avenirsocial.ch melden.

Die Regionalleitung Ostschweiz
Carole Zellner, Melanie Beiermann, Anina Zeller

Bankpersonalverband Region Ostschweiz

Region	Ostschweiz
Kantone	St. Gallen, Appenzell AI, Appenzell AR, Schaffhausen, Thurgau, Glarus, Graubünden
Präsident	Michael Thürlemann
Regionalleiter	
Vorstand	Renate Atug, Joachim Landgraf (Kassierer), Christian Lenherr, Jaqueline Saad, Michael Thürlemann, Gertrud Weber
Anzahl Mitglieder 31.12.2025	417
Text	<p>Der Schweizerische Bankpersonalverband vertritt die Interessen ihrer Mitglieder im wirtschaftlichen und sozialen Bereich. Seit April 2012 wird die Region Ostschweiz von Michael Thürlemann, selbstständiger Rechtsanwalt in St. Gallen, präsiert.</p> <p>Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu vier Sitzungen.</p> <p>Am 03.05.2025 führte der Bankpersonalverband Ostschweiz in St. Gallen seine jährliche Generalversammlung durch. Und dieses Mal gab es einen besonderen Anlass zu feiern: 25 Jahre Region Ostschweiz! Das Jubiläum bot Gelegenheit, mit Stolz auf ein Vierteljahrhundert zurückzublicken, in dem unser Verband die Interessen der Bankangestellten in der Region Ostschweiz vertreten und die berufliche Gemeinschaft gestärkt hat. Nicht zuletzt Dank dem grosszügigen Programm (Besuch der Vorstellung im Zirkus Knie, gediegenes Nachtessen im Restaurant Candela), zu dem auch Partner/Partnerinnen eingeladen waren, konnte eine Rekordteilnehmerzahl von 95 Personen verzeichnet werden. Der geschäftliche Teil beinhaltete keine Besonderheiten und wurde entsprechend knapp gehalten.</p> <p>Nebst der Generalversammlung fanden leider keine Mitgliederaktivitäten statt.</p>

Michael Thürlemann, Präsident Bankpersonalverband Ostschweiz

Kapers Cabin Crew Union

Das Jahr 2025 war für die Luftfahrtbranche von zunehmendem strukturellem Druck geprägt. Zentralisierung im Lufthansa-Konzern, der Ausbau von Wet-Lease-Modellen sowie gleichzeitige Diskussionen über «Personalüberhänge» zeigen, wie stark wirtschaftliche Steuerungslogiken auf Kosten der Beschäftigten wirken.

Für kapers stand der Schutz von Arbeitsplätzen, Lohnniveau und Planbarkeit im Zentrum. Wenn Flüge ausgelagert werden, während gleichzeitig von Überbestand gesprochen wird, entsteht ein klarer Widerspruch. Lohndumping ist dabei keine abstrakte Gefahr, sondern Ausdruck eines verschärften Wettbewerbs im liberalisierten europäischen Luftverkehr. Auch betriebsintern waren die Herausforderungen gross: steigende Reisebelastung, sinkende Planstabilität und Diskussionen um transparente Zielvorgaben im Vergütungsmodell. Gerade in einem wirtschaftlich sehr erfolgreichen Geschäftsjahr stellte sich die Frage der fairen Verteilung des erwirtschafteten Erfolgs besonders deutlich. Werden konzernweite Zielsysteme der konkreten Leistung vor Ort nicht gerecht, entsteht eine strukturelle Entkopplung zwischen Wertschöpfung und Anerkennung.



Positiv ist: Geschlossenes gewerkschaftliches Handeln zeigte Wirkung. In einem zentralen Punkt des Vergütungsmodells konnte eine Korrektur erreicht werden. Dies unterstreicht, wie wichtig kollektive Organisation gerade in einer internationalisierten Branche bleibt.

Auf nationaler und internationaler Ebene engagiert sich kapers weiterhin aktiv im SGB sowie in europäischen und globalen Gewerkschaftsstrukturen. Lohnschutz, soziale Sicherheit und faire Arbeitsbedingungen bleiben zentrale Anliegen.

Gute Arbeitsbedingungen sind kein Automatismus – sie müssen immer wieder verteidigt werden. Solidarität bleibt unsere stärkste Grundlage.

Sandrine Nikolic-Fuss, Präsidentin kapers Cabin Crew Union

Schweizerischer Musikerverband Sektion St.Gallen

Der Vorstand der SMV Sektion St. Gallen hat im vergangenen Jahr in seinen Sitzungen verschiedene Themen behandelt und Anfragen von Mitgliedern aufgenommen. Im Zentrum standen dabei insbesondere die Joker-Regelung der KTSG, die Einführung der Software OPAS sowie die Entschädigungen für Einsätze in kleineren Formationen.

Die im Vorjahr von der neuen Orchestergeschäftsführung eingeführte Joker-Regelung blieb auch im Berichtsjahr ein zentrales und konfliktbehaftetes Thema. Die Vorstände setzten sich weiterhin mit grossem Engagement und unter Beizug juristischer Unterstützung für eine Rückkehr zur bisherigen Praxis ein. Eine erneute rechtliche Beurteilung bestätigte die Auffassung, dass es sich um eine gewohnheitsrechtlich etablierte Anwendung handelt, da der Begriff „Konzertdienste“ im Rahmen der GAV-Verhandlungen bewusst nicht weiter differenziert wurde und über Jahre hinweg einheitlich die traditionellen Abo-Tonhallekonzerte darunter verstanden wurden. Trotz dieser Einschätzung blieb die Arbeitgeberseite – insbesondere unter der damaligen Geschäftsführung von L. Bieri – lange bei ihrer Haltung. Inzwischen wird die Problematik jedoch anerkannt, und eine Präzisierung im GAV wird in Aussicht gestellt.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Einführung der neuen Software OPAS im Zusammenhang mit der GAV-Anpassung. Ab der Spielzeit 2025/2026 sollen Diensterteilung, Probenplanung und Informationsverteilung über dieses System erfolgen. Die Umstellung stellt eine

wesentliche Neuerung dar und führte zu Diskussionen hinsichtlich der praktischen Anwendung und der Auswirkungen auf bestehende Abläufe. Insbesondere wird wahrgenommen, dass das System aktuell vor allem Vorteile für den Arbeitgeber mit sich bringt. Die Vorstände begleiten die Einführung aufmerksam und setzen sich dafür ein, dass Transparenz gewährleistet ist und die Interessen der Orchesterm Mitglieder berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird der Austausch mit der Orchestergeschäftsführung gesucht, um mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen und Anpassungen zu ermöglichen.

Auch die Entschädigungen für Einsätze in kleineren Formationen sorgten erneut für Gesprächsstoff. Positiv ist, dass Anfragen inzwischen deutlich frühzeitiger erfolgen und damit die Planungssicherheit für die Musikerinnen und Musiker verbessert wurde. Gleichzeitig kam es vereinzelt zu Unklarheiten bei den Vergütungsmodalitäten, insbesondere hinsichtlich der Frage, ob Gagen pro Konzert oder pauschal vereinbart wurden. Die SMV griff diese Rückmeldungen auf, intervenierte entsprechend bei der Arbeitgeberseite und forderte eine klare und transparente Kommunikation der Vertragsbedingungen. Gleichzeitig wurden die Musikerinnen und Musiker dazu ermutigt, Unklarheiten frühzeitig anzusprechen und zu klären.

Armen Ghazaryan, Präsident SMV Sektion St.Gallen

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals

Das Jahr 2025 war für den SEV ein intensives und bedeutendes Jahr, geprägt von wichtigen gewerkschaftlichen Themen, Verhandlungen und der aktiven Vertretung der Interessen seiner Mitglieder im öffentlichen Verkehr. In einem Umfeld, das weiterhin von Veränderungen, steigenden Anforderungen und strukturellen Entwicklungen geprägt ist, konnte der SEV seine Rolle als starke und verlässliche Sozialpartnerin bestätigen.

Ein zentrales Ereignis im Berichtsjahr war der SEV-Kongress im Juni 2025 in Bern. An diesem wichtigen Anlass trafen sich Delegierte aus allen Regionen und Bereichen des öffentlichen Verkehrs, um die strategische Ausrichtung der Gewerkschaft für die kommenden Jahre festzulegen. Dabei wurden die zuständigen Gremien neu gewählt und verschiedene Positionspapiere verabschiedet. Der Kongress zeigte einmal mehr die Bedeutung des gemeinsamen Engagements und die demokratische Struktur des SEV.



Ein weiterer Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit lag im Jahr 2025 auf den Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden. Der SEV führte zahlreiche Gespräche und Verhandlungen mit den Transportunternehmen. Ziel war es, faire, transparente und zeitgemässe Lösungen

zu erreichen und die Interessen der Mitarbeitenden wirkungsvoll zu vertreten. In einem wirtschaftlich anspruchsvollen Umfeld war es besonders wichtig, sich für den Erhalt der Kaufkraft sowie für gute und stabile Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Tag gegen Gewalt im ÖV

Am 3. September 2025 hat der SEV den ersten Aktionstag «Stopp Gewalt. Mehr Respekt für das Personal» durchgeführt. Übergriffe auf das Personal im öffentlichen Verkehr haben zugenommen. Es braucht dringend mehr Schutz, mehr Respekt und den politischen Willen, in

Sicherheit zu investieren. In verschiedenen Schweizer Städten hat der SEV gemeinsam mit dem öV-Personal klar gemacht: Gewalt darf nicht toleriert werden.

Beschimpfungen, Drohungen und körperliche Angriffe gegenüber dem öV-Personal sind zwar seit 2007 Officialdelikte und werden von Amtes wegen verfolgt. Doch seit der Covidpandemie haben sowohl die Gewerkschaften als auch die Unternehmen im öffentlichen Verkehr eine Zunahme von Übergriffen registriert. Die SBB meldet rund 10 Übergriffe pro Tag. Täglich werden fast zwei Übergriffe im öV oder an Bahnhöfen und Haltestellen von Amtes wegen angezeigt. Aus diesem Grund war der SEV am 3. September in mehreren Schweizer Bahnhöfen präsent. In St. Gallen markierte er Präsenz mit mehreren Ständen, wo zu verschiedenen Aspekten der Gewalt-Thematik Informationen verteilt wurden.

Von Bund, Kantonen und Gemeinden fordert der SEV, die Unternehmen im öffentlichen Verkehr zu unterstützen und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren. Die Politik soll sich für eine gut funktionierende Opferhilfe und für Sensibilisierungskampagnen einsetzen. Die Kantone sind besonders gefordert, dafür zu sorgen, dass die Polizei ihre Verantwortung wahrnimmt und den öV schützt.

Erneuerte Charta gegen Gewalt auf den Weg gebracht

Am 25. November 2025 wurde die erneuerte «Charta gegen Gewalt» feierlich unterzeichnet. Rund 50 Transportunternehmen haben sich der Initiative angeschlossen und damit gemeinsam mit uns ein starkes Zeichen für den Schutz des Personals und der Fahrgäste gesetzt. Die aktuelle Neuauflage der Charta aus dem Jahr 2000 reagiert auf die zunehmende Zahl von Übergriffen. Sie präzisiert den rechtlichen Rahmen, definiert Gewalt und Aggressionen klarer und fordert, dass auch verbale Übergriffe systematisch angezeigt werden. Zudem sieht die Charta eine jährliche Bilanzierung der Fortschritte vor.



Leider handhaben die Kantone dieses Gesetz noch immer nicht einheitlich. Deshalb haben SEV und VöV den 26 Staatsanwaltschaften einen Brief geschrieben mit der Forderung, Gewalt und Drohungen gegen das öV-Personal konsequent zu verfolgen.

Personelles

Seit Mitte 2025 arbeitet das neue Co-Vize-Präsidium Barbara Keller und Pablo Guerino. Sie sind gut angekommen.

URh

Lohnmassnahmen:

-1,0 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen

-3 zusätzliche Ferientage

Die Mitarbeitenden gewichteten die 3 zusätzlichen Ferientage stärker als eine generelle Lohnerhöhung. Beides konnten wir leider nicht durchsetzen.

Zudem haben wir 2025 die Dienstordnung aktualisiert und sind nun dabei, ein neues Peko-Reglement zu erarbeiten. Die URh hatte auch im letzten Jahr grosse Herausforderungen mit den Quaggamuscheln. Dieses Problem wurde mit den Kantonen diskutiert und wird die URh auch im aktuellen Jahr begleiten.

BOS

-0,6% generelle Teuerung

-0,4% der Lohnmassnahme für individuelle Lohnanpassungen
-0,4% Inkonvenienzentschädigungen für unattraktive Dienste
Leider konnten wir die GL auch mit guten Argumenten nicht davon überzeugen, dass auch den stark steigenden Krankenkassenprämien Rechnung getragen werden muss. Wir bleiben dran.

Seitens GL wurde nochmals ein Anlauf genommen, eine Peko zu bilden. Es ist schwierig, Mitarbeitende zu finden, die sich für die Wahl aufstellen lassen. Wir hoffen, dass 2026 dennoch eine Peko zustande kommt.



Thurbo

- Individuelle Massnahmen von 1,5 %
- Erfolgsbeteiligung von 1,0 % der Lohnsumme = ca. CHF 1'000 Einmalzahlung

Eine generelle Lohnmassnahme konnten wir leider nicht erreichen.

Wir haben der GL von Thurbo einen Vorschlag unterbreitet, um die Zulagen anzupassen. Unter anderem ist es uns wichtig, eine Samstagszulage einzuführen. Diese Zulage ist heute nötig. Wer am Samstag arbeitet verzichtet auf viel Gesellschaftliches und Familiäres.

Die GL Thurbo ist bereit, die Zulagen neu zu verhandeln, allerdings nur, wenn der ganze GAV überarbeitet wird. Wir werden darauf eintreten und uns diesbezüglich mit Thurbo treffen. Allerdings sind wir nicht bereit, Verbesserungen bei den Zulagen kostenneutral zu verhandeln.

SOB

In diesem Jahr hatten wir die Einführung einer Samstagszulage in unsere Forderungen aufgenommen. Die SOB hatte dafür aber kein Gehör. Für uns ist dies nun nur ein Zwischenergebnis, wir werden an diesem Thema dranbleiben, denn wir sind überzeugt, dass diese Forderung gerechtfertigt ist.

Lohnmassnahmen: Die Mitarbeitenden der SOB erhalten im Durchschnitt eine Lohnerhöhung von 1,25%. Die Verteilung erfolgt nach bestehender Logik des Gesamtarbeitsvertrages, wobei 0,7% der Gesamtlohnsumme für die Erfüllung des Lohnsystems enthalten sind. Weitere 0,33% der Gesamtlohnsumme werden für zusätzliche, individuelle Lohnerhöhungen ausgesprochen.

In Ergänzung erhalten die Mitarbeitenden im Januar eine einmalige, ausserordentliche Prämie von 250 Franken.

SBS

Es ist für uns ein positiver Schritt, dass die SBS die Charta gegen Gewalt im ÖV mitunterschrieben hat. Im vergangenen Jahr bestand vereinzelt Kontakt zwischen dem SEV, dem VR Präsidenten und dem CEO. Leider trat der neue CEO Ende Jahr schon wieder zurück. Wir bleiben zusammen mit unseren Mitgliedern bei der SBS dran und versuchen weiterhin, eine Sozialpartnerschaft zu erreichen.

ZPV-Zugpersonalverband (SBB)

Das Jahr 2025 war für den ZPV-Zugpersonalverband stark geprägt durch die zunehmende Belastung des Zugpersonals im Bereich Sicherheit und den Umgang mit Aggressionen. Die Sicherheit der Mitarbeitenden im Zugbegleitdienst bleibt eines der zentralen Themen und beschäftigt den Verband sowie seine Mitglieder im täglichen Betrieb.

Das Zugpersonal ist täglich im direkten Kundenkontakt tätig und übernimmt dabei eine verantwortungsvolle Rolle für die Sicherheit und den ordnungsgemässen Betrieb im Zug. Leider kam es auch im Jahr 2025 immer wieder zu schwierigen Situationen mit Kundinnen und

Kunden. Verbale Aggressionen, Drohungen und in einzelnen Fällen auch körperliche Übergriffe stellen eine grosse Belastung für die betroffenen Mitarbeitenden dar.



Der ZPV nahm diese Entwicklungen sehr ernst und setzte sich auf verschiedenen Ebenen aktiv für Verbesserungen ein. Rückmeldungen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurden aufgenommen und an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Dabei war es dem ZPV wichtig, dass solche Ereignisse nicht als Einzelfälle betrachtet werden, sondern dass gezielte Massnahmen geprüft und umgesetzt werden.

Ein zentrales Anliegen des ZPV war die Sensibilisierung für die Situation des Zugpersonals. Der Verband setzte sich dafür ein, dass Übergriffe konsequent gemeldet, ausgewertet und ernst genommen werden. Nur durch eine klare Erfassung der Ereignisse können nachhaltige Verbesserungen erreicht werden.

Darüber hinaus engagierte sich der ZPV in verschiedenen Gremien und Gesprächen mit der Unternehmung, um die Sicherheit des Personals zu verbessern. Dazu gehörten Diskussionen über Präventionsmassnahmen, Unterstützungsmöglichkeiten nach Ereignissen sowie die allgemeine Stärkung der Mitarbeitenden im Umgang mit schwierigen Situationen.

Neben diesen sicherheitsrelevanten Themen blieb der ZPV auch im direkten Austausch mit seinen Mitgliedern. Viele Kolleginnen und Kollegen suchten das Gespräch, um ihre Erfahrungen zu schildern oder Unterstützung zu erhalten. Diese Nähe zu den Mitgliedern ist eine wichtige Grundlage für die Arbeit des Verbandes.

Alexandra Akeret,
Gewerkschaftssekretärin SEV Region Ost

Syndicom Sektion Ostschweiz

Logistik Services Post

Die fortschreitende Digitalisierung macht sich auch in der Zustellung bemerkbar. Pakete kommen teilweise ohne Vorinformation erst einen Tag später an.

Auch die Laufrouen wurden digitalisiert. Die Zusteller:Innen müssen nun nach einem sogenannten «Dynamischen Laufrouenplan» zustellen. Kundinnen bekommen ein Mail oder eine SMS das ihr Paket in 90 Minuten ankommt. Dies bringt die Zusteller:Innen unter Stress und verhindert, dass sie sich gegenseitig helfen, da sie dann Zeit verlieren. An vielen Zustellstellen buchen Teamleader:Innen Zeiten um, damit die gesetzlich vorgeschriebene 50 Stunden/Woche nicht überschritten wird. Dies verstösst gegen das Arbeitsgesetz. Syndicom ist mit der Post im Dialog, um dieses Vorgehen zu unterbinden.

Im Raum steht auch noch die Mahlzeitentschädigung bei den Zusteller:Innen, wenn sie ausserhalb Pause machen. Wir werden Post dazu bringen endlich das Arbeitsgesetz einzuhalten.

Nachdem es die Post in den ordentlichen Lohnverhandlungen verpasst hatte, die Leistungen des Personals angemessen zu honorieren und damit auch ein Zeichen der Wertschätzung zu setzen, hat dies die Paritätische Schlichtungskommission nun zu einem guten Teil korrigiert.

Budget: Total 1.6% der anspruchsberechtigten Lohnsumme, aufgeteilt wie folgt

- o 0.4% für strukturelle Lohnmassnahmen
- o 0.7% für generelle Lohnmassnahmen
- o 0.5% für individuelle Lohnmassnahmen – Zusätzlich wurde den anspruchsberechtigten Personen im Januar bereits eine Einmalzahlung von 400 CHF (pro rata Beschäftigungsgrad) ausgerichtet. – Die Lohnbänder werden um 1.6% angehoben (Basis unteres Lohnband) – Die GAV-Lohnmassnahmen 2025 wurden rückwirkend per 1. April 2025 umgesetzt – Das gesamte zur Verfügung stehende Budget muss vollständig verteilt werden

Ab dem 01.01.2025 gilt für den gesamten Postkonzern ein neuer Dach GAV und der sogenannte GAV von morgen.

Postnetz

Post CH Netz AG hat ein neues Vorhaben «Organisationsdesign PN-Zentrale» kommuniziert. Von der geplanten Reorganisation wären 120 Personen von den Bereichen Verwaltung, Administration und IT betroffen. Das Schalterpersonal und die Contact-Center sind nicht betroffen.

Es muss mit 100 Entlassungen und 20 Änderungskündigungen gerechnet werden. Die geplanten Kündigungen sind für uns nicht akzeptabel. Die Gewerkschaft wird sich dafür einsetzen, dass so viele bestehende Personen wie möglich in die neu geschaffenen Positionen übernommen werden. Wir werden das Vorhaben der Post-Verantwortlichen morgen mittels einer Pressemitteilung auch öffentlich verurteilen.

Die Post wird nun das gesetzlich vorgeschriebene Konsultationsverfahren eröffnen. Dieses Verfahren bietet uns die Möglichkeit, Vorschläge einzubringen, wie Kündigungen vermieden, die Anzahl Entlassungen verringert und die Folgen der geplanten Reorganisation abgefedert werden können.

Postauto

Postauto hat im Zuge von Sparmassnahmen seine Strukturen verändert. Postautobetrieb wurden aufgelöst und neu sogenannte Sektoren geschaffen mit viel weniger Leitungspersonal. Viele Aufgaben, die früher in der Zone erledigt wurden, wie zum Beispiel Dienst- und Einsatzplanung wurden zentralisiert, was zu Unruhe und teilweisem Durcheinander führt. Auch der Zustand der Fahrzeuge lässt zunehmend zu wünschen übrig. Reparaturen werden nicht durchgeführt und Mängel an den Fahrzeugen werden teilweise nicht mehr behoben. Wenn das Fahrpersonal interveniert, heisst es, sie übertreiben, es sei gar nicht so schlimm. Auch für PostAuto wird ab dem 01.01.2025 der neue Dach GAV gelten. Der Branchen GAV wurde um ein Jahr verlängert. Ab 01. Januar 2026 gilt ein neuer GAV für das Fahrpersonal mit einigen Verbesserungen in der Dienstenteilung, den Zulagen und der Treueprämie.

PostFinance

Auch bei PostFinance wird fleissig umstrukturiert. Auch hier geht es darum, mehr zentralisieren, weniger Führungskräfte, was auch hier zu Verunsicherungen und Ängsten führt. Es handelt sich hier um eine Massenentlassung, was den Sozialplan auslöst.

Cablex

Ab dem 1. Januar 2026 gilt für die Mitarbeitenden von cablex ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit vielen Verbesserungen. Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick:

- Der Zuschlag für den Bereitschaftsdienst steigt von 5,20 auf 6 Franken pro Stunde.
- Für Väter gilt der Tag der Geburt ihres Kindes neu als Urlaub – damit erhalten sie 1 Tag mehr Vaterschaftsurlaub.
- Neu ist auch der Elternurlaub der Partnerin oder Ehefrau der Mutter im GAV verankert. Dieser beträgt analog zum Vaterschaftsurlaub 3 Wochen.

- Bei der Adoption eines Kindes spricht calex ebenfalls einen Elternurlaub von 3 Wochen.
- Ab dem 63 Lebensjahren gibt es einen zusätzlichen Ferientag.

Kongress 2025

Am 20./21. Juni hat syndicom ihren Kongress abgehalten, um die Weichen für die Organisation für die nächsten vier Jahre zu stellen. Dort wurden unter anderem auch die Geschäftsleitung und die Sektorenleiter:Innen gewählt.

Ein GL-Mitglied und Sektorenleiter wurde für den Sektor Logistik nicht gewählt, was es bis anhin noch nie gegeben hat. Nun steht syndicom vor der Herausforderung, eine neue Sektorenleitung zu suchen. Dies soll bis Anfang 2026 geschehen.

Herbert Jochum, Präsident syndicom Sektion Ostschweiz

Unia Region Ostschweiz-Graubünden

Die Unia Mitglieder unserer Region, welche zum Organisationsbereich der kantonalen Gewerkschaftsbünde Thurgau, St.Gallen-Appenzell und Graubünden gehören, sind in den Sektionen Säntis-Bodensee und Rhätia-Linth organisiert.

Beraten und unterstützt werden sie durch die Teams der individuellen Mitgliederbetreuung und der kollektiven Mitgliederbetreuung unserer Region.

Die Geschäftsstelle der Paritätischen Kommissionen führt die Geschäfte von insgesamt 13 verschiedenen PK sowie des Vereins Arbeitsplatzkontrolle, welcher für alle unsere Kantone, ausser Graubünden zuständig ist.

Das Jahr 2025 war für unsere Region geprägt von vielen nationalen und regionalen Themen. Gemeinsam mit der gesamten Unia ging es um den Abwehrkampf in Bezug auf die unmöglichen Forderungen der Baumeister, welche Arbeitszeiten ausdehnen, Einkommen reduzieren und Verbindlichkeiten abbauen wollten. Dies ist kurz vor dem Jahreswechsel erfolgreich gelungen, Verbesserungen konnten für die Arbeitnehmenden erzielt werden und die Mobilisierungsfähigkeit in unserer Region wurde deutlich gestärkt.

Nachdem wir bereits 2024 eine massive Zunahme bei Abklärungen aus Arbeitsverhältnissen, bei der Durchsetzung berechtigter Ansprüche in Bezug auf Löhne, Zuschläge und Spesen zu verzeichnen hatten, gab es in 2025 nochmals eine deutliche Steigerung insbesondere in kollektiven Auseinandersetzungen. Hier hat sich gezeigt, dass die verschiedenen Teams in unserer Region zunehmend besser zusammenarbeiten und so viel erreichen konnten.

Einige Beispiele der regionalen kollektiven Fälle und Auseinandersetzungen:

- Forster Küchen AG – Zahlungsunfähigkeit, Nachlassstundung und drohender Konkurs; dank unserer aktiven Arbeit mit den Beschäftigten, massiver Öffentlichkeitsarbeit, Interventionen bei Behörden und in der Firma selbst, konnten wir ausstehende Nettolöhne in Höhe von über 560.000 CHF sichern, den Fortbestand der Firma unter neuer Leitung, rund 100 Arbeitsplätze sichern und 34 neue Mitglieder gewinnen.
- Plan B Kitchen – Video und Audioüberwachung, Stundenklau, ausstehende Lohnzahlungen und Sexuelle Belästigung, das sind nur einige der vielen Missstände, welche dieser Gastrobetrieb aus Graubünden auf seinem Zettel zu stehen hat. Mit mehreren Protestaktionen, widerstand der Mitarbeitenden und massivem Mediendruck konnten wir hier erreichen das der Arbeitgeber, welcher zugleich Vorstandsmitglied im Gastro Suisse

Graubünden ist, endlich aus dem Vorstand geschmissen und so ein Zeichen gesetzt wird, das er so nicht weitermachen kann. Die Prozesse starten bald, so dass die Betroffenen zu ihren Geldern kommen und endlich Gerechtigkeit einkehrt.

- Solarfirmen – hier kristallisierten sich kriminelle Machenschaften der Firmen Monosolar und Vivasolar heraus, welche letztendlich in Konkurse führten. Die Mitarbeitenden organisierten sich, machten das Vorgehen der Inhaber öffentlich und wir konnten über die Insolvenzenschädigung und Bearbeitung durch uns ihre Löhne sichern.

- Aktion und Protest bei Swisspur in Montlingen. 10 Ex und aktuelle Beschäftigte, welche sich organisierten, streikten vor dem Betrieb und machten Lohndumping und Betrug der Inhaber öffentlich. Dieses Thema begleitet uns auch in 2026, da ausserdem der GAV nicht eingehalten wurde.

Diese exemplarischen Fälle zeigen, dass die Beschäftigten wissen, wie und wo sie Unterstützung bekommen, das Vertrauen ist gewachsen und sie sind bereit, für ihre Rechte und ihr Geld gemeinsam mit uns zu kämpfen. Hier wird von den Unternehmen vielfach der Migrationshintergrund der Beschäftigten schamlos ausgenutzt.

Für unsere Mitglieder konnten wir 2025 auch auf der vertraglichen Ebene einige Erfolge erzielen:

- der GAV-Gebäudetechnik trat am 01.01.2025 erstmals mit einem Vorruhestandsmo- dell in Kraft. So können mehrere tausend Beschäftigte früher in die Pension gehen und ihr Leben noch etwas geniessen. Das ist ein massiver Erfolg, wenn wir in unsere europäischen Nachbarsländer schauen und dort das Rentenalter betrachten.

- mit dem Jahresende hat der Kampf um einen neuen LMV seinen Höhepunkt erreicht. Nachdem die Baumeister die Zeit ab- sasssen und immer wieder neue Verschlech- terungen angebracht haben, sind wir in den Kampf gegangen. In der ganzen Schweiz ha- ben Baustellen stillgestanden und tausende Bauarbeiter haben ihren Unmut mit Arbeits- niederlegung kundgetan. Dies hat die Ver- handlungen endlich ins Rollen gebracht und ein neuer Landesmantelvertrag konnte am 12.12. abgeschlossen werden. Seit Jahren war dies endlich nicht nur ein Verteidigungs- kampf, sondern ein Kampf, welcher uns enorme Verbesserungen gebracht hat.



- Schreiner und Holzbau sind die Branchen der Zukunft, diese sind in unseren Fokus gerückt. Wir haben das Jahr genutzt, um neue Kontakte zu knüpfen und die Beschäftigten durch Umfragen zu ihren Vorstellungen und Wünschen für einen guten GAV abzufragen. Hier geht es im Jahr 2026 weiter, um für beide Branchen einen grossen Schritt nach vorne zu machen und auch ihnen bessere Arbeitsbedingungen bieten zu können.

- Stadler GAV; erstmalig seit mehr als fünf Jahren nicht nur ein Teuerungsausgleich, sondern eine leichte Einkommenssteigerung erzielt. Das Arbeitszeitreglement wurde neu verhandelt und mit dem GAV abgeglichen. Die gemeinsame paritätische Kommission hat die Arbeit aufgenommen und die Gespräche über den GAV 2026-2028 befinden sich in der redaktionellen Phase.

- die Lohnverhandlungen Bauwerk AG waren erfolgreich und brachten ausser den Lohnanpassungen noch zusätzliche Ferientage für die Beschäftigten.

- Weiterhin war die Arbeit von der Umsetzung der Pflegeinitiative charakterisiert. Nun heisst es nicht nur den öffentlichen Bereich zu gestalten, sondern auch bei allen privaten

Anbietern zu GAV-Regelungen zu kommen, die die Pflegenden in Heimen, Spitex und 24-Stunden-Pflege in der Branche halten

- und gute Arbeitsbedingungen sichern.
- Fehlende Zeit für Pflege, Dauerstress, Ausbildungsbedingungen in der Praxis – die nicht länger tragbar sind und miese Bezahlung müssen ein Ende haben.
- Die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten im Kanton St.Gallen wurden in der kantonalen Abstimmung deutlich nochmals abgelehnt, sogar mit 4 % mehr, wie bei der letzten Abstimmung. Dies führte jedoch nicht zu der Einsicht bei Arbeitgebern und in der Politik, dass es nun endlich geregelte Bedingungen durch einen GAV oder zumindest kantonale Mindestlöhne braucht.
- Unsere Vorstände sind neu aufgestellt und deutlich verjüngt. Sie übernehmen Verantwortung und sind gemeinsam mit unserem Team aktiv für unsere Gewerkschaft im Einsatz.

Jedoch wo Licht ist, ist leider auch Schatten:

- in der Industrie mussten wir nach der Schliessung von Mubea in Oberriet in 2024, nun auch Verhandlungen über einen Sozialplan im Hauptwerk Arbon aufnehmen. Hier bestanden wir darauf, dass dieser gleichzeitig unbefristet galt. In der zweiten Jahreshälfte zeigte sich, dass dies gut war, denn Mubea schliesst nun den Standort endgültig. Dieser



Sozialplan bildet für uns die Basis für weitere notwendige Verhandlungen in anderen Betrieben. Er ist ausgewogen, sichert Beschäftigten den Übergang in den Ruhestand, gibt allen eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und sichert Weiterbildungen. Sichere Arbeitsplätze wären besser, jedoch bleibt es im Endeffekt bei der Vernichtung von weiteren Industriearbeitsplätzen in der Ostschweiz. Es fehlt eine wirkliche Industriepolitik in der Schweiz, die Firmen beim Standorterhalt unterstützt!

Generelles:

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

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

In eigener Sache:

Die Unia Ostschweiz Graubünden hat es für 2025 geschafft, bei den Mitgliedschaften mit einem leichten Plus abzuschliessen. Die Austritte sind massiv zurückgegangen und die Neueintritte haben sich positiv entwickelt.

Zunehmend mehr und jüngere Mitglieder engagieren sich in unserer Region – sei es in Kampagnen, Aktionen oder in Gremien und Arbeitsgruppen.

Die Grenzgängerberatung konnte gemeinsam mit der CGIL neu aufgebaut werden; mehr als 7'500 italienische Grenzgänger haben, nun in St. Moritz, Chiavenna und Tirano die Möglichkeit sich beraten zu lassen.

In der Migrationsarbeit ist gerade die polnische Gruppe stark gewachsen und hat zum Jahresende einen eigenen Vorstand gegründet. Hier werden im Jahr 2026 Seminare, Versammlungen und Treffen regelmässig stattfinden. Unsere ungarischen Mitglieder haben in der zweiten Jahreshälfte.

Unser Innendienst (IMB) ist hervorragend aufgestellt und sichert als Kompetenzzentrum die professionelle Bearbeitung der Berufsbeiträge unserer Mitglieder in unserer Region und auch in der Region Zürich-Schaffhausen.

Wir leisten als Ausbildungsbetrieb im kaufmännischen Bereich eine sehr gute Arbeit und können unseren Lernenden eine Bandbreite an Ausbildung sowohl in der Administration, in der Buchhaltung, im Rechtsdienst und in der Geschäftsstelle der paritätischen Kommissionen bieten, die sie gut auf den Arbeitsmarkt nach der Lehre vorbereitet.

Lernenden mit sehr guten Leistungen konnten wir in den vergangenen Jahren regelmässig die Übernahme bieten.

Erstmalig haben wir einem Lernenden die Möglichkeit zur Weiterbildung als Gewerkschaftssekretär geboten, welche er erfolgreich abgeschlossen hat. Seit August 2025 ist er nun in der kollektiven Mitgliederbetreuung mit dem Schwerpunkt Jugend- und Lernendenarbeit tätig.

Unsere Geschäftsstelle der paritätischen Kommissionen führt insgesamt 13 Einzelgeschäftsstellen und das gesamte Team hat die Professionalisierung in 2025 weiter vorangetrieben. So konnten mit dem VAKO die Kontrollen auch im Thurgau verstärkt werden und neu nun auch am Samstag durchgeführt werden.

Wir alle sind nur so stark, wie wir bereit sind, uns gemeinsam für die Interessen der Arbeitnehmenden einzusetzen. Noch nie waren die Möglichkeiten aufgrund des Arbeitskräftemangels so stark wie heute

Wir brauchen Euch – als engagierte GewerkschafterInnen – nicht nur als Mitglieder, sondern auch als Überzeugungstäter in der Mitgliederwerbung, bei Referenden und Initiativen und in unseren Gremien.

Unia ohne ihre aktiven Mitglieder ist ein toter Tanker und vor allem seid stolz, dass ihr dazu gehört!

Werbt um Nachwuchs und erzählt den Jungen von der Wichtigkeit, sich für die eigenen Interessen kollektiv einzusetzen, nur so können wir den Kampf um eine bessere und sozialere Schweiz gewinnen.

Geht – wenn ihr dürft – abstimmen und wählen; Direktdemokratie, wie wir sie haben, ist nicht in Stein gemeisselt und braucht aktive Wähler und Wählerinnen.



Anke Gähme
Regioleiterin

Jacob Auer
Präsident

Unia Ostschweiz-Graubünden

Konzert und Theater St.Gallen

Das technische Personal beim Konzert und Theater St. Gallen hat zwei Jahre lang gemeinsam und solidarisch für bessere Arbeitsbedingungen gekämpft und erhält diese nun dank dem erneuerten GAV!



Vor rund drei Jahren hat sich das technische Personal vom Konzert und Theater St. Gallen im VPOD organisiert. Klar war: Der bestehende GAV von 2003 muss überarbeitet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Für das Personal begann der Prozess. Es wurde eine Personalveranstaltung geplant, bei welcher die Forderungen festgelegt und die Mitglieder der Verhandlungsdelegation gewählt wurden. Nach den Verhandlungssitzungen wurde zudem beschlossen, eine Betriebsversammlung durchzuführen, um die Forderungen anzupassen oder verhandelte Inhalte zur Abstimmung zu bringen.

Wenn die Verhandlungen ins Stocken gerieten, wurde jeweils eine Aktionsgruppe aktiviert.

Diese plante und koordinierte zwei Aktionen, mit denen den Forderungen Nachdruck verliehen wurde. An den Aktionen nahm wiederum jeweils der Grossteil der Belegschaft teil. Das Zusammenstehen führte zum Erfolg: Arbeitszeitreduktion auf eine 40-Stunden-Woche, eine zusätzliche Ferienwoche, ergänzend eine Schliesswoche und Lohnerhöhungen wurden erkämpft.

Das zeigt: Zusammenstehen und zusammen kämpfen lohnt sich.

Nach diesem Erfolg, geht die Personalkommission mit dem VPOD das Aushilfsreglement an, welcher als Anhang des GAVs gelten wird. Mit einem Workshop zu den aktuellen Anstellungsbedingungen wurde der Prozess gestartet.

GAV-Erneuerung bei Arbon Energie

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Arbon Energie ist seit 23 Jahren unverändert und entspricht in wesentlichen Bereichen nicht mehr den heutigen Anforderungen. Zu Jahresbeginn wandten sich mehrere Mitarbeitende an den VPOD und ersuchten um Unterstützung bei einer längst fälligen Erneuerung des GAV.

In der Folge suchte der VPOD das Gespräch mit der Geschäftsleitung (GL), um das geplante Vorgehen zu klären. Dabei zeigte sich jedoch, dass die GL andere Absichten verfolgte – unter anderem die Kündigung des bestehenden GAV sowie Bestrebungen, die Zusammenarbeit mit dem VPOD zu beenden. Diese Pläne stiessen in der Belegschaft auf deutlichen Widerstand.

Die Mitarbeitenden organisierten daraufhin eine Versammlung und luden den VPOD ein, um die Bedeutung des GAV und mögliche Vorgehensweisen zu erläutern. Aus diesem Austausch entstand eine engagierte Arbeitsgruppe, die sich regelmässig mit dem VPOD traf, um den Erneuerungsprozess strukturiert voranzutreiben. Gleichzeitig arbeitete die GL in mehreren Punkten gegen die Interessen der Belegschaft und den Fortbestand des GAV.

Um ein klares Zeichen zu setzen, initiierten die Mitarbeitenden eine betriebsinterne Abstimmung. Mit einem deutlichen Resultat von 98 % sprach sich die Belegschaft für den VPOD als



ihre Vertretung aus. Daraufhin begann die systematische Analyse des bestehenden GAV sowie ein Vergleich mit ähnlichen Verträgen. Auf dieser Grundlage wurden konkrete Forderungen erarbeitet und beim Verwaltungsrat eingereicht. Der Abschluss dieser intensiven Vorarbeiten ist nun für Januar vorgesehen.

Verkehrsbetriebe St. Gallen (VBSG)

Beim Verkehrsbetrieb St. Gallen (VBSG) ist mehr als die Hälfte der Belegschaft im VPOD organisiert. Die VPOD-Gruppe trifft sich regelmässig zu Vorstandssitzungen und führt zweimal jährlich Gruppenversammlungen durch. Im Verlauf dieser Treffen wurde die zunehmende



Unzufriedenheit bezüglich der bestehenden Mitarbeitenden-Benefits deutlich.

Vor einigen Jahren hatte die VBSG verschiedene Benefits gekürzt, was in der Belegschaft zu grossem Unmut führte. Während langjährige Mitarbeitende über eine Besitzstandswahrung weiterhin von den früheren Leistungen profitierten, waren neue Mitarbei-

tende davon ausgeschlossen. Eine Situation, die als klare Benachteiligung wahrgenommen wurde.

Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, gründete sich die Arbeitsgruppe «Benefits». Sie setzte sich intensiv mit der Thematik auseinander, traf sich regelmässig und führte Vergleiche mit anderen Verkehrsbetrieben wie Postauto und SBB durch. Auf dieser Grundlage erarbeitete die Gruppe konkrete Forderungen. Im ersten Schritt suchte die Gruppe das Gespräch mit dem Stadtrat und der Geschäftsführung, um diese Forderungen vorzubringen. Gleichzeitig wurde ein Plan B ausgearbeitet, falls keine Einigung erzielt werden könnte.

Zu diesem Schritt kam es jedoch nicht: Die Geschäftsleitung zeigte sich gesprächsbereit und präsentierte ein Entgegenkommen. Ab 2026 erhalten alle pensionierten Mitarbeitenden sowie alle Familienangehörige der Angestellten, die Möglichkeit, die VBSG-Linien kostenlos zu nutzen. Dieses Angebot wurde von der Gruppenversammlung mit grosser Freude und einstimmiger Zustimmung angenommen.

Dieses positive Ergebnis zeigt deutlich, wie wirksam ein hoher Organisationsgrad sein kann. Die Geschäftsleitung erkannte den starken Rückhalt innerhalb der Belegschaft und die Entschlossenheit, die Anliegen gemeinsam voranzubringen und reagierte entsprechend konstruktiv.



Abbaupaket Kanton St.Gallen



Bereits frühzeitig, noch bevor die konkreten Sparmassnahmen des Kantons öffentlich bekannt waren, gründete sich ein Komitee bestehend aus dem VPOD, der SP und dem Gewerkschaftsbund. Ziel war es, die geplanten Abbauvorhaben zu beobachten, Gegenmassnahmen zu koordinieren und die Öffentlichkeit zu mobilisieren.

Innerhalb des Komitees wurden zwei zentrale Aktionen vorbereitet: die Kundgebung vom 13. November 2025 sowie eine lautstarke Protestaktion mit Petitionseinreichung am 1. Dezember 2025 vor dem Regierungsgebäude. Zudem wurden zahlreiche Verbände aufgerufen, ihre Mitglieder zu mobilisieren und die

Petition «Nein zum Kahlschlag – Zukunft statt Abbau im Kanton St. Gallen» zu unterstützen und weiterzuverbreiten.

Die Kundgebung am 13. November wurde von Dario Sulzer, Co-Präsident des VPOD Ostschweiz, moderiert. Dadurch konnte der VPOD seine Sichtbarkeit in der kantonalen Debatte deutlich stärken. Zahlreiche Mitglieder engagierten sich zusätzlich in der Vorbereitung: Sie gestalteten Plakate, nahmen an zwei internen Aktionstreffen teil und brachten sich aktiv ein. Die Treffen boten Raum für Mitwirkung, Gestaltungsmöglichkeiten und den Austausch über die laufenden Entwicklungen. Zudem informierte Dario Sulzer zeitnah über die im Kantonsrat beschlossenen Kürzungen.



Die Mobilisierung zeigte Wirkung: Über 700 Personen nahmen an der Kundgebung teil. Am 1. Dezember folgte die Übergabe der Petition, begleitet von einer Aktion vor dem Regierungsgebäude, die ein klares Zeichen gegen die Sparpläne setzte.

Mit diesen Aktionen ist der Kampf jedoch nicht abgeschlossen. In den kommenden Jahren stehen weitere Kürzungen bevor. Der VPOD wird sich weiterhin mit dem Komitee auf Referenden gegen entsprechende Gesetzesänderungen vorbereiten

und weitere Aktionen, Demonstrationen oder Warnstreiks organisieren, um den Service public im Kanton St. Gallen zu verteidigen.

Gesundheitsprotest: 5000 Personen auf dem Bundesplatz!

Mehr als 5000 Personen, in der Mehrheit Arbeitnehmende aus dem Gesundheitswesen demonstrieren am 22. November 2025 vor dem Bundeshaus für eine sichere Gesundheitsversorgung. Sie sind betroffen von schlechten Arbeitsbedingungen und Fachkräftemangel im Gesundheitswesen und werfen Bund und Kantone vor, nicht genug für eine Verbesserung der Situation zu unternehmen. Die vor vier Jahren deutlich angenommene Pflegeinitiative muss endlich umgesetzt werden.



Azra Ganic, Gewerkschaftssekretärin, VPOD Ostschweiz

Sekretariat

Vorstand / DV

Der Vorstand traf sich zu 7 Sitzungen. Nebst den alljährlich wiederkehrenden Themen behandelten wir: Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, Mindestlohnkampagne, aktuelle Abstimmungen, Berufsbildung. Sehr stark beschäftigten uns die Abbaumassnahmen des Kantons und die Vorbereitungen zur Fusion zum Gewerkschaftsbund St.Gallen-Appenzell. Die Verbände informierten über die Situation in ihren Branchen. Leider ist unser Vorstand nicht vollständig besetzt. Vor allem zum südlichen Kantonsteil fehlt uns der Kontakt.



An der DV im Mai informierte Anne Kneer, Hauptabteilungsleiterin Arbeitsbedingungen, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton St. Gallen, Wie kontrolliert der Kanton? – Massnahmen gegen Schwarzarbeit /missbräuchliche Arbeitsbedingungen. Definition Schwarzarbeit: Eine üblicherweise gegen Entgelt

ausgeübte, selbständige oder unselbständige Arbeit, die als Tätigkeit an sich legal ist, bei deren Ausübung aber gegen Rechtsvorschriften verstossen wird. Verstösse gegen: Ausländerrecht, Sozialversicherungsrecht, Quellensteuerrecht. Leider musste festgestellt werden, dass der Kanton für diese Arbeiten viel zu wenig Stellenprozent zur Verfügung stellt.

Am 3. November wurde die geschichtsträchtige DV zur Gründung des neuen Gewerkschaftsbunds St. Gallen-Appenzell, GBSGAP durchgeführt. An diesem Abend fanden 3 Delegiertenversammlungen statt. Die Delegierten sprachen sich für die Fusion der beiden Gewerkschaftsbünde der Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden zum Gewerkschaftsbund St. Gallen-Appenzell, per 1.1.2026, aus. Vor den Versammlungen informierte Dario Sulzer, Co-Präsident VPOD-Ostschweiz, Fraktionspräsident SP/G/GLP zum Abbaupaket des Kantons St. Gallen.

Schwarzarbeit auf Kanti-Baustelle



Die Polizei hat bei einer Kontrolle auf der Kanti-Baustelle in Sargans vier Arbeiter ohne Arbeitsbewilligungen festgenommen. (Archivbild Sardona24) Bild: Bild Starbucka Weblog, Bauarbeit 04.07.2019

Bündekonferenzen und DV des SGB

Die Kantonalen Bünde trafen sich viermal im Berichtsjahr. Bei diesen Treffen wurde über folgende Themen diskutiert: Kantons- und Bundesfinanzen, Entlastungspaket 27, Berufsbildungsfonds, Ladenöffnungszeiten und Sonntagsverkauf, Aktualität bei den Sozialversicherungen, Gleichstellungspolitik, Prämienverbilligungen, Mindestlöhne, Angriff auf das Arbeitsrecht und Aktualitäten in den Kantonen ausgetauscht.

Der SGB führte im Januar und im November je eine Delegiertenversammlung durch. Als Schwerpunkte wurden die Positionierung des SGB im europapolitischen Dossier und Mehr Sonntagsarbeit ohne Not: Finger weg vom Arbeitsgesetz, behandelt.

Gesunde, diskriminierungsfreie und fair bezahlte Arbeitsplätze! Unter diesem Titel fand vom 21./22. November der Feministische Kongress des SGB statt.

Aktionen / Veranstaltungen

- 21. April, Bodensee-Friedensweg, Bregenz
- 14. Juni, Feministischer Streik
- 13. November, Kundgebung: Kahlschlag stoppen!
- 26. November, Tagung zu Schwarzarbeit, organisiert durch den Kanton
- 1. Dezember, Petitionsübergabe vor Kantonsrat, gegen Abbaupaket.

1. Mai 2025 in St. Gallen



Solidarität statt Hetze - gemeinsam Stark! Dies war der Slogan des 1. Mai 2025. Bei besten Witterungsverhältnissen besammelte sich vor der Grabenhalle eine bunt gemischte Gruppe. Pierre-Yves Maillard, Präsident des SGB war Hauptredner. Sandrine Nikolich-Fuss, Präsidentin kapers, Tatiana Pinto Cardoso, Ines und eine Kurdische Aktivistin rundeten die Kundgebung, mit sehr starken Redebeiträgen, ab.

Musikalisch umrahmt wurde der Festtag von ANNA, Kolladderall und dorotecha. Weitere Veranstaltungen zum 1. Mai fanden in Lichtensteig und Rapperswil statt.

Initiativen, Referenden, Unterschriftensammlungen

- Petition Kahlschlag stoppen!
- Unterstützung Petition, 8 Wochen Ferien in der Lehre

Abstimmungen

- 18. Mai: Ablehnung Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten, mit 65% Nein-Stimmen
- 28. September: Abschaffung des Eigenmietwert, Ja zur staatlichen e-ID
- 30. November: Initiative für die Zukunft, Erbschaftsteuer für Superreiche, leider eine grosse Ablehnung

Medienmitteilungen

- 7. April, Längere Ladenöffnungszeiten? Brucht's nöd!
- 22. April, Keine 24/7 Öffnungszeiten für Supermärkte!
- 28. April, Solidarität statt Hetze – gemeinsam stark!
- 18. Mai, Stimmbevölkerung sagt erneut Nein: Längere Ladenöffnungszeiten? Brucht's nöd!
- 25. September, Sparmassnahmen auf dem Buckel der Arbeitnehmenden sofort stoppen!
- 30. Oktober, Besorgniserregende Betriebsschliessungen und Stellenabbau in der Ostschweizer Industrie
- 28. November, Null Toleranz für Schwarzarbeit – der Kanton muss handeln! Der Gewerkschaftsbund fordert mehr Kontrollen
- 16. Dezember, Zusammenschluss Kantonalen Gewerkschaftsbund St.Gallen und Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden

Austausch / Treffen / Diverses

Die Regierung lud im Oktober zu einem «Wirtschaftsgipfel» ein. Ein Austausch mit dem Volkswirtschaftsdepartement und den Gewerkschaften fand im Berichtsjahr nicht statt. Ein Austausch wurde auf 2026 verschoben.

Einmal fand ein runder Tisch: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, organisiert vom Departement des Innern, mit verschiedenen Organisationen der Arbeitswelt statt.

Rechtsauskunft

Da die Stadt St.Gallen die Gelder für unsere Rechtsauskunftsstelle gestrichen hat, mussten wir uns entscheiden, dieses Angebot nicht mehr anzubieten. Gewerkschaftsmitglieder können sich an ihre Gewerkschaft wenden.

Dennoch kontaktieren uns viele Ratsuchende. Teilweise wurden diese von Behörden und Ämtern an uns verwiesen. Die Nachfrage nach Rechtsauskunftsstellen wird grösser. Wir hören immer wieder von Ratsuchenden, dass sie an den offiziellen Stellen abgewiesen werden. Auch bei Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse, welche gemäss ihrem Auftrag verpflichtet wären, Erstauskünfte zu erteilen.

Irene Haag-Nessensohn, geschäftsführende Sekretärin

IGR Bodensee

Arbeitskräfte im eigenen Land halten und heimische Personalressourcen mobilisieren



Die 24-Stunden-Pflege ist ein unverzichtbarer Bestandteil der häuslichen Betreuung in Deutschland, der Schweiz, Liechtenstein und Österreich. Doch die Arbeitsbedingungen für die Betreuer*Innen sind in allen vier Ländern geprägt von massiver Ausbeutung, fehlender sozialer Absicherung und mangelnder politischer Handlungsbereitschaft. Die Gewerkschaften aus

den betroffenen Ländern, die im IGR Bodensee vertreten sind, fordern deshalb dringend umfassende gesetzliche Reformen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten, um den Schutz der Betreuer*Innen zu gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dramatische Missstände in der 24-Stunden-Betreuung

Ob in Deutschland, der Schweiz, Liechtenstein oder Österreich – die Arbeitsbedingungen der Betreuungskräfte ähneln sich stark.

Lukas Auer, Präsident IGR Bodensee

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee

Gewerkschaften am Bodensee - gemeinsam!



© DGB

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

freien und demokratischen Gewerkschaftswesens.

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

Jahresrechnung 2025

I. Aufwand

4000	Personalaufwand	53'545.20
4100	Büromiete	3'462.00
4110	Saalmieten	1255.30
4220	Bank- und Postspesen	193.44
4300	Unterhalt und Reparaturen	127.85
4500	Versicherungsprämien	226.80
4700	Büro und Verwaltungsaufwand	1'573.20
4800	Öffentlichkeitsarbeit / Werbung / Aktionen	7'465.22
4830	Maifeier	5'709.85
4900	Sonstiger Aufwand	171.45
4910	Rentnerkommission	259.55
	TOTAL	80'581.43

II. Ertrag

3000	Mitgliederbeiträge	41'515.00
3008	Jahresbeitrag Städt. GB + SGB	15'000.00
3300	Maifeier	2842.24
3410	Zinserträge	281.86
3500	Übrige Erlöse	4'824.70
	TOTAL	73'989.86

III. Rekapitulation

Aufwand	73'989.86
Ertrag	64'523.80
Minderertrag	9'466.06

Bilanz 2025

I. Aktiven		
1000	Kasse	0
1010	Post	31'705.43
1020	Bank	36'420.53
1051	Verrechnungssteuer	140.65
1090	Transitorische Aktive	0
1100	Wertschriftenbestand	4'000.00
1101	Anlagefonds Bank Cler	84'490.54
1110	Mobilien	1.00
II. Passiven		
2090	Transitorische Passiven	600.00
2100	Aktionsfond	47'147.86
2130	GK Flawil	728.20
2131	Gewerkschaftsbund R'ach	8'528.30
2132	Gewerkschaftsbund Rheint.	2'816.60
2133	Gewerkschaftsbund Wil und Um.	7'485.15
2139	Mindestlohn-Kampagne	7'322.70
2140	Eigenkapital	91'595.40
2150	Minderertrag	9'466.06

Revisionsbericht

Ihrem Auftrag entsprechend haben die Unterzeichnenden die Jahresrechnung 2025 des Kantonalen Gewerkschaftsbundes St.Gallen geprüft.

Revisiionsergebnis:

- ◆ Bilanz und Erfolgsrechnung stimmen mit der Buchhaltung überein.
- ◆ Die Buchungen stimmen mit den Belegen lückenlos überein.
- ◆ Die Jahresrechnung 2025 schliesst mit einem Minderertrag von Fr. 9'466.06 ab.

Anträge an die Delegiertenversammlung

1. Die Jahresrechnung 2025 ist zu genehmigen und der Kassierin Entlastung zu erteilen.
2. Dem Vorstand, vorab der Präsidentin, ist für die geleistete Arbeit der Dank auszusprechen.

St.Gallen, 23. Februar 2025

Die Revisorinnen:

Patrizia Amaechi, vpod

Verena Gämperli, SEV

GBAR 2025
Buchhaltung 2025
 Erfolgsrechnung
 01.01.2025\31.12.2025

AUFWAND		01.01.2025\31.12.2025
6500	Vorstandsentschädigung / Revision	900.00
6540	Spesenentschädigung	236.60
6660	Beteiligung an Presseschau (SGGB)	500.00
6700	Sonstiger Vereinsaufwand	6'400.00
6940	Postkontogebühren	120.00
TOTAL AUFWAND		8'156.60

ERTRAG		01.01.2025\31.12.2025
3000	Mitgliederbeiträge	1'917.00
3010	Beitrag SGB	2'000.00
6950	Vermögenserträge (Zinserträge)	39.00
TOTAL ERTRAG		3'956.00
TOTAL AUFWAND		8'156.60
Verlust [2025]		-4'200.60

¶
Bilanz 2025 ¶

AKTIVEN		31.12.2025
1010	Postfinance 90-2611-2	36'897.58
1020	Postfinance 90-23041-5 (Gruppe Herisau)	9'627.05
Verlust 2025]		4'200.60
TOTAL AKTIVEN		50'725.23

PASSIVEN		31.12.2025
2850	Vereinsvermögen	50'725.23
TOTAL PASSIVEN		50'725.23

**Revisorenbericht GBAR für das Geschäftsjahr 2025 zu
 Handen der Delegiertenversammlung des
 Gewerkschaftsbundes St. Gallen / Appenzell vom 19. Mai
 2026**

Die unterzeichnende Revisorin hat die Jahresrechnung 2025 des GBAR geprüft. Da der Gewerkschaftsbund AR auf den 1. Januar 2026 mit dem Gewerkschaftsbund St. Gallen fusioniert hat, hat Frau Irene Haag-Nessensohn, Sekretärin Gewerkschaftsbund St. Gallen, die Revision der Rechnung 2025 übernommen.

Die von der Kassierin Regula Ammann-Höhener vorgelegten Buchungen des Jahres 2025 habe ich mit den Belegen verglichen und festgestellt, dass diese übereinstimmen.

Durch Einnahmen von Fr. 3'956.— und Ausgaben in der Höhe von Fr. 8'156.60.— hat das Vermögen des GBAR im Jahr 2025 um Fr. 4'200.60 abgenommen. Per 31.12.2025 beträgt das Vereinsvermögen 46'524.63.

St. Gallen, 26.2.26

Irene Haag-Nessensohn

Gewerkschaftsbund Gruppe Herisau
Buchhaltung 2025
Bilanz per 31.12.2025

AKTIVEN	31.12.2025
Coop Bank CH30 0844 007 8754 5004 0	48'537.12
Wertschriften (GS Volkhausgenossenschaft St. Gallen)	1.00
Verlust	61.00
TOTAL AKTIVEN	48'599.12

**Revisorenbericht Gewerkschaftsbund Herisau für das
Geschäftsjahr 2025 zu Händen der
Delegiertenversammlung des Gewerkschaftsbundes
St. Gallen / Appenzell vom 19. Mai 2026**

Die unterzeichnende Revisorin hat die Jahresrechnung 2025 geprüft. Da der Gewerkschaftsbund AR (Vermögensverwalter des aufgelösten Gewerkschaftsbundes Herisau) auf den 1. Januar 2026 mit dem Gewerkschaftsbund St. Gallen fusioniert hat, hat die Sekretärin des Gewerkschaftsbundes St. Gallen, Frau Irene Haag-Nessensohn die Revision der Rechnung 2025 übernommen.

Die von der Kassierin Regula Ammann-Höhener vorgelegten Buchungen des Jahres 2025 habe ich mit den Belegen verglichen und festgestellt, dass diese übereinstimmen.

Durch Ausgaben in der Höhe von Fr. 61.— hat das Vermögen des Gewerkschaftsbundes Herisau im 2025 um Fr. 61.— abgenommen. Per 31.12.2025 beträgt das Vereinsvermögen 48'537.12.

St. Gallen, 26. 2. 26

Irene Haag-Nessensohn



Inhalt

Vorstand und Revision	2
Jahresbericht des Präsidenten	3
Jahresbericht Rentner:innenkommission	5
Jahresbericht tripartite Kommission	6
Jahresbericht AvenirSocial Sektion Ostschweiz	7
Jahresbericht Bankpersonalverband Ostschweiz	8
Jahresbericht Kapers Cabin Crew Union	8
Jahresbericht Schweiz. Musikerverband	9
Jahresbericht SEV Ostschweiz	10
Jahresberichte Syndicom	13
Jahresbericht Unia Region Ostschweiz	15
Jahresbericht vpod Ostschweiz	19
Sekretariat	21
Jahresbericht IGR Bodensee	24
Jahresrechnung GB St.Gallen 2025	25
Bilanz GB St.Gallen 2025	26
Revisionsbericht GB St.Gallen 2025	26
Jahresrechnung/Bilanz GB AR 2025	27
Revisionsbericht GB AR 2025	27
Jahresrechnung/Bilanz Gruppe Herisau 2025	28
Revisionsbericht Gruppe Herisau 2025	28

PROGRAMM

Grabenhalle, 30. April

18 – 21 Uhr Warm-up zum 1. Mai
Rechtsberatungen zu Miet-, Arbeits- und Migrationsrecht

18:30 Uhr Filmvorführung zum Arbeitskampf

Grabenhalle, 1. Mai

ab 16 Uhr Festwirtschaft vor der Grabenhalle

17 Uhr Besammlung zur Demo vor der Grabenhalle
Demo mit la Banda di San Gallo

Reden
Gabriela Medici, Zentralsekretärin SGB
Barbara Gysi, Nationalrätin SP, Präsidentin PVB
Vivienne Clénin, Unia-Jugend
Kerem Ucar, Kundischer Kulturverein
Moderation: Florian Kobler
Präsident Gewerkschaftsbund St.Gallen-Appenzell

21 Uhr Konzert Big Zi
Anschliessend DJs dorotecha und LARIFARI b2b Yves Sikora

Centro Italiano, 1. Mai

17 Uhr Musik und Apéro

18 Uhr Begrüssung, Festrede von Arbill Bullakaj, Nationalrat SP
anschliessend musikalischer Abschluss und gemütliches Beisammensein

Fischmarktplatz, 1. Mai

11:30 – 17:30 Festwirtschaft

15 Uhr Ansprache Barbara Gysi, Nationalrätin SP

Bahnhofplatz, 1. Mai

17 – 21 Uhr Kundgebung mit verschiedenen Reden und Live-Musik

ST. GALLEN

WIL

RAPPERSWIL

SARGANS

