verso

DAS SYNA MAGAZIN 04/26

Familienzeit-Initiative
112 517 Unterschriften eingereicht

L-GAV Gastronomie
Verhandlungen nach jahrelangem Stillstand



FOKUS

Pflegenotstand



Solidarität ist unsere Stärke

Beginnen möchte ich mit einem kleinen Korrigendum. In der letzten Ausgabe des *verso* wurde im Bericht zur Delegiertenversammlung der Vorstand vorgestellt. Dabei ging jemand vergessen: ich selbst. Zwar stand ich nicht zur Wahl, als Präsidentin gehöre ich aber selbstverständlich zum Vorstand. Das holen wir hiermit nach – und nehmen es mit einem Augenzwinkern. Schliesslich stehen bei uns die Inhalte im Vordergrund und nicht die Köpfe. Und an wichtigen Themen mangelt es uns nicht. So unterschiedlich sie sind, eines verbindet sie alle: Solidarität. Sie ist das Fundament unserer gewerkschaftlichen Arbeit und unsere grösste Stärke.

Das zeigt sich bei der 13. AHV-Rente. 2024 haben wir sie gemeinsam erkämpft und an der Urne gewonnen. Ein grosser Erfolg! Doch die Arbeit geht weiter. Jetzt gilt es, die Finanzierung zu sichern und die AHV als solidarisches Fundament unserer Altersvorsorge langfristig zu stärken. Am 29. November steht der nächste wichtige Entscheid an.

Solidarität ist auch am 28. November gefragt, wenn wir gemeinsam mit dem Pflegepersonal auf die Strasse gehen. Die Ausbildungsoffensive als erste Etappe der Pflegeinitiative ist angelaufen, doch reicht das nicht. Der ebenso wichtige zweite Teil lässt weiter auf sich warten: bessere Arbeitsbedingungen beim Lohn, bei der Planung des Arbeitseinsatzes, freien Tagen, bei der Arbeitsbelastung und anderes. Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen.

Unsere Solidarität gilt auch dem Verkaufspersonal. Zusätzliche Sonntagsverkäufe sind noch immer nicht vom Tisch. Der Ständerat kann die Ausweitung mit einem noch verhindern. Wer im Verkauf arbeitet, steht oft schon samstags im Laden, manchmal auch sonntags, bspw. in Bahnhöfen, Tankstellenshops und anderen. Doch auch diese Beschäftigten haben ein Recht auf freie Sonntage, Erholung und Zeit mit ihren Liebsten. Dafür müssen unsere Konsumwünsche auch einmal zurückstehen.

Ob Altersvorsorge, Pflege oder Verkauf: Solidarität bedeutet, über die eigenen Interessen hinauszudenken und füreinander einzustehen. Denn was wir gemeinsam erreichen, kommt letztlich uns allen zugute. Das ist unser gewerkschaftliches Selbstverständnis – und dafür setzen wir uns weiterhin mit Überzeugung ein. Danke, dass auch du mit uns unterwegs bist.



Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder
Erscheinungsweise 4 Ausgaben pro Jahr
Auflage 21982 Exemplare (WEMF 2023)
Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Redaktion kommunikation@syna.ch
Gestaltung/Satz Continue AG, Basel
Druck/Versand merkur zeitungsdruck ag
Adressänderungen info@syna.ch
Nächste Ausgabe 5. Februar 2027
Redaktionsschluss 1. Januar 2027
Bildnachweise Adobe (S.12, S.16), continue (S.1, S,14), Manu Friedrich (S.3 oben, S.4), Syna (S.3 unten, S.6, S.8, S.9, S.10, S.18)



04

FOKUS

Pflegenotstand

Immer mehr Pflegefachpersonen verlassen ihren Beruf. Der Fachkräftemangel verschärft sich – und der Handlungsdruck steigt.

FOKUS

06 **Pflegeinitiative: Wie weiter?**
Branchenleiter Nico Fröhlich spricht im Interview über den aktuellen Stand der Umsetzung der Pflegeinitiative.

ICH UND MEINE ARBEIT

11 **«Mein damaliger Arbeitgeber hat mich richtig verarscht.»**
Valdon Berbatovic ist gelernter Lüftungsanlagebauer und leidenschaftlicher Fussballer.

BRANCHEN

12 **L-GAV: Gastronomie**
Nach Jahren des Stillstands laufen die Verhandlungen wieder.

RECHT

14 **Ferien: Was gilt?**
Wir klären die wichtigsten rechtlichen Fragen rund um den Ferienanspruch.

MIGRATION

16 **Hürden für Migrantinnen**
Sprachbarrieren und die schwierige Anerkennung von Ausbildungen sind nur einige der Herausforderungen.

GEWERKSCHAFT

18 **Flyern für den Sonntag**
Ein Morgen vor dem Bundeshaus: Unterwegs mit Gewerkschaftsmitgliedern, die gegen zusätzliche Sonntagsverkäufe mobilisieren.



08

POLITIK

Familienzeit-Initiative eingereicht

Der Grundstein für eine längst überfällige Debatte ist gelegt: Wie können Familie und Beruf in der Schweiz endlich besser vereinbart werden?

Erfüllt, aber am Limit

Die Pflege gehört zu den Berufen mit der höchsten Arbeitszufriedenheit. Doch Personalmangel, Zeitdruck und schwierige Arbeitsbedingungen bringen immer mehr Pflegende an ihre Grenzen. Mit dem drohenden Fachkräftemangel wird sich die Situation weiter verschärfen.

Michael Steinke



Wer in der Schweiz gepflegt wird, begegnet ihnen täglich: den Mitarbeitenden in Spitälern, Pflegeheimen oder bei der Spitex. Über 200 000 Menschen arbeiten hierzulande in Pflegeberufen. Sie unterstützen ältere Menschen im Alltag, begleiten Patientinnen und Patienten nach Operationen, betreuen Menschen mit chronischen Erkrankungen oder ermöglichen ihnen, möglichst lange selbstbestimmt zu Hause zu leben.

Die Aufgaben sind vielfältig, die Verantwortung hoch. Und dennoch würden viele Pflegende ihren Beruf wieder wählen.

Sinnvoll wie kaum ein anderer Beruf

Eine aktuelle Studie von Artiset zeigt, dass die Pflege bei der Arbeitszufriedenheit besonders gut abschneidet, wenn es um Sinnhaftigkeit und gesellschaftlichen Nutzen geht. Pflegende erleben ihre Arbeit als wertvoll und wirksam. Sie sehen unmittelbar, wem sie helfen und welchen Unterschied ihr Einsatz macht.

Während viele Berufstätige nach Sinn in ihrer Arbeit suchen, finden ihn Pflegende jeden Tag. Wer einer Patientin die Angst vor einer Behandlung nimmt, einen Bewohner nach einer schwierigen Phase wieder lachen sieht oder einem Menschen ermöglicht, länger in den eigenen vier Wänden zu bleiben, erlebt die Wirkung seiner Arbeit direkt.

«Es sind genau diese Aspekte, die viele Pflegende im Beruf halten», sagt Nico Fröhli, Branchenleiter Pflege bei der Syna.

Wenn die Belastung zu gross wird

Doch die gleiche Studie zeigt auch die Kehrseite. Bei Lohn, Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schneidet die Pflege deutlich schlechter ab.

Schichtarbeit, Nacht- und Wochenenddienste gehören für viele Pflegende zum Alltag. Kurzfristige Dienstplanänderungen erschweren die Organisation des Familienlebens. Gleichzeitig nimmt der Arbeitsdruck zu. Wo Personal fehlt, müssen die verbleibenden Mitarbeitenden zusätzliche Aufgaben übernehmen. Für Gespräche mit Patientinnen und Patienten oder einfach einen Moment des Durchatmens bleibt oft kaum Zeit.

Viele Pflegende verlassen deshalb ihren Beruf nicht, weil ihnen die Arbeit keinen Sinn mehr gäbe. Sie verlassen ihn, weil die Belastung dauerhaft zu hoch wird.

Das zeigt sich auch in den hohen Fluktuationsraten innerhalb der Branche. Erfahrene Fachpersonen reduzieren ihr Pensum, wechseln in andere Bereiche oder steigen ganz aus dem Beruf aus. Besonders schmerzhaft ist das, weil damit wertvolles Wissen und Erfahrung verloren gehen.

Der Druck wird weiter zunehmen

Die Perspektiven sind besorgniserregend. Gemäss Prognosen des Bundes werden in den kommenden Jahren deutlich mehr Pflegeleistungen benötigt. Die Bevölkerung wird älter, gleichzeitig steigt die Lebenserwartung. Damit wächst auch der Bedarf an Betreuung und Pflege.

Bereits heute kämpfen viele Institutionen mit Personalengpässen. Und die Entwicklung dürfte sich fortsetzen. Schätzungen zufolge könnten bis in sieben Jahren rund 36 000 Pflegefachpersonen fehlen.

Für die Beschäftigten bedeutet das vor allem eines: noch mehr Druck. Wenn Stellen unbesetzt bleiben, verteilt sich die Arbeit auf immer weniger Schultern. Zusätzliche Schichten, Einspringen an freien Tagen und eine steigende Arbeitsbelastung werden zur Normalität. Damit wächst auch das Risiko, dass weitere Fachkräfte dem Beruf den Rücken kehren.

Es droht ein Teufelskreis: Personalmangel führt zu höherer Belastung. Die höhere Belastung führt zu Berufsausstiegen. Diese wiederum verschärfen den Personalmangel.

Gute Pflege braucht politische Lösungen

Die hohe Arbeitszufriedenheit zeigt: Die Pflege hat kein Attraktivitätsproblem. Die Menschen arbeiten gerne in ihrem Beruf. Was fehlt, sind Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, ihn langfristig auszuüben.

Genau dort setzte die Pflegeinitiative an, die 2021 von der Stimmbevölkerung angenommen wurde. Mit der Ausbildungsoffensive wurde ein erster wichtiger Schritt gemacht. Damit die zusätzlichen Ausbildungsplätze jedoch nachhaltig wirken, müssen die Anstrengungen konsequent weitergeführt werden. Vor allem aber müssen die ausgebildeten Fachpersonen im Beruf gehalten werden können.

Deshalb ist die zweite Etappe der Pflegeinitiative so wichtig. Sie soll die Arbeitsbedingungen verbessern, wird aktuell aber im Parlament beraten und in zentralen Punkten abgeschwächt. Welche Folgen das für die Pflegenden und die Gesundheitsversorgung hat, erklärt Branchenleiter Nico Fröhli im folgenden Interview.

Klar ist: Die Zukunft der Pflege betrifft uns alle. Deshalb braucht es weiterhin Druck auf die Politik. Ein sichtbares Zeichen setzt die nationale Pflegedemonstration vom 28. November auf dem Bundesplatz in Bern. Denn gute Pflege braucht nicht nur genügend Ausbildungsplätze, sondern auch Arbeitsbedingungen, die Menschen langfristig im Beruf halten. ■

«Was nützt es, mehr Pflegefachpersonen auszubilden, wenn sie den Beruf nach wenigen Jahren wieder verlassen?»

Syna-Branchenleiter Nico Fröhli erklärt im Interview, weshalb die Ausbildungsoffensive allein den Pflegenotstand nicht beheben kann und bessere Arbeitsbedingungen entscheidend sind, um Pflegefachpersonen langfristig im Beruf zu halten.

Michael Steinke



Vor fünf Jahren hat die Schweizer Stimmbevölkerung die Pflegeinitiative deutlich angenommen. Doch die dringend nötigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen lassen weiterhin auf sich warten. Syna-Branchenleiter Nico Fröhli erklärt, weshalb die Ausbildungsoffensive allein nicht ausreicht und warum es jetzt Druck von der Strasse braucht.

2021 wurde die Pflegeinitiative vom Stimmvolk deutlich angenommen. Das ist nun fünf Jahre her. Viele haben den Eindruck, dass seither wenig passiert ist. Täuscht dieser Eindruck?
Leider nicht. Die deutliche Zustimmung im Jahr 2021 hat gezeigt, wie gross die Wertschätzung für das Pflegepersonal in der Bevölkerung ist. Während der Pandemie wurde sichtbar, was Pflegende tagtäglich leisten. Doch Wertschätzung allein reicht nicht. Viele Beschäftigte warten bis heute auf konkrete Verbesserungen bei ihren Arbeitsbedingungen. Sie haben mehr verdient als Applaus und politische Absichtserklärungen.

Wo stehen wir aktuell bei der Umsetzung der Initiative?
Die Umsetzung erfolgt in zwei Etappen. Die erste ist die Ausbildungsoffensive. Sie ist seit 2024 in Kraft und soll dafür sorgen, dass mehr Menschen eine Ausbildung in der Pflege absolvieren können. Bund und Kantone investieren dafür rund eine Milliarde Franken über acht Jahre hinweg. Das ist ein wichtiger Schritt, denn der Fachkräftemangel ist enorm. Schätzungen gehen davon aus, dass in den kommenden Jahren zehntausende zusätzliche Pflegefachpersonen benötigt werden.

Die zweite Etappe betrifft die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Hier geht es um Fragen, die den Berufsalltag direkt prägen: Arbeitszeiten, Dienstplanung, Überstunden, Gesundheitsschutz oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Genau in diesem Bereich sind die Fortschritte bisher ungenügend.

Die Ausbildungsoffensive läuft also. Ist damit nicht bereits viel erreicht?
Die Ausbildungsoffensive ist wichtig und längst überfällig. Wir brauchen dringend mehr qualifizierte Pflegefachpersonen. Aber wir dürfen nicht nur darauf schauen, wie viele Menschen eine Ausbildung beginnen oder abschliessen. Entscheidend ist auch, wie viele langfristig im Beruf bleiben.

Was nützt es, mit viel Geld zusätzliche Pflegefachpersonen auszubilden, wenn sie nach wenigen Jahren erschöpft oder frustriert den Beruf wieder verlassen? Genau das erleben wir heute. Viele steigen aus, weil die Belastung zu hoch ist, Dienste kurzfristig geändert werden oder Personal fehlt. Wer ständig am Limit arbeitet, hält das nicht bis zur Pensionierung durch.

Deshalb sind bessere Arbeitsbedingungen keine Nebensache, sondern die Voraussetzung dafür, dass die Ausbildungsoffensive überhaupt wirkt. Nur wenn die Menschen gerne und gesund in ihrem Beruf bleiben können, wird sich der Fachkräftemangel nachhaltig entschärfen lassen.

Damit wären wir bei der zweiten Etappe: Wie steht es um die Arbeitsbedingungen?
Hier zeigt sich leider, wie gross der politische Widerstand nach wie vor ist. Der Bundesrat hatte Vorschläge vorgelegt, um die Situation spürbar zu verbessern. Dazu gehörten unter anderem eine Senkung der maximalen Arbeitszeit, bessere Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie klarere Regeln bei Überstunden und Bereitschaftsdiensten.

Der Nationalrat hat jedoch zentrale Verbesserungen abgeschwächt oder ganz gestrichen. Die vorgesehene Reduktion der Höchstarbeitszeit wurde abgelehnt. Auch bei den Zuschlägen für belastende Arbeitszeiten blieb deutlich weniger übrig als ursprünglich geplant. Für die Pflegenden ist das eine Enttäuschung.

Positiv ist immerhin, dass gewisse Fortschritte erhalten blieben. Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge zu führen. Zudem sollen die Kantone Vorgaben zur Personalausstattung festlegen können. Das sind wichtige Elemente, sie reichen aber bei weitem nicht aus.

Wie beurteilt Syna diese Entwicklung?
Wir sind enttäuscht. Die Bevölkerung hat der Pflegeinitiative einen klaren Auftrag mitgegeben: Die Pflege muss gestärkt werden. Dazu gehören zwingend bessere Arbeitsbedingungen. Wenn genau diese Verbesserungen verwässert werden, läuft man Gefahr, den Volkswillen zu missachten.

Die Realität in vielen Betrieben ist bekannt. Personalmangel führt zu hoher Arbeitsdichte. Überstunden gehören für viele zum Alltag. Kurzfristige Dienstplanänderungen erschweren das Familienleben. Gleichzeitig steigt der Druck aufgrund der demografischen Entwicklung weiter an. Statt die Beschäftigten besser zu schützen, wurden wichtige Massnahmen abgeschwächt.

Wie geht es nun weiter?
Die Vorlage liegt nun beim Ständerat. Dort besteht die Chance, die Fehler des Nationalrats zu korrigieren und die Anliegen der Pflegefachpersonen ernst zu nehmen. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und Pflegeverbänden setzen wir uns dafür ein, dass die versprochenen Verbesserungen nicht auf der Strecke bleiben.

Denn eines ist klar: Die Schweiz kann den Pflegenotstand nicht bekämpfen, indem sie bloss mehr Menschen ausbildet. Sie muss auch dafür sorgen, dass diese Menschen im Beruf bleiben wollen.

Was können die Beschäftigten selbst tun?
Veränderungen fallen nicht vom Himmel. Die Geschichte zeigt immer wieder: Verbesserungen werden dann möglich, wenn sich die Betroffenen zusammenschliessen und gemeinsam Druck aufbauen. Genau jetzt braucht es ein klares Signal an die Politik.

Deshalb rufen wir zur Solidarität mit den Pflegenden auf. Wer bessere Arbeitsbedingungen, mehr Gesundheitsschutz und genügend Personal will, muss diese Forderungen sichtbar unterstützen. Die Pflegeinitiative war ein wichtiges Versprechen an die Beschäftigten. Jetzt ist es an der Politik, dieses Versprechen endlich einzulösen. Bis dahin bleibt der Druck von der Strasse entscheidend. ■



POLITIK

Es ist Zeit für mehr Familienzeit!

112 517 gesammelte und beglaubigte Unterschriften: Damit ist die erste Hürde geschafft. Vor allem aber ist der Grundstein für eine Debatte gelegt, die die Schweiz längst führen muss: Wie können Familie und Beruf endlich besser vereinbart werden?

Michael Steinke



Strahlendes Wetter, strahlende Gesichter und Aufbruchsstimmung auf dem Bundesplatz in Bern: Gemeinsam mit einem breiten Bündnis haben wir am 30. einen wichtigen Meilenstein erreicht. Die Familienzeit-Initiative wurde mit 112 517 Unterschriften offiziell eingereicht. Die Forderung ist klar: Beide Elternteile sollen nach der Geburt eines Kindes je 18 Wochen Familienzeit erhalten. Damit soll die Schweiz einen wichtigen Schritt hin zu einer modernen Familienpolitik machen.

Die Schweiz hinkt hinterher

Dass die Initiative auf breite Unterstützung stösst, überrascht kaum. Denn bei der Familienzeit hat die Schweiz einiges aufzuholen. Heute haben Mütter Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, während Vätern beziehungsweise dem zweiten Elternteil gerade einmal zwei Wochen zustehen.

Und selbst diese zwei Wochen gibt es noch nicht lange. Erst 2021 wurde der Vaterschaftsurlaub eingeführt. Vorausgegangen war jahrelanger politischer Druck, unter anderem durch die von Travail.Suisse lancierte Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Ein wichtiger Erfolg, keine Frage. Doch im europäischen Vergleich gehört die Schweiz bei der Elternzeit weiterhin zu den Schlusslichtern.

Familienleben hat sich verändert

Mit der Geburt eines Kindes steht das Leben erst einmal Kopf. Neue Aufgaben, kurze Nächte und ein Alltag, der sich erst einspielen muss. Gerade die ersten Wochen und Monate sind eine besondere Zeit, in der Eltern und Kinder als Familie zusammenwachsen. Umso wichtiger ist es, dass Eltern genügend Zeit haben, sich gemeinsam auf diese neue Lebensphase einzulassen.

Gleichzeitig haben sich die Vorstellungen davon verändert, wie Familie und Beruf zusammenpassen sollen. Viele Väter möchten von Anfang an mehr Verantwortung übernehmen und Zeit mit ihren Kindern verbringen. Und viele Mütter wollen beruflich aktiv bleiben, ohne deshalb auf Familienzeit verzichten zu müssen.

Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit liegt oft eine grosse Lücke. Die heutigen Rahmenbedingungen lassen vielen Familien kaum die Wahl, wie sie Beruf und Betreuung aufteilen möchten.

Genau hier setzt die Familienzeit-Initiative an. Sie will die Voraussetzungen schaffen, damit Eltern von Anfang an gemeinsam Verantwortung übernehmen können. Es geht um echte Wahlfreiheit: Jede Familie soll selbst entscheiden können, wie sie ihren Alltag gestaltet und welcher Weg am besten zu ihr passt.

Gleichstellung beginnt zu Hause

Noch immer sieht die Realität in vielen Familien ziemlich klassisch aus: Die Mutter übernimmt den grössten Teil der Kinderbetreuung, der Vater geht arbeiten. Nicht unbedingt, weil sich die Eltern das so wünschen, sondern weil die bestehenden Rahmenbedingungen diese Aufteilung begünstigen.

Die Folgen zeigen sich besonders im Berufsleben der Frauen. Viele Mütter reduzieren nach der Geburt ihr Arbeitspensum oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit. Väter hingegen können ihre berufliche Laufbahn meist ohne grössere Veränderungen fortsetzen. Das wirkt sich langfristig auch auf Löhne, Karrierechancen und Altersvorsorge aus.

Auch die Wirtschaft profitiert

Mehr Familienzeit ist nicht nur eine gute Nachricht für Eltern und Kinder. Auch die Wirtschaft hat ein Interesse daran, dass sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen.

In vielen Branchen fehlen Fachkräfte. Gleichzeitig würden zahlreiche gut ausgebildete Mütter gerne mehr arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Eine partnerschaftlichere Aufteilung der Familienarbeit kann dazu beitragen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit weniger stark reduzieren müssen und dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.

Familien brauchen Zeit

Natürlich löst eine längere Familienzeit nicht alle Herausforderungen. Es braucht auch genügend bezahlbare Betreuungsplätze, gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne und familienfreundliche Arbeitszeiten. Doch eine gerechter aufgeteilte Familienzeit wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Mit der Einreichung der Initiative ist die erste grosse Hürde geschafft. Die 112517 Unterschriften zeigen, wie viele Menschen sich bessere Rahmenbedingungen für Familien wünschen. Die strahlenden Gesichter auf dem Bundesplatz waren deshalb nicht nur Ausdruck der Freude über die erfolgreiche Unterschriftensammlung, sondern auch der Zuversicht, dass sich in der Schweizer Familienpolitik endlich etwas bewegen kann. ■

■ **Kurzinterview Yvonne Feri**

«Die eigentliche politische Arbeit beginnt jetzt erst.»

112 517 Unterschriften, strahlender Sonnenschein und viele zufriedene Gesichter auf dem Bundesplatz. Was ging dir gerade durch den Kopf?
Vor allem Freude und Dankbarkeit. Hinter diesen 112 517 Unterschriften steckt unglaublich viel Engagement. Zahlreiche Mitarbeitende, Mitglieder und Freiwillige haben in den vergangenen Monaten Unterschriften gesammelt und Menschen von unserem Anliegen überzeugt. Dass wir nun gemeinsam auf dem Bundesplatz stehen konnten, war ein schöner Moment.

Die Unterschriften sind eingereicht. Ist der grösste Schritt damit getan?
Nein, die eigentliche politische Arbeit beginnt jetzt erst. Unterschriften zu sammeln ist das eine, politische Mehrheiten zu gewinnen das andere. Wir müssen nun dafür sorgen, dass das Anliegen nicht auf die lange Bank geschoben wird. Die breite Allianz, die hinter der Initiative steht, ist dafür eine wichtige Grundlage.

Was wünschst du dir für die kommende politische Debatte?
Dass wir nicht nur darüber diskutieren, was mehr Familienzeit kostet, sondern auch darüber, was sie unserer Gesellschaft bringt. Und dass wir die Lebensrealität der Familien ernst nehmen. Es braucht Lösungen, die tatsächlich etwas verbessern. Dafür werden wir uns weiterhin einsetzen.



ICH UND MEINE ARBEIT

«Mein damaliger Arbeitgeber hat mich richtig verarscht.»

Meine Arbeit
Ich bin gelernter Lüftungsanalagebauer. Die Arbeit und die Stimmung auf dem Bau gefallen mir gut. Leider habe ich auch schlechte Erfahrungen mit meinen Arbeitgebern gemacht. Eine Bude hat mich richtig verarscht. Ich war im Stundenlohn angestellt und der damalige Arbeitgeber hat mir viele Einsätze versprochen. Doch bereits in der ersten Arbeitswoche erhielt ich vom Chef per Telefon mitgeteilt, dass ich diese Woche nicht erscheinen muss. Für die Stunden die ich arbeiten konnte, zahlte mir die Bude zu wenig Lohn aus. Ferienentschädigung und der 13.Monatslohn steckte er in die eigenen Taschen.

Meine Gewerkschaft
Ich wandte mich an mein Regionalsekretariat. Gemeinsam konnten wir eine aussergerichtliche Einigung erzielen. Dank Syna erhielt ich 2000 Franken ausbezahlt. Mitglied wurde ich jedoch schon früher. Als wir vor paar Jahren auf einer grösseren Baustelle tätig waren, kamen zwei Aussendienstler von Syna vorbei. Sie erklärten, was Gewerkschaften genau machen und dass sie einem zur Seite stehen, falls man mal Probleme haben sollte mit seinem Arbeitgeber. Dass ich diese Unterstützung bald selbst in Anspruch nehmen muss, hatte ich damals nicht gedacht.

Meine Freizeit
Seit gut drei Jahren wohne ich in Aesch, im Kanton Baselland. Ich bin ich fest angestellt bei einer «tiptopen» Bude. Nach der Arbeit dreht sich bei mir viel um Fussball. Schon seit meiner Kindheit spiele ich aktiv im Verein. Aktuell in der ersten Mannschaft des FC Breitenbach in der 2. Liga. Im Herbst hatten ein Testspiel gegen die erste Mannschaft des FC Basel. Gegen Super-League-Profis zu spielen war ein Erlebnis, auch wenn wir am Ende deutlich verloren haben. ■



Valdon Berbatovic ist seit vier Jahren Syna-Mitglied. Der 25-jährige, ist gelernter Lüftungsanlagebauer und im Kanton Schwyz aufgewachsen. Mittlerweile lebt und arbeitet der leidenschaftliche Fussballer in Aesch im Kanton Baselland.

BRANCHEN

Gastfreundschaft braucht faire Bedingungen

Das Schweizer Gastgewerbe ist auf qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen – und steht vor der Herausforderung, genügend Fachkräfte zu gewinnen und langfristig in der Branche zu halten. Für Syna ist klar: Dazu braucht es faire und konkurrenzfähige Löhne, verlässlichere Arbeitsbedingungen und echte berufliche Perspektiven.

Guido Schluep

Auf einen Blick

Herausforderung:
Fachkräfte gewinnen und halten

Betroffen:
Rund 280 000 Beschäftigte

Lösung:
Faire Löhne, planbare Arbeitszeiten, Weiterbildung

Aktuell:
Verhandlungen über den neuen L-GAV laufen

Ziel:
Ein attraktives Gastgewerbe mit Zukunftsperspektiven für die Mitarbeitenden.



Ob im Restaurant, im Hotel, in der Küche, im Service oder im Housekeeping: Die Mitarbeitenden sorgen Tag für Tag dafür, dass sich Gäste wohlfühlen. Sie arbeiten dann, wenn andere ihre Freizeit geniessen – am Abend, am Wochenende und an Feiertagen. Das gehört zum Gastgewerbe. Es darf aber nicht bedeuten, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten zu kurz kommen.

Der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden bleibt für Teile des Gastgewerbes eine Herausforderung. Gleichzeitig steht die Branche vor der Aufgabe, qualifizierte Mitarbeitende langfristig zu halten. Wer über den Fachkräftemangel spricht, muss deshalb auch über die Arbeitsbedingungen sprechen.

Für Syna ist klar: Das Gastgewerbe muss im Wettbewerb um Arbeitskräfte attraktiver werden. Dazu braucht es faire und konkurrenzfähige Löhne, planbare Arbeitszeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie echte berufliche Perspektiven.

Viel zu lange Stillstand

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) sichert schweizweit wichtige Mindeststandards. Doch ein Gesamtarbeitsvertrag muss sich weiterentwickeln, wenn sich die Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Beschäftigten verändern.

Die Verhandlungen über eine Erneuerung des L-GAV waren 2019 abgebrochen worden. Danach dauerte es mehr als sechs Jahre, bis die Sozialpartner wieder gemeinsam über eine umfassende Weiterentwicklung verhandelten. Ganze 2380 Tage lagen zwischen dem Abbruch der damaligen Verhandlungen und der ersten neuen Verhandlungsrunde im November 2025.

Syna hat sich über Jahre für die Wiederaufnahme der Verhandlungen eingesetzt. Umso erfreulicher ist, dass die langjährige Verhandlungsblockade inzwischen überwunden wurde. Seit November 2025 sitzen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wieder gemeinsam am Verhandlungstisch. Das ist wichtig: Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn beide Seiten bereit sind, miteinander nach Lösungen zu suchen.

Mehr Lohn – und eine Perspektive

Für Syna steht die Attraktivität der Berufe im Zentrum. Ein entscheidender Punkt dabei ist der Lohn. Die Mindestlöhne müssen konkurrenzfähig sein und die Kaufkraft der Beschäftigten muss geschützt werden. Gleichzeitig muss es sich lohnen, Berufserfahrung zu sammeln, sich weiterzubilden und der Branche treu zu bleiben.

Zu den zentralen Forderungen gehören deshalb höhere Mindestlöhne, ein automatischer Teuerungsausgleich und bessere Lohnperspektiven aufgrund von Qualifikation und Erfahrung. Dabei geht es um mehr als einzelne Frankenbeträge: Wer nach mehreren Jahren Berufserfahrung kaum eine finanzielle Entwicklung sieht, fragt sich zu Recht, welche Perspektive ihm die Branche bietet.

Das Leben muss planbar sein

Faire Löhne sind zentral – doch für die Attraktivität der Branche sind auch die Arbeitszeiten entscheidend. Flexibilität gehört zum Gastgewerbe – sie darf aber keine Einbahnstrasse sein.

Kurzfristige Dienstpläne und Änderungen erschweren die Organisation des Privatlebens. Wer Kinder betreut, Angehörige pflegt oder seine Freizeit planen möchte, braucht Planungssicherheit. Deshalb setzt sich Syna für verlässlichere Dienstzeiten, faire Regelungen für Arbeit auf Abruf, genügend Erholungszeit und mehr bezahlte Feiertage ein.

Gute Arbeitsbedingungen helfen auch den Betrieben: Sie erleichtern die Rekrutierung und tragen dazu bei, erfahrene Mitarbeitende länger in der Branche zu halten.

In Ausbildung und Nachwuchs investieren

Das Gastgewerbe lebt vom Können seiner Mitarbeitenden. Aus- und Weiterbildung müssen deshalb weiterhin gefördert werden und berufliche Entwicklung soll sich auch finanziell auszahlen.

Gleichzeitig muss die Branche jungen Menschen eine Perspektive bieten. Wer sich für eine Ausbildung im Gastgewerbe entscheidet, soll gute Bedingungen vorfinden und erkennen können, dass sich Qualifikation, Weiterbildung und ein langfristiges Engagement in der Branche lohnen.

Die Chance jetzt nutzen

Über die konkreten Inhalte der laufenden L-GAV-Verhandlungen berichten wir bewusst noch nicht. Die Sozialpartner haben vereinbart, Positionen, Zugeständnisse und Verhandlungsunterlagen vertraulich zu behandeln. Das schafft den nötigen Raum, um am Verhandlungstisch offen nach Lösungen zu suchen.

Der zeitliche Rahmen ist hingegen bekannt: Ziel bleibt, den neuen L-GAV wenn möglich am 1. Januar 2028 in Kraft zu setzen. Vorher müssen das Verhandlungsergebnis von den zuständigen Gremien der Sozialpartner genehmigt und das Verfahren für die Allgemeinverbindlicherklärung durchgeführt werden.

Nach Jahren ohne umfassende Neuverhandlung besteht nun die Chance, das Gastgewerbe gemeinsam fit für die Zukunft zu machen. Syna wird sich dafür einsetzen, dass daraus spürbare Verbesserungen für die Mitarbeitenden entstehen. Denn wer jeden Tag für die Gäste da ist, verdient gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne und eine echte berufliche Perspektive. ■

RECHT

Wie, wo, was mit den Ferien?

Wie viele Ferien stehen mir zu? Darf ich drei Wochen am Stück freinehmen? Und verfallen meine Ferientage, wenn ich sie nicht bis Ende Jahr beziehe? Rund um die Ferien gibt es viele Unsicherheiten. Zwei Beispiele aus dem Arbeitsalltag zeigen, welche Rechte Arbeitnehmende haben und worauf sie achten sollten.

Michael Steinke und Leander Zemp



Fall 1: Drei Wochen Ferien am Stück – geht das?
Saskia ist 51 Jahre alt und arbeitet als Malerin in einem Betrieb, der dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe untersteht. Im nächsten Jahr möchte sie sich einen lang gehegten Wunsch erfüllen: drei Wochen am Stück verreisen. Doch darf sie überhaupt so lange wegbleiben? Und kann ihr Chef die Ferien verweigern, weil im Sommer besonders viel Arbeit anfällt?

Saskia hat Anspruch auf 27 Ferientage pro Jahr. Das sind deutlich mehr als die vier Wochen, die das Gesetz mindestens vorschreibt. Der GAV sieht für Arbeitnehmende ab dem vollendeten 50. Altersjahr 27 Ferientage vor. Auch jüngere Beschäftigte profitieren von besseren Bedingungen als im Gesetz: Zwischen dem 20. und dem 50. Altersjahr sind es 22 Tage.

Die rechtliche Einschätzung
Das Obligationenrecht (OR) schreibt vor, dass Arbeitnehmende mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr erhalten. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind es fünf Wochen. Gesamtarbeitsverträge und Einzelarbeitsverträge können grosszügigere Regelungen vorsehen. Gerade für ältere Arbeitnehmende enthalten viele GAV zusätzliche Ferientage.

Aber darf Saskia drei Wochen am Stück beziehen? Grundsätzlich ja, sofern keine konkreten betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Laut Artikel 329c OR müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängen. Das bedeutet jedoch nicht, dass nach zwei Wochen Schluss sein muss. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hält ausdrücklich fest, dass der Arbeitgeber drei zusammenhängende Ferienwochen gewähren muss, wenn keine konkreten betrieblichen Interessen entgegenstehen.

Allerdings kann Saskia den Ferienzeitpunkt nicht allein bestimmen. Das letzte Wort hat grundsätzlich der Arbeitgeber. Er muss dabei aber ihre Wünsche berücksichtigen, soweit sie mit den Interessen des Betriebs vereinbar sind. Eine pauschale Absage mit der Begründung, es gebe immer viel zu tun, genügt nicht ohne Weiteres.

Wichtig ist deshalb, frühzeitig zu planen. Gemäss SECO sollen Ferien in der Regel mindestens drei Monate im Voraus festgelegt werden. Einmal bewilligte Ferien dürfen nur in Notfällen kurzfristig verschoben werden.

Eine Besonderheit gilt für Saskia: Ihr GAV sieht vor, dass je nach Ferienanspruch fünf beziehungsweise zehn Ferientage in den Wintermonaten von November bis März bezogen werden müssen. Der genaue Zeitpunkt wird vom Arbeitgeber festgelegt. Auch diese Regelung muss Saskia bei ihrer Planung berücksichtigen.

Fall 2: Verfallen Ferien am Jahresende?
Elmedin arbeitet als Kaufmann bei einem grossen Onlinehändler. Das Jahresende rückt näher, die Auftragslage ist gut und es gibt jede Menge zu tun. Auf seinem Ferienkonto stehen noch zwölf Tage. Eigentlich möchte er diese gar nicht mehr beziehen. Lieber würde er sie aufs nächste Jahr übertragen und dann eine längere Reise unternehmen.

Sein Arbeitgeber hat nichts dagegen. Doch beim Mittagessen erzählt ihm ein Freund, dass man höchstens fünf Ferientage ins neue Jahr mitnehmen dürfe. Alle übrigen Tage würden am 31. Dezember automatisch verfallen. Elmedin ist verunsichert. Muss er jetzt doch noch kurzfristig Ferien nehmen, um seine Ansprüche nicht zu verlieren?

Die rechtliche Einschätzung
Elmedins Freund liegt falsch. Im Schweizer Arbeitsrecht gibt es keine allgemeine Regel, wonach höchstens fünf Ferientage ins Folgejahr übertragen werden dürfen. Auch verfallen nicht bezogene Ferien nicht automatisch am Jahresende.

Zwar schreibt Artikel 329c OR vor, dass Ferien in der Regel im betreffenden Dienstjahr zu gewähren sind. Das hat einen guten Grund: Ferien dienen der regelmässigen Erholung und sollen nicht über Jahre angesammelt werden.

Können Ferien aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht vollständig bezogen werden, bleibt der Anspruch aber grundsätzlich bestehen. Elmedin verliert seine zwölf Tage deshalb nicht einfach mit dem Jahreswechsel.

Allerdings dürfen Ferien auch nicht unbegrenzt aufgeschoben werden. Ferienansprüche verjähren grundsätzlich nach fünf Jahren. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Jahres, für das die Ferien geschuldet waren.

Arbeitgebende können zudem Regeln für den Ferienbezug aufstellen und verlangen, dass Ferien rechtzeitig geplant werden. Sie tragen auch Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden tatsächlich Erholungszeit erhalten. Deshalb kann Elmedin nicht darauf bestehen, sämtliche Ferien beliebig lange anzusparen, selbst wenn er lieber arbeiten möchte.

Für ihn empfiehlt es sich, die Übertragung der zwölf Ferientage schriftlich festzuhalten und mit seinem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren, wann er sie im Folgejahr beziehen wird. ■

MIGRATION

Berufliche Integration: Hürden für Migrantinnen

Migrantinnen stehen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt vor vielfältigen Herausforderungen: Sprachbarrieren, familiäre Verpflichtungen, erschwerter Zugang zu Weiterbildungen und fehlende Anerkennung von Qualifikationen. Jackie Vorpe, Leiterin Bildungspolitik bei Travail.Suisse, zeigt konkrete Lösungsansätze auf.

Adeline Jungo



Manche Frauen kommen mit einer Ausbildung, einem Beruf und Berufserfahrung in die Schweiz, doch ihre Kompetenzen werden kaum oder gar nicht anerkannt. Was müsste verbessert werden, damit dieses Potenzial nicht verloren geht?
Zunächst muss zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden werden. Für bestimmte Berufe ist eine formelle Anerkennung des Diploms erforderlich, für andere hingegen nicht. Für Menschen, die neu in die Schweiz kommen, können diese Verfahren schwer verständlich sein. Deshalb braucht es bessere Informationen und eine gezielte Begleitung bei diesen Prozessen.

Vor allem aber muss vermieden werden, dass die Betroffenen systematisch wieder bei null anfangen müssen. Wer mit zehn Jahren Berufserfahrung in die Schweiz kommt, verfügt bereits über Kompetenzen. Die Frage sollte deshalb lauten: Welche Kompetenzen bringt diese Person bereits mit, und wie können diese anerkannt oder ergänzt werden?

Die Validierung von Bildungsleistungen und Berufserfahrung sowie die Möglichkeiten eines Berufsabschlusses für Erwachsene sind deshalb besonders wichtig. Das Schweizer Bildungssystem ermöglicht es unter anderem, ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) über alternative Qualifikationsverfahren zu erwerben. Im Jahr 2026 steht die Validierung von Bildungsleistungen allerdings nur für rund fünfzehn Berufe zur Verfügung.

Was können Gewerkschaften und Arbeitgebende konkret tun, damit mehr Migrantinnen Zugang zu Aus- und Weiterbildungen erhalten und sich beruflich weiterentwickeln können?
Gewerkschaften und Arbeitgebende können ganz konkret etwas bewirken: indem sie besser informieren, vorhandene Kompetenzen erkennen, den Zugang zu Bildungsangeboten erleichtern und Rahmenbedingungen schaffen, die eine Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen tatsächlich ermöglichen.

Dazu gehören beispielsweise angepasste Arbeitszeiten, die Freistellung von der Arbeit für Weiterbildungen, sprachliche Unterstützung oder Kinderbetreuungsangebote. Menschen mit Migrationshintergrund müssen zudem in der Bildungspolitik ausdrücklich berücksichtigt werden.

Bei Travail.Suisse legen wir besonderen Wert auf Berufsabschlüsse für Erwachsene, die Validierung von Bildungsleistungen und Berufserfahrung sowie die Stärkung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in allen Lebensphasen. Angebote wie viamia zeigen, wie wichtig die Laufbahnberatung für Erwachsene sein kann, die sich beruflich weiterentwickeln möchten.

An welche Stellen können sich Migrantinnen wenden, die ihre Ausbildung oder Berufserfahrung im Ausland erworben haben und abklären möchten, ob ihre Qualifikationen in der Schweiz anerkannt werden?
Eine erste Anlaufstelle ist das offizielle Portal recognition.swiss. Dort kann man den Beruf angeben, den man ausüben möchte, und überprüfen, ob eine Anerkennung erforderlich ist, welche Behörde dafür zuständig ist und wie man vorgehen muss.

Handelt es sich um einen nicht reglementierten Beruf, ist eine formelle Anerkennung in der Regel nicht vorgeschrieben. Dennoch kann es hilfreich sein, das eigene Qualifikationsniveau beurteilen oder bescheinigen zu lassen, um die Stellensuche zu erleichtern.

Welche Anlaufstellen und Beratungsangebote stehen Migrantinnen zur Verfügung, die sich aus- oder weiterbilden möchten, aber noch nicht wissen, welche Möglichkeiten bestehen oder wie sie vorgehen sollen?
Ich würde empfehlen, sich zunächst an eine kantonale Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstelle zu wenden. Diese Beratungsstellen unterstützen auch Erwachsene dabei, ihre bisherige Laufbahn, ihre Kompetenzen und ihre Ziele zu analysieren und passende Bildungsmöglichkeiten zu entdecken.

Auch das Portal berufsberatung.ch ist eine gute erste Anlaufstelle. Und man sollte nicht zögern, direkt einen Beratungstermin zu vereinbaren: Man muss nicht bereits wissen, welche Ausbildung oder Weiterbildung man absolvieren möchte, um sich beraten zu lassen.

Welchen Rat würdest du einer Migrantin geben, die heute in einer wenig qualifizierten Tätigkeit arbeitet, sich aber beruflich weiterentwickeln möchte?
Ich würde ihr zunächst sagen: Informieren Sie sich und sprechen Sie über Ihre beruflichen Ziele. Eine Berufs- und Laufbahnberatungsstelle kann dabei helfen, mögliche Wege aufzuzeigen.

Portrait

Jackie Vorpe ist Leiterin Bildungspolitik bei Travail.Suisse. Sie hat an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) einen Masterabschluss in Berufsbildung erworben und anschliessend im selben Fachbereich promoviert.



Es ist aber auch sinnvoll, mit Arbeitskolleginnen und -kollegen, mit den Vorgesetzten oder mit Personen zu sprechen, die sich innerhalb des Unternehmens bereits beruflich weiterentwickelt haben. Welche Wege haben sie eingeschlagen? Welche Aus- oder Weiterbildungen haben sie absolviert?

Wer seine beruflichen Ziele offen anspricht, kann dadurch Möglichkeiten entdecken, die zuvor nicht sichtbar waren.

Motivation ist natürlich wichtig, aber sie allein reicht nicht aus. Entscheidend ist auch, dass das Unternehmen, das Bildungssystem und die persönlichen Lebensumstände es ermöglichen, diese Motivation tatsächlich in einen beruflichen Aufstieg umzusetzen. ■

Gleichstellungskonferenz am 27. November

Die berufliche Integration von Migrantinnen ist auch Thema der Gleichstellungskonferenz.

Jetzt anmelden!

GEWERKSCHAFT

Flyern für den freien Sonntag

Zwölf statt vier Sonntagsverkäufe? Nicht mit uns. Am letzten Tag der Herbstsession verteilen wir vor dem Bundeshaus Flyer, um die Ratsmitglieder kurz vor der entscheidenden Abstimmung an die Folgen für das Verkaufspersonal zu erinnern.

Michael Steinke



Freitag, 2. Oktober, kurz nach sieben Uhr morgens. Auf dem Bundesplatz in Bern ist es noch ruhig. Von den Nationalrätinnen und Nationalräten fehlt jede Spur. Nur vereinzelt überqueren Passantinnen und Passanten den Platz. Doch bald werden die ersten Politikerinnen und Politiker auf dem Weg ins Bundeshaus hier vorbeikommen. Es ist der letzte Tag der Herbstsession, und auf der Tagesordnung steht ein Geschäft, das für die Angestellten im Detailhandel weitreichende Folgen haben könnte.

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen von Syna und der Sonntagsallianz stehe ich auf dem Bundesplatz. Ausgerüstet mit Flyern wollen wir die Ratsmitglieder nochmals auf die Folgen zusätzlicher Sonntagsverkäufe aufmerksam machen.

Vier oder zwölf Sonntage?

Konkret geht es um die Zürcher Standesinitiative 23.325, die fordert, dass künftig an bis zu zwölf statt wie bisher vier Sonntagen pro Jahr Personal ohne besondere Bewilligung beschäftigen werden darf – eine Verdreifachung.

Im Sommer hat sich bereits der Ständerat mit dem Geschäft befasst. Die Wirtschaftskommission des Ständerats hatte dazu einen Entwurf ausgearbeitet. Der Ständerat trat jedoch äusserst knapp nicht auf die Vorlage ein und sprach sich damit gegen zusätzliche Sonntagsverkäufe aus. Ein Erfolg, vielleicht auch dank des Engagements von Syna, denn im Vorfeld hatten wir mit einer Postkartenaktion auf die Folgen aufmerksam gemacht. Detailhandelsangestellte schrieben ihren Ständerätinnen und Ständeräten, was ihnen durch zusätzliche Sonntagsverkäufe verloren ginge: Zeit mit der Familie, mit Freundinnen und Freunden oder schlicht ein Tag zur Erholung.

Nun ist der Nationalrat am Zug. Lehnt auch er die Vorlage ab, ist das Geschäft abgeschrieben. Andernfalls muss der Ständerat erneut darüber befinden. «Es wäre eine super Sache, wenn wir das Geschäft heute beenden könnten», sagt Cornelia Bickert, Branchenleiterin Detailhandel bei Syna.

Die Betroffenen sitzen nicht im Parlament

«Ich weiss nicht, ob den Parlamentarierinnen und Parlamentariern wirklich bewusst ist, was das für die Betroffenen bedeutet», sagt Bickert. Tatsächlich sitzt im Parlament niemand, der selbst als Verkäuferin oder Verkäufer im Detailhandel arbeitet. Die Realität an der Ladenkasse, die langen Samstage und die Schwierigkeiten, Beruf und Familienleben unter einen Hut zu bringen, sind vom politischen Alltag im Bundeshaus weit entfernt. Genau hier wollen wir mit unseren Flyern ansetzen. Hinter der Forderung nach mehr Sonntagsverkäufen stehen Menschen, die dafür auf einen Teil ihrer gemeinsamen Freizeit verzichten müssten.

Inzwischen ist auf dem Bundesplatz mehr los. Die ersten Ratsmitglieder treffen ein. Viele sind an ihren Anzügen, Aktentaschen und Rollkoffern zu erkennen. Wir haben uns über den Platz verteilt, um sie möglichst aus allen Richtungen zu erreichen. Einige nehmen den Flyer entgegen, ohne ihren Schritt zu verlangsamen. Andere gehen wortlos vorbei, kaum eine Regung im Gesicht. Wieder andere bleiben kurz stehen, wechseln ein paar Worte mit uns oder bedanken sich für unser Engagement.

Ob jemand seine Meinung wegen eines Flyers noch ändert, lässt sich kaum sagen. «Es ist wichtig, nochmals vor Augen zu führen, welche Folgen die Vorlage hätte», sagt Bickert. Wir rechnen mit einem knappen Ergebnis. Umso wichtiger ist es, bis zuletzt auf die Anliegen der Angestellten aufmerksam zu machen.

Zwei Stimmen Unterschied

Nach und nach verschwinden die letzten Ratsmitglieder im Bundeshaus. Draussen bleibt uns nur noch das Warten. Auf unseren Handys verfolgen wir die Abstimmungen im Livestream. Dann ist es so weit: Die Standesinitiative 23.325 steht auf dem Programm.

Gespannt schauen wir auf den Bildschirm. Die Sitze im Nationalrat färben sich nach und nach rot, grün und gelb. Schon auf den ersten Blick ist klar: Das Resultat wird äusserst knapp. Doch wer die Mehrheit hat, lässt sich kaum erkennen. Dann das Ergebnis: 97 Stimmen dafür, 95 dagegen, vier Enthaltungen. Nur zwei Stimmen Unterschied. Der Nationalrat hat die Initiative angenommen. Damit ist die Ausweitung der Sonntagsverkäufe noch nicht vom Tisch. Die Enttäuschung ist spürbar. Wir hatten gehofft, dass die Vorlage heute endgültig scheitern würde. Gleichzeitig zeigt das knappe Ergebnis, wie umstritten das Geschäft ist.

In einer Sitzungspause kommt Giorgio Fonio, Tessiner Nationalrat und Regionalsekretär unserer Partnergewerkschaft OCST, aus dem Bundeshaus. Spontan lädt er uns auf einen Kaffee in die Wandelhalle ein. Auch Fonio blickt bereits auf den nächsten Schritt. «Jetzt liegt es am Ständerat, seine Ablehnung der Initiative in der kommenden Wintersession zu bestätigen. Macht er das, ist das Geschäft vom Tisch.» Er zeigt sich zuversichtlich, dass die zusätzlichen Sonntagsverkäufe letztlich nicht kommen werden.

Der Einsatz geht weiter

Als wir das Bundeshaus wieder verlassen, ist klar: Unser Einsatz für den freien Sonntag ist mit diesem Morgen nicht abgeschlossen. In der Wintersession wird der Ständerat erneut entscheiden müssen.

Ob mit Flyern vor dem Bundeshaus, Postkarten von Betroffenen oder persönlichen Gesprächen mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern: Wir werden uns erneut dafür einsetzen, dass ihre Stimmen gehört werden. Denn bei der Debatte geht es nicht nur um längere Ladenöffnungszeiten oder zusätzliche Einkaufsmöglichkeiten. Es geht um gemeinsame freie Zeit, um Familienleben und um die Gesundheit. ■


SICHERE
RENTEN.
AHV
Finanzierung
JA