

verso

DAS SYNA MAGAZIN

01/26



Lohnrunde 2026

Lebenshaltungskosten
steigen – Löhne bleiben
mehrheitlich zurück

Bauhauptgewerbe

Einigung über neuen
Landesmantelvertrag
erzielt



FOKUS

Stress und Erschöpfung nehmen weiter zu

Arbeitsbedingungen verteidigen – wichtiger denn je!



Die neuesten Ergebnisse des «Barometer Gute Arbeit» liefern alarmierende Zahlen. Stress, Erschöpfung und Überlastung nehmen spürbar zu: Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden berichten von entsprechenden Symptomen. Lange Arbeitszeiten, hohe psychische Belastungen und mangelnde Erholung prägen den Arbeitsalltag vieler Menschen – ein Befund, der uns in Alarmbereitschaft versetzen muss.

Gerade deshalb ist es wichtiger denn je, starke Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln. Sie schaffen verbindliche Arbeitsbedingungen, die gesundes Arbeiten ermöglichen und die Rechte der Arbeitnehmenden wirksam schützen. Dass gemeinsamer Druck Wirkung zeigt, beweist das Bauhauptgewerbe eindrucksvoll: Nach landesweiten Protesttagen konnte ein neuer Landesmantelvertrag (LMV) ausgehandelt werden – mit spürbaren Verbesserungen. Die unbezahlte Reisezeit wurde deutlich reduziert, eine Baustellenzulage eingeführt und die Lohnerhöhungen sind neu direkt an die Inflation gekoppelt. Das ist ein Meilenstein für mehr Sicherheit, Fairness und Planbarkeit im Arbeitsalltag auf den Baustellen.

In anderen Branchen sieht die Entwicklung jedoch weniger erfreulich aus. Trotz steigender Lebenshaltungskosten stagnieren vielerorts die Löhne – und das trotz gestiegener Produktivität. Umso wichtiger bleibt unser gewerkschaftliches Engagement, auch in der Lohnfrage. Es braucht Mechanismen, die die Löhne – wie im neuen LMV – automatisch an die Teuerung anpassen. Zudem muss sichergestellt werden, dass Produktivitätsgewinne auch bei den Arbeitnehmenden ankommen.

Dafür kämpfen wir – zusammen, solidarisch und entschlossen. Denn gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. Sie werden erkämpft.

Yvonne Féri
Syna-Präsidentin

Impressum

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 4 Ausgaben pro Jahr

Auflage 21 982 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 zeitungsdruk ag

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe 22. Mai 2026

Redaktionsschluss 10. April 2026

Bildnachweise Adobe (S.16), Continue (S.1, S.12, S.14), Syna (S.3, S.4, S.6, S.8, S.11), zVg (S.18)



06

BRANCHEN

Neuer Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe

Gemeinsamer Druck wirkt: Nach Protesttagen in der ganzen Schweiz konnte ein neuer Landesmantelvertrag abgeschlossen werden – ein wichtiger Erfolg für die Beschäftigten.

BRANCHEN

04 Lohnrunde 2026: Ernüchternde Bilanz

Steigende Preise, stagnierende Reallöhne: Eine Einordnung der Resultate der diesjährigen Lohnverhandlungen.

ICH UND MEINE ARBEIT

11 «Abwechslungsreiche und sinnvolle Arbeit – darum passt die Syna zu mir.»

Riccardo Longhitano ist Lernender im zweiten Lehrjahr als Kaufmann EFZ bei Syna.

RECHT

12 Psychische Gesundheit und Arbeitsrecht

Wenn Arbeit krank macht, stellen sich viele Fragen. Zwei konkrete Fälle aus dem Arbeitsalltag zeigen, welche Rechte Arbeitnehmende haben.

BRANCHEN

14 Psychische Erkrankungen in der Uhrenindustrie

Eine Branchenlösung zeigt, wie Prävention dank funktionierender Sozialpartnerschaft gelingen kann.

GLEICHSTELLUNG

16 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Zu oft tabuisiert. Warum wir hinschauen und Betroffene stärken müssen.

EXKURS

18 Mietpreisinitiative

Hohe Mieten belasten viele Haushalte. Die Mietpreis-Initiative fordert faire, transparente Mieten.



08

POLITIK

Stress und Erschöpfung weiterhin Hauptsorge

Psychische Belastungen bleiben eine der grössten Sorgen in der Arbeitswelt. Der aktuelle «Barometer Gute Arbeit» zeigt: Bereits junge Arbeitnehmende sind stark betroffen.

«Die Reallöhne stagnieren seit gut zehn Jahren»

Die Lohnverhandlungen für 2026 geben wenig Anlass zur Zuversicht. Syna stuft die Lohnrunde als ungenügend ein. Nora Picchi, Leiterin Gewerkschaftspolitik bei Syna, erklärt die Gründe dafür und zeigt, weshalb viele Arbeitnehmende trotz einzelner Verbesserungen heute kaum besser dastehen als vor zehn Jahren.

Michael Steinke



Syna bezeichnet die Lohnrunde 2026 als ungenügend. Wie kommt ihr zu diesem Schluss?

Nora Picchi: Wenn wir die aktuelle Lohnrunde auswerten, sehen wir ein sehr ernüchterndes Bild. In den meisten Branchen erhalten die Arbeitnehmenden keine oder nur minimale Lohnerhöhungen. Syna forderte eine generelle Lohnerhöhung von zwei Prozent. Diese Erwartung wurde klar verfehlt. In mehr als der Hälfte der Branchen liegen die vereinbarten Erhöhungen zwischen 0,2 und 0,5 Prozent. Nur in rund zehn Prozent der Fälle gibt es Lohnsteigerungen von mehr als einem Prozent. Bei einer Inflationsprognose von rund 0,5 Prozent für das kommende Jahr bedeutet das für die Beschäftigten in mehr als der Hälfte der Branchen einen Reallohnverlust. Sie können sich nächstes Jahr weniger leisten als im Jahr zuvor – das ist eine sehr problematische Entwicklung.

In den letzten drei Jahren gab es dennoch wieder positive Reallohnentwicklungen. Sind diese nicht als Erfolg zu werten?

Picchi: Natürlich ist es grundsätzlich positiv, dass die Löhne in den letzten zwei bis drei Jahren wieder leicht gestiegen sind. Aber man darf die Lohnentwicklung nicht isoliert betrachten, sondern muss sie in einem langfristigen Horizont einordnen. Wenn wir die letzten zehn Jahre anschauen, stellen wir fest: Die Verbesserungen von 2024 und 2025 haben lediglich einen Teil der massiven Reallohnverluste aus den Inflationsjahren 2021 bis 2023 ausgeglichen. Das war notwendig, aber es ist kein echter Fortschritt. Wenn die Reallohne über ein Jahrzehnt stagnieren oder sinken und dann zwei Jahre leicht aufholen, stehen die Arbeitnehmenden am Ende trotzdem weitgehend am gleichen Ort wie zuvor.

Wie stark trifft diese Entwicklung die Arbeitnehmenden konkret im Alltag?

Picchi: Sehr stark. Eine aktuelle Studie von Travail.Suisse zeigt, dass rund ein Drittel der Arbeitnehmenden in den letzten drei Jahren keine einzige Lohnerhöhung erhalten hat. Gleichzeitig steigen die Mieten, die Krankenkassenprämien und die Lebenshaltungskosten insgesamt spürbar an. Viele Haushalte geraten dadurch zunehmend unter Druck. Besonders problematisch ist auch der Trend weg von generellen Lohnerhöhungen hin zu individuellen Anpassungen. Wenn ein Unternehmen die Lohnsumme beispielsweise um 0,5 Prozent erhöht, kann das bedeuten, dass die Hälfte der Belegschaft ein Prozent mehr

erhält, während die andere Hälfte leer ausgeht. Das verschärft Ungleichheiten und spaltet die Belegschaften.

Arbeitgeber verweisen häufig auf ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld. Ist dieses Argument aus eurer Sicht stichhaltig?

Picchi: Das wirtschaftliche Umfeld ist ohne Zweifel anspruchsvoll. Die Frankenaufwertung, Unsicherheiten im internationalen Handel und der politische Spardruck stellen Unternehmen vor Herausforderungen. Aber diese Situation ist sehr unterschiedlich – je nach Branche und Betrieb. Insgesamt wächst die Schweizer Wirtschaft weiter: Die Wertschöpfung nimmt zu, die Beschäftigung steigt, insbesondere im Dienstleistungssektor. Wir befinden uns nicht in einer generellen Krise. Wer pauschal behauptet, es gäbe keinen Spielraum für Lohnerhöhungen, blendet wesentliche wirtschaftliche Fakten aus.

Auffällig ist, dass die Produktivität weiter steigt. Warum ist dieses Thema für Syna so zentral?

Picchi: Produktivität ist der Schlüssel für eine nachhaltige Lohnentwicklung. Wenn pro Arbeitsstunde mehr Wertschöpfung entsteht, sollte sich das grundsätzlich auch in höheren Löhnen niederschlagen. In den letzten 25 Jahren lag das durchschnittliche Produktivitätswachstum bei rund 1,2 Prozent pro Jahr. Seit etwa fünf Jahren beobachten wir jedoch eine klare Entkoppelung: Die Produktivität steigt, die Reallöhne hingegen nicht. Diese Lohn-Produktivitätslücke wächst – und schliesst sich nicht mehr automatisch.

«Die zusätzlichen Erträge verbleiben zunehmend bei den Unternehmen und den Aktionärinnen und Aktionären. Die Arbeitnehmenden gehen leer aus oder erhalten bestenfalls einen kleinen Teil davon.»

Nora Picchi, Leiterin Gewerkschaftspolitik bei Syna

Was bedeutet diese Entkoppelung für die Verteilung des wirtschaftlichen Erfolgs?

Picchi: Ganz einfach: Die zusätzlichen Erträge verbleiben zunehmend bei den Unternehmen und den Aktionärinnen und Aktionären. Die Arbeitnehmenden gehen leer aus oder erhalten bestenfalls einen kleinen Teil davon. Es gibt keinen Marktmechanismus, der von selbst für eine faire Verteilung sorgt. Ohne Druck durch Gesamtarbeitsverträge, starke Gewerkschaften und klare politische Rahmenbedingungen passiert schlicht nichts.

Gibt es trotz der ernüchternden Bilanz auch Lichtblicke?

Picchi: Ja, es gibt Lichtblicke, etwa im Bauhauptgewerbe mit dem neuen Landesmantelvertrag. Nach sehr zähen Verhandlungen konnten dank Mobilisierung und Protesten bessere Löhne, weniger unbezahlte Arbeitszeit und ein automatischer Teuerungsausgleich durchgesetzt werden. Auch im Maler- und Gipsergewerbe wurden Fortschritte erzielt. Diese Beispiele zeigen, dass gut organisierte Arbeitnehmende Erfolge erreichen können. Insgesamt bleibt die Bilanz der Lohnrunde 2026 jedoch ernüchternd: Einzelne Verbesserungen ändern nichts daran, dass die strukturelle Lohnschwäche anhält. Damit Arbeit sich wieder lohnt, braucht es stärkere Gesamtarbeitsverträge, generelle Lohnerhöhungen und eine klare Priorisierung der Kaufkraft der Arbeitnehmenden. ■

BRANCHEN

Fertig gratis auf dem Bau!

Nach zähen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner auf einen neuen Landesmantelvertrag (LMV) geeinigt. Entscheidend für den Durchbruch war der grosse Druck von der Strasse – und damit von den Bauarbeiterinnen und Bauarbeitern selbst.

Michael Steinke



Vom Tessin über die Romandie bis in die Deutschschweiz: In allen Landesteilen bot sich in den vergangenen Monaten dasselbe Bild. Mehrere Tausend Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter gingen auf die Strasse, um für bessere Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe zu kämpfen. Diese Proteste zeigten Wirkung. Kurz vor Ablauf des bisherigen Landesmantelvertrags (LMV) Ende 2025 konnten sich die Sozialpartner auf einen neuen, landesweit gültigen Vertrag, einigen – nicht zuletzt dank des anhaltenden Drucks aus der Basis.

Der LMV regelt die zentralen Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe der Schweiz. Weil der Vertrag Ende 2025 auslief, musste ein neuer ausgehandelt werden. Die Verhandlungen begannen früh, doch sie gestalteten sich von Anfang an schwierig. Zu weit lagen die Forderungen der beiden Seiten auseinander.

Schwierige Ausgangslage

«Die Vorschläge des Schweizerischen Baumeisterverbandes, die uns zu Beginn als Verhandlungsbasis präsentiert wurden, hatten es in sich», erinnert sich Guido Schluep, Co-Branchenleiter Bauhauptgewerbe bei Syna. Geplant war unter anderem, den Samstag zum normalen Arbeitstag zu machen und den Samstagszuschlag zu streichen. Zusätzlich forderte der Baumeisterverband Lohnreduktionen von bis zu 25 Prozent – etwa für Lehrabgänger – sowie eine stärker flexibilisierte Einsatzplanung. Für die Unternehmen hätte das mehr Spielraum bedeutet, für die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter hingegen noch unberechenbarere Arbeitszeiten. «Angesichts des Fachkräftemangels in der Branche ist das für uns völlig unverständlich», so Schluep. Laut Studien verlässt jede zweite ausgebildete Fachkraft den Beruf frühzeitig – unter solchen Vorzeichen Löhne zu senken, wäre fatal.

Die Forderungen der Arbeitnehmenden gingen klar in die andere Richtung. Grundlage dafür bildete eine breit angelegte Umfrage unter Bauangestellten. Michele Aversa, ebenfalls Branchenleiter Bauhauptgewerbe bei Syna, fasst es so zusammen: «Die Rückmeldungen waren eindeutig: Die unbezahlte Reisezeit von täglich 30 Minuten muss weg.» Zudem verlangten die Befragten familienfreundlichere Arbeitszeiten und verlässliche Einsatzpläne – statt noch mehr Flexibilität zulasten der Beschäftigten.

Vertragsloser Zustand drohte

Angesichts dieser Gegensätze schien ein Scheitern der Verhandlungen lange möglich. Ein vertragsloser Zustand hätte bedeutet, dass zentrale Schutzbestimmungen wegfallen. «Das hätte zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen für die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter geführt», sagt Aversa. Aber auch für die Unternehmen wäre es problematisch gewesen: Der allgemeinverbindliche LMV sorgt für Planungssicherheit und gleich lange

Spiesse. Alle Baufirmen – auch ausländische – müssen sich an die gleichen Regeln halten. Das schützt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch seriöse Betriebe vor Lohndumping. Am 12. Dezember 2025 dann der Durchbruch bei den Verhandlungen und damit ein neuer LMV.

Das ist neu im LMV

Die grösste Verbesserung betrifft die Reisezeit. Bislang waren täglich 30 Minuten unbezahlt. Diese werden nun schrittweise reduziert: Ab dem Jahr 2030 gelten nur noch 20 Minuten als unbezahlte Reisezeit – je 10 Minuten für den Hin- und Rückweg zur Baustelle. Alles darüber hinaus zählt als Arbeitszeit. Zusätzlich erhalten Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter eine tägliche Baustellenzulage. Diese wird stufenweise erhöht und beträgt ab 2028 neun Franken pro Tag. Damit wird die verbleibende Reisezeit finanziell abgegolten. Die unbezahlte Reisezeit gehört damit der Vergangenheit an.

Ebenfalls neu ist der automatische Teuerungsausgleich. Steigen die Lebenshaltungskosten, erhöhen sich auch die Löhne automatisch. Dieser Mechanismus schützt vor Reallohnverlusten und gewinnt zunehmend auch in anderen Gesamtarbeitsverträgen an Bedeutung.

Wichtig ist zudem, was verhindert werden konnte: Der Samstag bleibt ein Arbeitstag mit Zuschlägen, und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten zulasten der Beschäftigten wurde abgewehrt. Der Kündigungsschutz für ältere, kranke oder verunfallte Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter bleibt ebenfalls unangetastet.

Darüber hinaus enthält der neue LMV verschiedene weitere Verbesserungen. So werden bei Todesfällen in der Familie – etwa bei Grosseltern – neu drei freie Tage gewährt.

«Viele Arbeitnehmende haben Familie im Ausland», erklärt Aversa. «Solche Regelungen erleichtern es, schwierige Situationen menschlich zu bewältigen.»

Sechs Jahre Sicherheit – dank Protest

Besonders ist auch die Laufzeit des neuen Vertrags: Er gilt für sechs Jahre. Das bringt Stabilität in einer Branche, die unter hohem Druck steht. «Diese Resultate konnten wir vor allem dank des grossen Drucks von der Strasse erreichen», betont Schluep. «Wir hatten vor der letzten Verhandlungsrunde mit einem vertragslosen Zustand gerechnet. Umso erfreulicher ist es, nun klare Regeln für die kommenden Jahre zu haben.»

Der neue Landesmantelvertrag zeigt: Wenn Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter gemeinsam auftreten und ihre Stimme erheben, lassen sich selbst festgefahrene Positionen bewegen. Ein wichtiger Schritt hin zu einer fairen, attraktiven und zukunftsfähigen Baubranche. ■



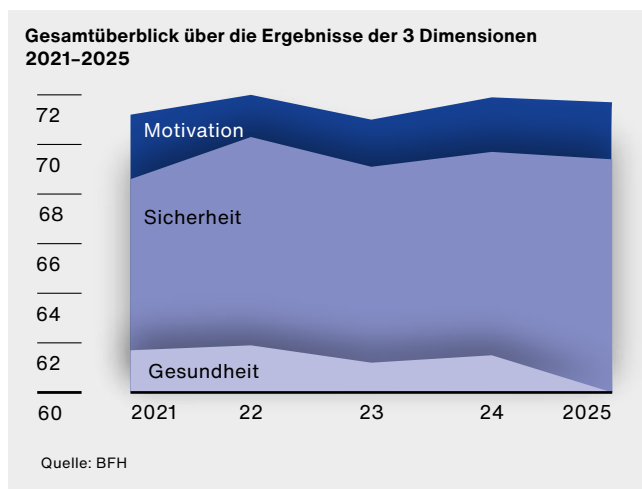
POLITIK

Gestresst und erschöpft – bereits in jungen Jahren

Engagiert und ambitioniert starten viele junge Menschen ins Berufsleben – und fühlen sich dennoch zunehmend gestresst oder emotional erschöpft. Der von Travail.Suisse veröffentlichte «Barometer gute Arbeit 2025» zeigt: Die psychische Gesundheit wird bereits beim Berufseinstieg zu einem zentralen Thema.

Jackie Vorpe, Verantwortliche Bildungspolitik, Travail.Suisse

Seit 2015 misst der «Barometer Gute Arbeit» die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz aus Sicht der Arbeitnehmenden. Die repräsentative Studie wird gemeinsam von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule (BFH) durchgeführt und basiert auf 20 Kriterien in drei Bereichen: Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Für die Ausgabe 2025 wurden 1'422 erwerbstätige Personen zwischen 16 und 64 Jahren befragt. Der Gesamtindex liegt bei 67,0 Punkten – leicht unter dem Vorjahreswert von 67,7 Punkten. Grundsätzlich gilt: Je näher der Wert bei 100 liegt, desto positiver werden die Arbeitsbedingungen eingeschätzt.



Auf den ersten Blick wirkt dieses Resultat stabil und durchaus solide. Doch hinter der scheinbaren Ruhe verbirgt sich eine Entwicklung, die Sorgen macht: Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz verschlechtert sich seit Jahren kontinuierlich – besonders ausgeprägt bei jungen Erwerbstätigen, also bei der Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2010). Für viele fühlt sich die heutige Arbeitswelt wie ein «ultra-transformiertes» System an: Jobtitel sind abstrakt (Business Developer, Key Account Manager), Karrierewege selten geradlinig, Erwartungen diffus und gleichzeitig hoch. Junge Menschen müssen früh lernen, komplexe Berufsbiografien zu verstehen, Entscheidungen zu treffen und sich immer wieder neu zu positionieren – oft ohne klare Orientierung.

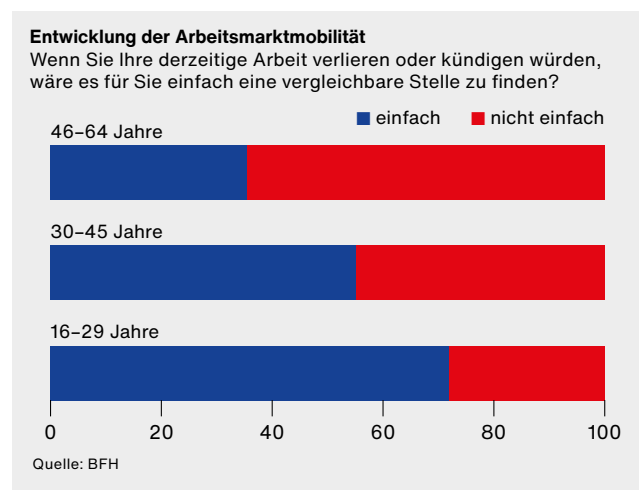
Motivation im Wandel?

Mit 71,7 Punkten bleibt die Motivation auch 2025 die am besten bewertete Dimension. Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden sagt, dass sie ihre Arbeit als sinnvoll erlebt und sich gesellschaftlich nützlich fühlt. Über 80 Prozent sind insgesamt zufrieden mit ihrem Job. Besonders auffällig sind jedoch die Unterschiede nach Altersgruppen: Während 78,7 Prozent der 30- bis 45-Jährigen mit ihrer Arbeit zufrieden sind, liegt der Wert bei den 16- bis 29-Jährigen sogar bei 85,6 Prozent.

Dieses Ergebnis widerspricht dem verbreiteten Bild von «arbeitsunwilligen» oder wenig belastbaren jungen Menschen. Zwar wird der Generation Z gerne ein Mangel an Durchhaltevermögen oder Begeisterungsfähigkeit nachgesagt – Stichwort «fehlender Grit». Doch Studien zeigen ein anderes Bild: Junge Menschen legen grossen Wert auf Engagement, Leistung und die Qualität ihrer Arbeit. Sie identifizieren sich mit dem, was sie tun, und wollen einen Beitrag leisten. Sie lehnen Arbeit nicht ab – sie stellen höhere Ansprüche. Sinn, Anerkennung, Entwicklungsmöglichkeiten und ein respektvoller Umgang sind für sie keine Extras, sondern zentrale Voraussetzungen.

Junge profitieren von der grossen Arbeitsmarktmobilität

Dank eines gut funktionierenden Arbeitsmarkts und insgesamt tiefer Arbeitslosigkeit in der Schweiz (2,8 %) ist die Angst, den Job zu verlieren, nach wie vor gering. Entsprechend bleibt auch die Dimension «Sicherheit» mit 69,4 Punkten stabil.



Die Zahlen aus dem Barometer zeigen zudem klar: Junge Menschen fühlen sich auf dem Arbeitsmarkt deutlich mobiler als ältere. Über 70 Prozent der 16- bis 29-Jährigen gehen davon aus, dass sie im Fall einer Kündigung problemlos wieder eine vergleichbare Stelle finden würden. Mit zunehmendem Alter ändert sich dieses Bild deutlich: Bei den 46- bis 64-Jährigen teilt weniger als ein Drittel diese Einschätzung.

Jobsicherheit ist also stark abhängig von der jeweiligen Phase im Berufsleben – und hier haben junge Erwerbstätige aktuell einen klaren Vorteil. Angesichts der alternden Bevölkerung und der vielen Babyboomer, die in den kommenden Jahren in Pension gehen, wird der Beitrag der jungen Generation für die Schweizer Wirtschaft besonders wichtig. Die vielen offenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt machen gleichzeitig deutlich, wie wichtig für junge Menschen eine gute Ausbildung, eine klare Berufsorientierung und solide Kompetenzen im Umgang mit der eigenen Laufbahn sind.

Gesundheit: Hier wirds richtig kritisch

Am deutlichsten schlägt der Barometer 2025 beim Thema Gesundheit Alarm. Mit 60,0 von 100 Punkten erreicht diese Dimension den tiefsten Stand seit mehreren Jahren. Besonders die psychische Belastung nimmt markant zu:

- 42,4 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich häufig oder sehr häufig gestresst
- 41,1 Prozent sind am Ende des Arbeitstags emotional erschöpft
- Mehr als die Hälfte leistet regelmässig Überstunden
- Knapp ein Viertel arbeitet oft mehr als zehn Stunden pro Tag

Bei den jungen Erwerbstätigen sind diese Werte kaum tiefer: 40,6 Prozent der 16- bis 29-Jährigen fühlen sich häufig oder sehr häufig gestresst, 39,8 Prozent berichten von emotionaler Erschöpfung. Der Unterschied zeigt sich weniger in der Belastung selbst als in deren Wahrnehmung und Bewältigung. Junge Menschen haben tendenziell mehr Mühe, ihr Gleichgewicht zu halten – oder sie legen bewusst mehr Wert darauf. Nur 80,1 Prozent sagen, dass sie Arbeit und Privatleben gut vereinbaren können. Bei den 46- bis 64-Jährigen sind es 84 Prozent.

Psychische Belastungen während der Ausbildung

Die kurz vor dem Barometer veröffentlichte WorkMed-Studie 2025 zur psychischen Gesundheit von Lernenden bestätigt dieses Bild eindrücklich. 61 Prozent der befragten Lernenden geben an, während ihrer Ausbildung psychische Probleme erlebt zu haben. Rund 30 Prozent spürten sogar direkte Auswirkungen auf ihren Ausbildungsweg.

Wichtig ist dabei die Einordnung: Es geht nicht darum, die Lehre schlechtzureden. Vergleichbare Studien zu Gymnasiasten oder Studierenden fehlen bislang. Die Forschenden halten jedoch klar fest, dass die Ursachen nicht in fehlender Motivation oder mangelnder Resilienz liegen. Entscheidend sind die Bedingungen: unregelmässige Arbeitszeiten, hoher Leistungs- und Prüfungsdruck, mentale Überlastung und zu wenig Raum für Erholung. Ein unterstützendes Ausbildungsklima, weniger Arbeit zu Randzeiten (abends, samstags) und das konsequente Einhalten von Ruhezeiten können hier viel bewirken.

Abschalten wird zur Herausforderung

Warum erleben so viele Menschen ihre Arbeit als stressig? Ein zentraler Grund ist die zunehmende Schwierigkeit, wirklich abzuschalten. Permanente Erreichbarkeit gilt heute oft als Beweis für Engagement und Professionalität. 27,8 Prozent der Befragten sagen, dass von ihnen häufig oder sehr häufig erwartet wird, auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten erreichbar zu sein.

Das hat direkte Folgen für die Erholung: 32,5 Prozent geben an, unter der Woche kaum oder gar keine Zeit für echte Regeneration zu haben. Ähnlich sieht es bei Ferien und freien Tagen aus. Bemerkenswert ist, dass diese Problematik alle Altersgruppen betrifft – und Stress kein reines «Jugendthema».

Die zunehmende Verbreitung von Homeoffice verstärkt diesen Trend. 42,6 Prozent arbeiten zumindest teilweise von zu Hause aus. Das schafft Flexibilität, lässt aber die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit weiter verschwimmen. Gleichzeitig misst die junge Generation ihrem sozialen Leben einen hohen Stellenwert bei. Immer weniger junge Menschen können oder wollen sich vorstellen, dauerhaft 100 Prozent zu arbeiten. Langsam, aber stetig distanzieren sie sich von der Hustle Culture der ständigen Selbstoptimierung. Der leistungsorientierte Schweizer Arbeitsmarkt wird lernen müssen, diese Haltung ernst zu nehmen. Diskussionen über zusätzliche Ferientage für Lernende oder Teilzeitmodelle in der Berufsbildung sind daher konsequent und notwendig.

Gesundheit schützen – von Anfang an

Das Fazit des «Barometer Gute Arbeit 2025» ist eindeutig: Die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sind insgesamt gut. Gleichzeitig gerät die psychische Gesundheit immer stärker unter Druck – besonders bei jungen Menschen. Prävention muss früh ansetzen. Entscheidend sind echte Erholungsmöglichkeiten: planbare Arbeitszeiten, weniger Randzeiten, genügend Ferien – gerade für Lernende in Prüfungsphasen – sowie eine Unternehmenskultur, die Pausen, Grenzen und Ruhezeiten respektiert.

Für die Gewerkschaften ist klar: Wer die Gesundheit junger Erwerbstätiger und Lernender schützt, investiert in nachhaltige Berufsbiografien und in die Zukunft des Arbeitsmarkts. Gute Arbeitsplätze zeigt sich nicht nur in Motivation, Leistung oder Effizienz. Sie zeigen sich auch darin, ob Menschen gesund bleiben können – körperlich und psychisch. Und das von Anfang an. ■

«Abwechslungsreiche und sinnvolle Arbeit – darum passt die Syna zu mir.»

Riccardo Longhitano, 16 Jahre alt,
ist Lernender im zweiten Lehrjahr als
Kaufmann EFZ bei der Syna.
Er schätzt die Abwechslung in der
Ausbildung, den Sinn hinter der
Arbeit und sorgt mit viel Sport
für den nötigen Ausgleich.



Meine Arbeit

Ich bin im zweiten Lehrjahr bei der Syna und absolviere meine Lehre als Kaufmann EFZ. Besonders cool finde ich, dass ich jedes Semester die Abteilung wechsle. So bekomme ich immer wieder neue Einblicke und lerne viele verschiedene Bereiche kennen. Bisher war ich unter anderem in der Buchhaltung, der Arbeitslosenkasse und in der Kommunikationsabteilung tätig. Diesen Frühling wechsle ich zusätzlich ins Regionalsekretariat in Solothurn, worauf ich mich schon sehr freue.

Der regelmässige Wechsel gefällt mir mega gut, weil überall andere Schwerpunkte gesetzt werden. In der Kommunikation geht es mehr ums Schreiben, Gestalten und Organisieren, in der Buchhaltung stehen Zahlen im Mittelpunkt und am Empfang hat man direkten Kontakt mit den Gewerkschaftsmitgliedern. Dadurch bleibt der Arbeitsalltag abwechslungsreich und wird nie langweilig.

Meine Gewerkschaft

Von der Gewerkschaft Syna habe ich zum ersten Mal durch eine Freundin unserer Familie gehört. Sie arbeitete beim FAR – der Stiftung Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe. Während meiner Lehrstellensuche habe ich sie gefragt, ob ich mal bei Syna reinschnuppern darf, und fand die Arbeit sehr spannend. Zudem überzeugt mich besonders, wofür sich Syna einsetzt: für faire Arbeitsbedingungen, gute Löhne, Vaterschaftsurlaub und für Menschen, die in der Gesellschaft oft weniger gehört werden. Diese Werte im Arbeitsalltag zu unterstützen, gibt meiner Arbeit Sinn. Deshalb stehe ich voll hinter der Syna – nicht nur als Mitarbeiter, sondern auch als Mitglied.

Mein Ausgleich

Die Arbeit macht mir Spass, und die Teamkollegen sind sehr hilfsbereit. Trotzdem ist mir ein guter Ausgleich wichtig. Ich verbringe viel Zeit mit Freunden und bin sehr sportlich unterwegs. Im Winter bin ich oft auf der Skipiste, ansonsten generell viel in Bewegung. Besonders wichtig ist mir Inlinehockey bei den «Gekkos Gerlafingen», mit denen wir auch schon international spielen durften. Zusätzlich bin ich Assistenztrainer bei der U16. Es macht mir grossen Spass, anderen neue Tricks und Skills beizubringen, Verantwortung zu übernehmen und mein Wissen weiterzugeben. ■

Lehrstelle 2026

Starte deine Lehre als
Kaufmann/Kauffrau EFZ
bei Syna – abwechslungsreich,
sinnvoll,
mittendrin.

Jetzt bewerben!



Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Stress, Erschöpfung oder psychische Erkrankungen sind am Arbeitsplatz kein Tabuthema mehr – sorgen aber oft für Unsicherheit. Zwei Beispiele aus dem Berufsalltag zeigen, welche Rechte Arbeitnehmende haben, was sie ihrem Arbeitgebenden sagen müssen und wo klare Grenzen gesetzt sind.

Katarina Duzanic



1. Fall: Logistiker mit längerer depressiver Phase

Jonas (35) arbeitet seit sechs Jahren als Logistiker bei einem Vertriebsunternehmen. Seit einigen Monaten leidet er an einer depressiven Phase. Konzentrationsprobleme, Erschöpfung und Schlafstörungen machen es ihm unmöglich, regelmässig zu arbeiten.

Seine Ärztin schreibt ihn zunächst für zwei Wochen krank, später wird die Arbeitsunfähigkeit verlängert. Insgesamt fehlt Jonas mehrere Wochen im Betrieb. Sein Vorgesetzter fragt nach, warum Jonas so lange ausfällt und ob es «psychische Gründe» seien.

Jonas ist verunsichert: Muss er dem Betrieb sagen, weshalb er ausfällt?

Rechtliche Einschätzung

Jonas muss seinem Arbeitgeber nicht die Diagnose seiner Krankheit offenlegen. Der medizinische Grund gehört zu seiner Privatsphäre. Es genügt, wenn er ein ärztliches Zeugnis vorlegt, das bestätigt, dass er arbeitsunfähig ist.

Jonas kann einfach sagen, dass er aus gesundheitlichen Gründen fehlt, ohne ins Detail zu gehen. Er muss seine Informationspflicht als Arbeitnehmer wahren, indem er den Betrieb kontinuierlich, sofort und vollständig über die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer informiert.

2. Fall: Junge Informatikerin unter Druck wegen Überstunden

Lea (27) arbeitet seit drei Jahren Vollzeit als Informatikerin in einem IT-Unternehmen. In letzter Zeit läuft im Betrieb ein grosses neues Projekt. Der Arbeitsdruck steigt, Überstunden werden erwartet.

Lea kommuniziert frühzeitig und klar, dass sie ihr vertragliches Pensum zuverlässig leistet, aber keine zusätzlichen Überstunden mehr übernehmen kann, da sie gesundheitlich am Limit ist. Sie fühlt sich zunehmend erschöpft und hat bereits Warnsignale einer psychischen Überlastung. Ihr psychisches Wohlbefinden verschlechtert sich zunehmend, weshalb sie auch professionelle psychische Unterstützung in Anspruch nehmen möchte.

Lea fragt sich: Darf ihr Arbeitgeber sie überhaupt zur Überstundenleistung zwingen?

Rechtliche Einschätzung

Überstundenarbeit bezeichnet die Arbeitszeit, die über die im Arbeitsvertrag festgelegte oder üblicherweise vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Folgende Voraussetzungen müssten laut Art. 321c OR erfüllt werden:

- Die Überstundenleistung müsste betrieblich notwendig sein. Dies wäre der Fall, wenn besonders viel oder dringende Arbeit anfällt. Wenn hingegen Überstundenleistung durch bessere Organisation oder durch Einsatz von vorhandenen Hilfskräften leicht hätte vermieden werden können, entfällt die Notwendigkeit.
- Die Leistung von Überstunden darf die physische und psychische Belastungsfähigkeit der Arbeitnehmenden nicht überschreiten.
- Überstunden dürfen nur im Einklang mit den Grundsätzen von Treu und Glauben verlangt werden. Die Leistung dieser muss somit zumutbar sein. Die Zumutbarkeit hängt von den individuellen persönlichen Umständen der Arbeitnehmenden ab.
- Auch die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten sind zu beachten.

Der Arbeitgebende kann Überstunden einseitig anordnen, jedoch müssen die genannten Voraussetzungen erfüllt werden. Zudem hat der Arbeitgebende gegenüber seinen Arbeitnehmenden Fürsorgepflichten. Laut Art. 328 OR ist der Arbeitgebende verpflichtet, für das Wohl seiner Arbeitnehmenden zu sorgen, insbesondere ihren Gesundheitsschutz sicherzustellen. Er muss Massnahmen ergreifen, um die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden zu schützen. Unterlässt er dies, verletzt er seine Fürsorgepflicht.

Auch wenn die Überstunden betrieblich notwendig erscheinen, muss geprüft werden, ob diese beispielsweise durch eine bessere Organisation vom Arbeitgebenden hätten vermieden werden können. Lea ist gesundheitlich am Anschlag und hat ihren Arbeitgebenden darüber informiert. Aufgrund ihres persönlichen Gesundheitszustands ist die Leistung von Überstunden für sie unzumutbar, da diese ihre physische und psychische Belastungsfähigkeit überschreiten und ihre Gesundheit gefährden würden. Wenn Lea aufgrund ihres Gesundheitszustands nachweislich nicht in der Lage ist, Überstunden zu leisten, darf der Arbeitgebende sie nicht dazu zwingen. Er ist vielmehr verpflichtet, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmenden, zu ergreifen und die Arbeitsorganisation entsprechend zu optimieren, um derartige Belastungen zu vermeiden und die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. ■

Hast du Rechtsfragen?

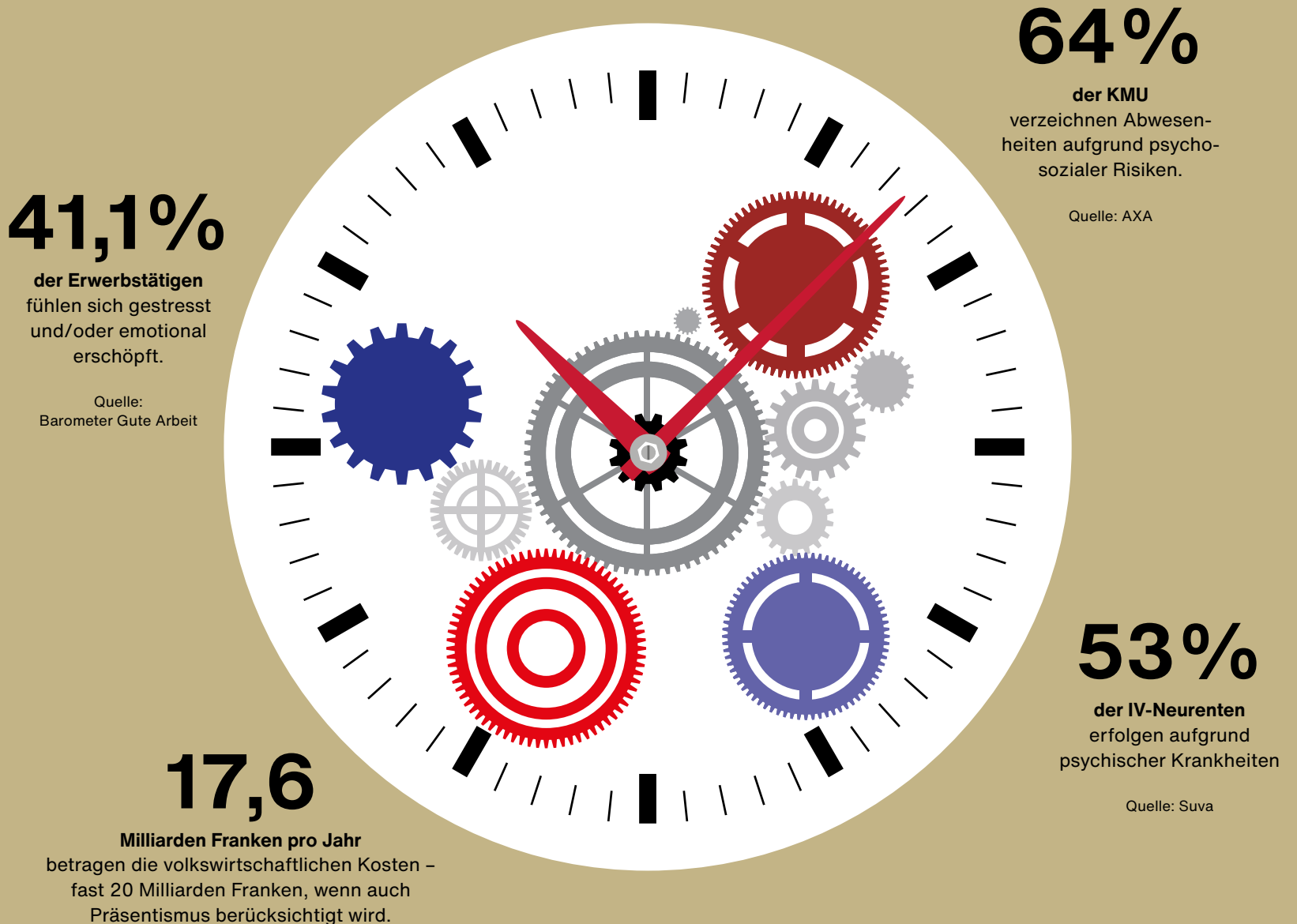
Dein Regionalsekretariat steht dir gerne zur Seite.



Psychosoziale Risiken gemeinsam angehen

Syna ist überzeugt: Gemeinsam lassen sich bessere Lösungen finden als durch Konfrontation. Deshalb setzt die Gewerkschaft konsequent auf Sozialpartnerschaft und arbeitet mit den Arbeitgebern dort zusammen, wo dies zu spürbaren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führt. Wie ein solcher Ansatz konkret aussehen kann, zeigt das Beispiel der Uhrenindustrie.

Pascale Giger



Immer mehr Arbeitnehmende in der Schweiz leiden unter Dauerstress, Erschöpfung, Konflikten oder einem Gefühl der Unsicherheit. Diese psychosozialen Belastungen wirken sich direkt auf die Gesundheit der Betroffenen aus. Die Schweizer Uhrenindustrie – Aushängeschild der Exportwirtschaft und Sinnbild für «Made in Switzerland» – bildet dabei keine Ausnahme: Auch hier nehmen psychosoziale Risiken deutlich zu.

Die Folgen betreffen jedoch nicht nur die Arbeitnehmenden. Sie wirken sich ebenso negativ auf die Arbeitgeber, die Leistungsfähigkeit der Betriebe und letztlich auf die gesamte Schweizer Wirtschaft aus. Vor diesem Hintergrund zeigt die Branchenlösung Nr. 28, die aus einer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit entstanden ist, dass Akteure mit unterschiedlichen Interessen gemeinsam tragfähige Antworten auf ein gemeinsames Problem entwickeln können.

Was versteht man unter psychosozialen Risiken?

Psychosoziale Risiken entstehen im Arbeitsumfeld. Sie hängen davon ab, wie Arbeit organisiert ist, wie Menschen miteinander umgehen und welche Anforderungen an sie gestellt werden. Solche Belastungen können das psychische, körperliche und soziale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden beeinträchtigen.

Typische Anzeichen sind anhaltender Stress, wiederkehrende Konflikte, das Gefühl, dass die eigene Arbeit an Sinn verliert, oder eine zunehmende Erschöpfung bis hin zum Burnout. Werden diese Belastungen nicht frühzeitig erkannt und angegangen, kann dies zu längeren Arbeitsausfällen, sinkender Leistungsfähigkeit und einem angespannten Betriebsklima führen.

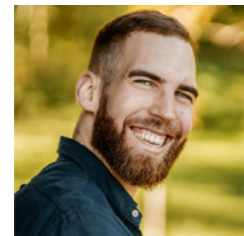
Zu den wichtigsten Einflussfaktoren zählen eine hohe Arbeitsintensität, lange oder ungünstige Arbeitszeiten, emotionale Anforderungen, fehlender Handlungsspielraum, belastete soziale Beziehungen, Wertekonflikte sowie Unsicherheit über den Arbeitsplatz. Wie verbreitet psychosoziale Belastungen in der Schweiz sind, zeigen die Grafiken auf der linken Seite. Sie machen deutlich, dass viele Erwerbstätige und Unternehmen betroffen sind und die Auswirkungen weit über den Arbeitsplatz hinausgehen – bis ins private und soziale Leben.

Gemeinsam handeln: die Branchenlösung Nr. 28

Vor diesem Hintergrund hat die Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) der Uhrenbranche psychosoziale Risiken klar zur Priorität erklärt. Um zu vermeiden, dass jedes Unternehmen für sich allein nach Lösungen suchen muss, entschieden sich die Sozialpartner für einen gemeinsamen Ansatz. Ziel war es, ein Instrument zu entwickeln, das den spezifischen Gegebenheiten der Branche gerecht wird. In einer paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe arbeiteten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberschaft, der Gewerkschaften sowie Fachpersonen aus den Bereichen

«Die Zusammenarbeit der Sozialpartner liefert konkrete Antworten für die Uhrenindustrie. Die Gewerkschaft Syna setzt sich dafür ein, dass die Prävention psychosozialer Risiken auf alle Arbeitnehmenden in der Schweiz ausgeweitet wird.»

Laurent Crevoisier, Syna-
Branchenverantwortlicher der
Uhrenbranche in der Westschweiz



Arbeitssicherheit und Gesundheit eng zusammen. Nach einer anfänglichen Phase des gegenseitigen Kennenlernens wuchs das Vertrauen – eine entscheidende Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit. Daraus entstand ein umfassendes Managementsystem zur Prävention psychosozialer Risiken im Rahmen der Branchenlösung Nr. 28.

Die Lösung beschränkt sich nicht auf das Erkennen und Bewerten von Risiken. Sie umfasst auch konkrete Präventions- und Korrekturmassnahmen, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Schulungen und Information aller Beteiligten, die aktive Mitwirkung des Personals sowie eine kontinuierliche Überprüfung mit dem Ziel der stetigen Verbesserung.

In den Betrieben stützt sich das System auf verschiedene Indikatoren – etwa Absenzen, Unfälle, Personalfuktuation, Beschwerden oder Mitarbeitendengespräche –, um gezielte und wirksame Massnahmen abzuleiten. So tragen alle, von der Geschäftsleitung bis zu den operativen Teams, zu mehr Sicherheit und zu einem guten Miteinander am Arbeitsplatz bei.

Ein Modell mit Zukunft

Diese Erfahrung zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen erfolgreich zusammenarbeiten können, wenn sie ein gemeinsames Problem angehen. Wünschenswert wäre, dass dieses Modell auch in anderen Branchen und Themenfeldern Schule macht.

Denn weit über Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz hinaus sind Arbeitgeber und Arbeitnehmende aufeinander angewiesen. Sie stehen – ob bewusst oder nicht – vor denselben Herausforderungen: dem Fachkräftemangel, dem raschen Wandel der Arbeitswelt und den anstehenden gesellschaftlichen Veränderungen.

In diesem Kontext setzt die Branchenlösung Nr. 28 ein ermutigendes Zeichen für den sozialpartnerschaftlichen Dialog von morgen. ■



GLEICHSTELLUNG

Das Schweigen brechen

Im Rahmen ihres Einsatzes für Gleichstellung und gute Arbeitsbedingungen hat Syna bei ihren Mitgliedern eine Umfrage zu sexistischer und sexueller Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Berichte zeigen, wie gross ein Problem ist, über das oft geschwiegen wird.

Adeline Jungo

Am Arbeitsplatz – wie auch in anderen Lebensbereichen – bleiben Verletzungen der Würde sowie der körperlichen oder psychischen Unversehrtheit von Frauen häufig verborgen. Angst, Scham und Schweigen verhindern, dass Betroffene sich äussern. Die Aussagen, die Syna zwischen März und September 2025 gesammelt hat, zeigen Unsicherheit, Rückzug und oft auch Angst. Manche Frauen kündigen sogar, ohne den wahren Grund zu nennen.

Von abwertenden Bemerkungen über übergriffige Gesten bis hin zu psychischer Belästigung oder sexuellen Übergriffen entsteht ein Klima, in dem Betroffene schweigen, um sich zu schützen. Dieses Problem wird noch verstärkt, weil solches Verhalten oft verharmlost oder toleriert wird. Den Betroffenen fehlen dadurch Unterstützung und Schutz.

Eine alltägliche Realität

Überall zeigen sich ähnliche Muster: sexistische Bemerkungen, die als «Witz» gemeint sind, wiederholte Anspielungen, unangemessene Berührungen oder einschüchterndes Verhalten. Gleichzeitig gibt es Menschen, die sagen: «Solange es keine körperliche Gewalt gibt, ist es nicht so schlimm», oder «Frauen müssen einfach Nein sagen». Auch Aussagen wie «Wer so angezogen zur Arbeit kommt, ist selbst schuld» sind weit verbreitet.

Solche Aussagen ignorieren, wie verletzend Demütigungen sind. Sie übersehen auch, dass viele Frauen Konflikte und mögliche Folgen fürchten. Kleidung ist keine Einladung zu Übergriffen. Wenn Gewalt und Belästigung kleingeredet werden, beginnen Betroffene oft, an sich selbst zu zweifeln oder sich schuldig zu fühlen. Das Ergebnis ist ein belastendes Arbeitsumfeld, in dem viele lieber schweigen, um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden.

Machtverhältnisse verschärfen das Problem

In vielen Berichten ist die beschuldigte Person ein Vorgesetzter. Das macht es für Betroffene besonders schwierig, sich zu wehren. Eine Frau berichtet: «Nachdem ich die Vorfälle gemeldet hatte, wurde ich isoliert und von Sitzungen ausgeschlossen.»

Wenn die Unternehmensleitung den Täter schützt statt die betroffene Person, entsteht ein starkes Gefühl von Ungerechtigkeit. Noch schwieriger wird die Situation, wenn der Täter ein Kunde ist und die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiterinnen nicht unterstützt.

Schweigen als Selbstschutz

Die meisten Personen, mit denen Syna gesprochen hat, haben die erlebte Gewalt nie gemeldet. Schweigen ist für viele ein Mittel, um beruflich zu überleben. «Ich habe nichts gesagt, weil ich mich an meine Vorgesetzten hätte wenden müssen. Es gab keine Garantie für Anonymität», sagt eine Betroffene.

Eine andere erzählt: «Meine Gesundheit hat immer mehr gelitten, und am Schluss habe ich gekündigt, ohne eine neue Stelle zu haben.» Viele berichten, sie hätten «alles geschluckt», «versucht zu vergessen» oder «gewartet, bis es vorbei ist». Solange die Angst besteht, den Job zu verlieren oder die Situation zu verschlimmern, erscheint Schweigen oft sicherer als Reden.

Was Statistiken nicht zeigen

Die persönlichen Berichte machen sichtbar, was Zahlen allein nicht zeigen: wiederholte Demütigungen vor dem Team, übergriffige Gesten, anhaltende sexualisierte Nachrichten – aber auch körperliche Gewalt. Eine Verkäuferin berichtet, sie sei «im Lift des Geschäfts, in dem sie arbeitete, sexuell angegriffen worden».

Das Leiden der Betroffenen wird oft noch verstärkt durch abwertende Reaktionen wie: «Ein Witz hat noch niemandem geschadet» oder «Man kann andere nicht ändern, aber lernen, damit umzugehen». Solche Aussagen schieben den Betroffenen die Verantwortung zu.

Es braucht unabhängige Hilfe und klare Strukturen

So unterschiedlich die Situationen auch sind, die Forderungen sind klar: Es braucht eine unabhängige Anlaufstelle, die nicht Teil der Hierarchie und leicht zugänglich ist sowie Anonymität garantiert. «In den Betrieben sollte es einen viel diskreteren und klareren Handlungsplan geben», sagt eine Teilnehmerin der Syna-Umfrage.

Viele fordern zudem besser sichtbare Meldestellen, echte psychologische und rechtliche Unterstützung sowie konsequente Sanktionen. Die bestehenden Regelungen werden oft als unklar und wenig wirksam erlebt.

Vertrauen wiederherstellen

Die Umfrage von Syna zeigt deutlich: Solange es keine wirksamen und vertrauenswürdigen Strukturen gibt, bleiben Betroffene allein, Angst bleibt bestehen und Gewalt hört nicht auf. Dringend nötig ist deshalb eine vollständig unabhängige Stelle, die Anonymität, Vertraulichkeit und Begleitung garantiert.

Zudem braucht es eine tripartite Kommission mit Vertreterinnen und Vertretern der Kantone, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Diese soll die Massnahmen begleiten, Transparenz schaffen und ihre Wirksamkeit überprüfen. Nur so kann ein glaubwürdiger Rahmen entstehen, der Gewalt verhindert, Vertrauen stärkt und Arbeitsplätze schafft, an denen Respekt, Sicherheit und Gerechtigkeit selbstverständlich sind.

Syna setzt sich weiterhin entschlossen für dieses Ziel ein. ■

ARC bietet einen Kurs zum Thema Belästigung an.



EXKURS

Die Mieten sind zu teuer!

Die Mieten in der Schweiz steigen seit Jahren schneller als die Einkommen. Viele Mieterinnen und Mieter bezahlen deutlich zu viel – rund 360 Franken pro Monat. Die Mietpreis-Initiative will dafür sorgen, dass Mieten transparent bleiben und Menschen vor unerlaubt hohen Mieten geschützt werden.

Micha Küchler



Die Mieten explodieren, während die Löhne stagnieren

In den letzten 20 Jahren sind die Mietpreise um über 32 % gestiegen, obwohl sie eigentlich hätten sinken müssen. Deshalb zahlen die Mietenden in der Schweiz heute im Durchschnitt fast eine Drittel zu viel Miete! Im Schnitt würde man also statt 2000 Franken korrekt etwa 1300 Franken Miete für eine Wohnung bezahlen. Dazu kommt, dass die Löhne praktisch nicht gestiegen sind. Für die Mieterinnen und Mieter, die 60 % der Bevölkerung ausmachen, bedeutet dies eine spürbare Belastung, denn immer mehr Haushalte geben einen grossen Teil ihres Einkommens für die Miete aus. Die Folge: Die Kaufkraft sinkt, und viele müssen genau überlegen, wie sie ihre Monatsausgaben decken. Besonders Familien, Alleinerziehende und junge Berufstätige spüren diesen Druck deutlich.

Immobilienkonzerne profitieren auf Kosten der Mietenden

Während immer weniger Menschen sich ihre Wohnung leisten können, steigen die Profite grosser Immobilienkonzerne stetig. Allein 2023 zahlten die Mietenden in der Schweiz über 10 Milliarden Franken zu viel – ein Grossteil davon landete bei Banken, Versicherungen und grossen Vermietergesellschaften. Wohnungen werden so zunehmend zu reinen Anlageobjekten, und besonders Renditesanierungen treiben die Mieten weiter nach oben: Preisgünstige Wohnungen werden leergekündigt, modernisiert und dann deutlich teurer vermietet. Viele Menschen müssen ihre Quartiere verlassen, weil sie sich die neuen Mieten nicht mehr leisten können. Das Problem verschärft sich, weil Immobilienkonzerne private Eigentümerinnen und Eigentümer zunehmend verdrängen.

Das Gesetz muss endlich eingehalten werden

Wohnen ist ein Grundbedürfnis – kein Produkt, das man einfach kaufen kann oder nicht. Das Mietrecht schreibt deshalb vor, dass Mieten nicht willkürlich nach Angebot und Nachfrage festgelegt werden dürfen, sondern die tatsächlichen Kosten der Wohnung plus eine gedeckelte Rendite nicht überschreiten dürfen. Das Problem ist jedoch, dass in der Praxis kaum überprüft wird, ob die Mieten korrekt sind. Es gibt keine Kontrolle durch die Behörden, und die Mietenden müssen sich jedes Mal selbst wehren, wenn sie glauben, dass ihre Miete zu hoch ist. Die Mietpreis-Initiative will, dass die Mieten automatisch und regelmässig überprüft werden. So können Missbräuche früh erkannt werden, und die Mietenden werden entlastet.

Spekulation mit Boden stoppen

Nicht nur Mietende sind davon betroffen, dass Immobilienkonzerne ihre Rendite auf dem Buckel der Bevölkerung maximieren. Auch der Traum vom Eigenheim rückt immer mehr Menschen in unerreichbare Ferne. Denn mit ihren riesigen Finanzmitteln treiben die grossen Investoren die Grundstückspreise unentwegt in die Höhe. Das führt dazu, dass Bauprojekte immer teurer werden und Genossenschaften, Gemeinden oder Private kaum mehr eine Chance haben, erschwingliche Wohnungen zu realisieren. Mit der Initiative würden die Mie-

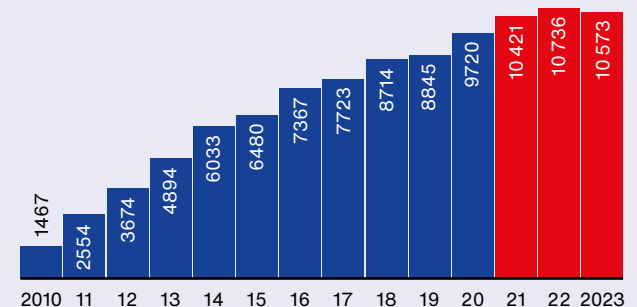
ten sinken und damit gingen auch die Renditen der Immobilienkonzerne zurück. Das hätte zur Folge, dass die Konzerne aufhören würden, Fantasiepreise für Boden zu bezahlen. Der Druck auf die Bodenpreise würde zurückgehen – und es könnten endlich wieder diejenigen Land kaufen, die für Menschen bauen, statt für die Rendite.

Wohnraum für alle sichern

Durch die Einführung einer regelmässigen Überprüfung gewährleistet die Mietpreis-Initiative, dass die Mieten korrekt sind und Immobilienkonzerne nicht weiter illegal hohe Gewinne auf Kosten der Mietenden erzielen können. Diesem Syna Magazin ist eine Unterschriftenkarte der Mietpreis-Initiative beigelegt. Mit Ihrer Unterschrift können Sie dazu beitragen, dass dem unbeschränkten Gewinnstreben auf dem Immobilienmarkt endlich ein Riegel vorgeschoben wird und Wohnungen wieder denen zugutekommen, die sie brauchen. ■

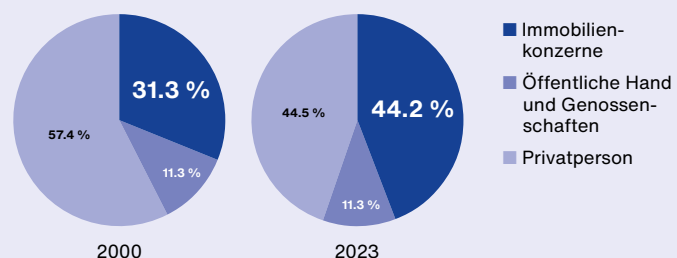
1) So viel zahlen MieterInnen jährlich zu viel Miete

Umverteilung von MieterInnen zu VermieterInnen in Mio. CHF



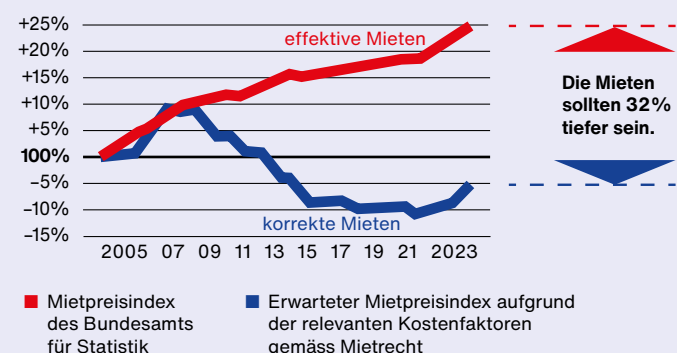
2) Immer mehr profitorientierte Investoren

Mietwohnungen: Eigentübertypen



3) So entwickeln sich die Mieten:

Entwicklung der effektiven und korrekten Mieten seit 2005



Quellen: Büro Bass (1, 3); IAZI, BFS 2000/2023 (2)

Starke Gesellschaft Starke Wirtschaft

Familienzeit-Initiative



**Jetzt online
unterschreiben!**

