

verso

DAS SYNA MAGAZIN

03/26



Lohnrunde 2027

Syna fordert
zwei Prozent mehr Lohn

Meine Lehre, meine Rechte

Neue Plattform rund
um die Lehre lanciert



FOKUS

30 Jahre Gleichstellungsgesetz



Gemeinsam für gute Arbeit

Ein herzliches Dankeschön an alle Delegierten für die engagierte und gelungene Delegiertenversammlung. Die gute Stimmung, die wertvollen Diskussionen und das gemeinsame Interesse an der Zukunft von Syna haben diese DV zu einem besonderen Anlass gemacht.

Ein grosser Dank gilt auch den Vorstandsmitgliedern, die verabschiedet wurden. Sie haben sich mit viel Zeit, Energie und Herzblut für Syna und die Anliegen der Arbeitnehmenden eingesetzt. Für ihre wertvolle Arbeit und ihr langjähriges Engagement gebührt ihnen unsere grosse Anerkennung.

Gleichzeitig heissen wir die neu gewählten Vorstandsmitglieder herzlich willkommen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und darauf, gemeinsam wichtige Themen anzupacken und Syna weiterzuentwickeln. Unser Ziel bleibt klar: Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und das Wohl der arbeitenden Menschen ein.

Die kommenden Monate werden uns politisch stark fordern. Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags wird zunehmend angegriffen, Mindestlöhne werden infrage gestellt, und bei Telearbeit/Homeoffice drohen Arbeitszeitgrenzen weiter ausgehöhlt zu werden. Digitalisierung und Flexibilität dürfen nicht dazu führen, dass Arbeit jederzeit und überall stattfindet und die Erholung der Beschäftigten auf der Strecke bleibt.

Es kommt viel Arbeit auf uns zu. Doch wir werden unsere Verantwortung wahrnehmen, gemeinsam Position beziehen und uns weiterhin konsequent für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzen. Wir machen weiter – engagiert, solidarisch und für das Wohl aller, die arbeiten.

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 6. November 2026

Redaktionsschluss 30. September 2026

Bildnachweise Adobe (S.14, S.16, S.18, S.19), continue (S.1, S.3 oben, S.12), Magnific.com - wavebreakmedia_micro (S.10), Petra Löffel (S.4), Syna (S.3 unten, S.8, S.15, S.17)

30 Jahre Gleichstellungsgesetz

Drei Jahrzehnte nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes ziehen wir Bilanz: Was wurde erreicht, wo besteht weiterhin Handlungsbedarf?



BRANCHEN

08 Lohnforderungen 2027

Syna fordert im Durchschnitt zwei Prozent mehr Lohn. Im Gesundheitswesen sollen die Löhne sogar um 5 bis 6 Prozent steigen. Ein Interview mit Yvonne Feri.

YOUNG SYNA

12 Meine Lehre, meine Rechte

Eine neue Plattform bietet Lernenden Informationen rund um ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten während der Lehre.

POLITIK

14 Arbeitnehmendenrechte unter Druck

Mehrere Vorlagen im Bundesparlament könnten die Rechte der Arbeitnehmenden schwächen. Nora Picchi ordnet die Entwicklungen im Interview ein.

ICH UND MEINE ARBEIT

17 «Bei manchem Arbeitgeber spürte ich praktisch keine Wertschätzung.»

Beatrice ist gelernte Damenschneiderin und arbeitet seit vielen Jahren im Verkauf.

BRANCHEN

18 Frühpensionierung für Plattenlegerinnen und Plattenleger

In der Deutschschweiz profitieren Plattenlegerinnen und Plattenleger von einer Frühpensionierung. In anderen Branchen besteht hingegen noch Nachholbedarf.



GEWERKSCHAFT

Neue Gesichter im Syna-Vorstand

An der 27. Delegiertenversammlung wurden neue Mitglieder in den Vorstand gewählt. Gleichzeitig verabschiedeten wir verdiente Persönlichkeiten, die Syna über viele Jahre geprägt haben.

30 Jahre Gleichstellungsgesetz: Viel erreicht, aber noch ein weiter Weg

Kann ein Gesetz die Gesellschaft verändern? Beim Gleichstellungsgesetz (GlG), das am 1. Juli 2026 sein 30-jähriges Bestehen feiert, lautet die Antwort: Ja, aber nicht von allein.

Adeline Jungo



Als das Gesetz 1996 in Kraft trat, war es ein Meilenstein. Erstmals wurden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei Anstellung, Arbeitsbedingungen, Lohn, Aus- und Weiterbildung, Beförderung oder Kündigung ausdrücklich verboten. Auch sexuelle Belästigung wurde rechtlich als Diskriminierung anerkannt. Für Arbeitnehmerinnen bedeutete das einen besseren Schutz und neue Möglichkeiten, ihre Rechte durchzusetzen.

Dreissig Jahre später hat sich vieles verändert. Frauen sind heute besser ausgebildet, stärker im Arbeitsmarkt vertreten und häufiger in Führungsfunktionen anzutreffen. Das gesellschaftliche Bewusstsein für Gleichstellung ist gewachsen. Themen wie Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder sexuelle Belästigung werden heute offener diskutiert als noch in den 1990er-Jahren. Doch hat das Gesetz sein Ziel erreicht?

«Aus Angst vor einer Kündigung habe ich schon geschwiegen, obwohl ich problematisches Verhalten erlebt habe.»

Karine, 45



«Wenn ich an Gleichstellung denke, denke ich an Respekt, Wertschätzung und faire Löhne.»

Monique, 70



Fortschritte ja, Gleichstellung noch nicht

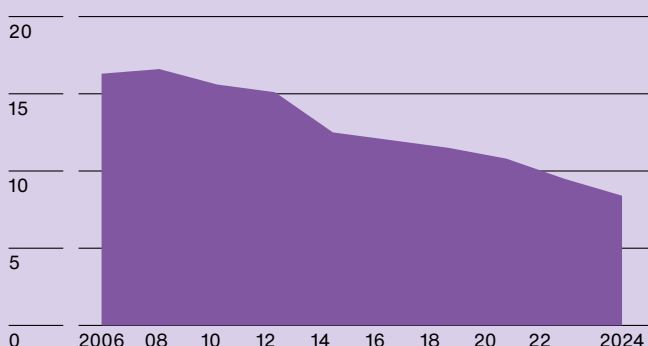
Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Die Schweiz ist vorangekommen, aber noch nicht am Ziel. Die Lohnschere zwischen Frauen und Männern hat sich verkleinert. Beim Medianlohn, also dem Lohn genau in der Mitte aller Einkommen, sank die Differenz von 16,3 Prozent im Jahr 2006 auf 8,4 Prozent im Jahr 2024 (Grafik 1). Der Medianlohn zeigt jedoch nicht die ganze Realität. Unterschiede bei hohen Einkommen und Kaderlöhnen fallen dabei weniger ins Gewicht, obwohl Männer dort weiterhin übervertreten sind.

Betrachtet man den Durchschnittslohn, beträgt die Lohn Differenz noch immer 16,2 Prozent. Fast die Hälfte davon lässt sich weder durch Ausbildung noch durch Funktion oder Branche erklären.

Noch deutlicher wird die Ungleichheit beim gesamten Erwerbseinkommen: Dieses liegt bei Frauen durchschnittlich fast 40 Prozent tiefer als bei Männern. Viele Frauen arbeiten Teilzeit, reduzieren ihr Pensum für Betreuungsaufgaben oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit zeitweise.

Die Folgen zeigen sich bis ins Rentenalter. Frauen erhalten heute durchschnittlich rund ein Drittel weniger Rente als Männer. Was während des Erwerbslebens bei Lohn und Karrierechancen verloren geht, fehlt später oft auch in der Altersvorsorge.

Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Prozent



Zahlen erzählen nicht die ganze Geschichte

Trotzdem erfassen Statistiken nur einen Teil der Realität. Sie zeigen Unterschiede, aber nicht, wie diese im Alltag erlebt werden.

Besonders deutlich wird dies bei der Wahrnehmung von Gleichstellung. Während viele Männer davon ausgehen, dass die Gleichstellung in der Arbeitswelt weitgehend erreicht ist, erleben viele Frauen die Situation anders. Auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit bleibt ein zentraler Faktor. Gemäss aktuellen Erhebungen ist die grosse Mehrheit der Bevölkerung der Ansicht, dass Frauen nach wie vor einen grösseren Anteil an Haus- und Betreuungsarbeit übernehmen.

Diese Verantwortung beeinflusst Karrieren, Weiterbildungsmöglichkeiten, Einkommen und Aufstiegschancen. Wer seine Arbeitszeit reduziert, um Kinder oder Angehörige zu betreuen, zahlt dafür oft einen hohen beruflichen Preis.

«Meine Botschaft an alle Frauen: Seid stark, bleibt sensibel und kämpft für das, was euch wichtig ist.»

Margot, 27



«Frauenfeindliche Sprüche gehörten für mich lange zum Arbeitsalltag. Heute weiss ich: Sie sind nicht akzeptabel.»

Linda, 27



Hinter jeder Statistik steht deshalb eine persönliche Geschichte: die Arbeitnehmerin, die nach einer Schwangerschaft plötzlich weniger Entwicklungsmöglichkeiten erhält. Die Mitarbeiterin, die bei einer Beförderung übergangen wird. Die Fachkraft, die feststellt, dass ihr Lohn tiefer ausfällt als jener eines männlichen Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit.

Die Erfahrungen der Betroffenen zählen

Gerade deshalb stellt Syna zum 30-Jahr-Jubiläum des Gleichstellungsgesetzes die Menschen ins Zentrum. Mit einer Videokampagne kommen aus der Romandie und der Deutschschweiz jeweils vier Frauen aus unterschiedlichen Generationen und Berufsfeldern zu Wort. Sie erzählen von ihren Erfahrungen, ihren Herausforderungen, aber auch von Fortschritten, die sie in ihrem Arbeitsleben erlebt haben.

«Frauen arbeiten noch immer häufig in Berufen, in denen sie schlicht unterbezahlt sind.»

Beatrice, 63



Ihre Berichte zeigen, was keine Statistik erfassen kann: wie sich Ungleichheit anfühlt, wie Diskriminierung wahrgenommen wird und welche Folgen sie im Berufsalltag hat. Denn Gleichstellung ist nicht nur eine Frage von Zahlen. Es geht um Wertschätzung, Chancengleichheit und Respekt am Arbeitsplatz.

Die Kampagne macht deutlich: Die Wahrnehmung der Betroffenen zählt. Wer über Gleichstellung spricht, muss auch jenen zuhören, die Ungleichheiten täglich erleben.

Der Weg geht weiter

30 Jahre Gleichstellungsgesetz sind ein Grund zum Feiern. Ohne das Gesetz gäbe es zahlreiche Rechte und Schutzbestimmungen, die heute selbstverständlich er-

«Mein Wunsch ist, dass Gleichstellung irgendwann so selbstverständlich ist, dass wir gar nicht mehr darüber sprechen müssen.»

Jaqueline, 59



«Ich bin dankbar für all das, was die Vorkämpferinnen der Gleichstellung bereits erreicht haben.»

Olive, 30



scheinen, nicht. Gleichzeitig zeigen die Zahlen und die Erfahrungen vieler Arbeitnehmerinnen, dass Gleichstellung noch keine Selbstverständlichkeit ist.

Gesetze können Veränderungen anstossen. Wirklichkeit werden sie jedoch erst in den Betrieben, bei den Verhandlungen von Gesamtarbeitsverträgen und im täglichen Miteinander.

Oder anders gesagt: Das Gleichstellungsgesetz hat vor 30 Jahren wichtige Türen geöffnet. Jetzt geht es darum, dafür zu sorgen, dass alle auch tatsächlich hindurchgehen können. ■

«Vernetzt euch, besonders auch unter Frauen. Solche Beziehungen tragen euch durchs ganze Leben.»

Susanne, 50



«Arbeitnehmende müssen fair am Erfolg beteiligt werden»

Der Herbst ist traditionell die Zeit der Lohnverhandlungen. Vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten stellte die Gewerkschaft Syna ihre Lohnforderungen für 2027 vor. Wir haben mit Präsidentin Yvonne Feri über die Schwerpunkte und Herausforderungen gesprochen.

Michael Steinke



Mit welchen Voraussetzungen starten die diesjährigen Lohnverhandlungen?

Yvonne Feri: Viele Arbeitnehmende haben das Gefühl, dass von der wirtschaftlichen Entwicklung bei ihnen zu wenig ankommt. Dieser Eindruck deckt sich auch mit den Zahlen. Die Produktivität und die Wirtschaft sind in den letzten Jahren gewachsen, doch die Löhne vieler Beschäftigter haben mit dieser Entwicklung nicht Schritt gehalten. Zwar haben sich die Reallöhne 2025 kurz erhöht, gleichzeitig steigen aber die Lebenshaltungskosten weiter – insbesondere die Krankenkassenprämien und die Mieten. Das belastet viele Haushalte spürbar. In zahlreichen Branchen erzielen die Unternehmen gute oder zumindest stabile Ergebnisse. Deshalb sind wir der Meinung: Die Menschen, die täglich zum Erfolg dieser Unternehmen beitragen, sollen ebenfalls fair davon profitieren.

Besonders ins Auge sticht die Forderung im Gesundheitswesen. Warum verlangt Syna dort eine Lohnerhöhung von 5 bis 6 Prozent?

Feri: Das Gesundheitswesen hat einen besonders grossen Nachholbedarf. Die Mitarbeitenden leisten seit Jahren enorm viel, arbeiten häufig unter hoher Belastung und tragen eine grosse Verantwortung. Trotzdem gehört die Lohnentwicklung zu den schwächsten überhaupt.

Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel ein zentrales Problem. Wenn wirklich mehr Fachkräfte gewonnen und gehalten werden sollen, müssen sich bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne auch konkret zeigen. Wer eine gute Gesundheitsversorgung will, muss bereit sein, in das Personal zu investieren. Umso enttäuschender ist, dass selbst die Annahme der Pflegeinitiative bisher keine spürbaren Verbesserungen gebracht hat, weil ihre Umsetzung weitgehend gescheitert ist.

Syna Jura hat dazu eine kantonale Initiative lanciert. Welche Botschaft steckt dahinter?

Feri: Wir wollten zeigen, dass es nicht reicht, nur über den Pflegenotstand zu reden. Mit der Initiative fordern wir konkrete Massnahmen. Im Jura soll ein jährliches Finanzierungsprogramm helfen, mehr Pflegepersonal einzustellen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Löhne anzuheben.

Für uns ist das ein wichtiges Signal. Wenn die Finanzierung immer wieder als Hindernis genannt wird, dann müssen Politik und öf-

«Das Gesundheitswesen hat einen besonders grossen Nachholbedarf. Die Mitarbeitenden leisten seit Jahren enorm viel, arbeiten häufig unter hoher Belastung und tragen eine grosse Verantwortung.»

Yvonne Feri, Syna-Präsidentin

fentliche Hand Verantwortung übernehmen. Und falls nötig, werden wir ähnliche Diskussionen auch in anderen Kantonen führen.

Sind die Forderungen in allen Branchen so hoch?

Feri: Nein. Unsere Forderungen richten sich immer nach der jeweiligen Situation der Branche. In der Industrie verlangen wir beispielsweise 2 Prozent mehr Lohn. Das ist eine moderate Forderung. Im vergangenen Jahr waren wir wegen der wirtschaftlichen Unsicherheiten bewusst zurückhaltend. Jetzt ist es aus unserer Sicht fair, dass die Beschäftigten ebenfalls etwas von der Stabilisierung profitieren.

Auch im Detailhandel fordern wir 2 Prozent. Dort sind die Löhne lange Zeit nur schwach gestiegen, während die Anforderungen an die Beschäftigten zugenommen haben. Im Gastgewerbe wiederum stehen für uns deutlich höhere Mindestlöhne im Zentrum, weil dort besonders grosser Nachholbedarf besteht.

Im Bauhauptgewerbe stellt Syna hingegen keine zusätzliche Lohnforderung. Weshalb?

Feri: Weil dort bereits eine gute Lösung besteht. Im Landesmantelvertrag wurde ein automatischer Teuerungsausgleich vereinbart. Das bedeutet, dass die Löhne jährlich mindestens an die Teuerung angepasst werden.

Das ist ein Erfolg der Sozialpartnerschaft. Die Arbeitnehmenden müssen nicht jedes Jahr aufs Neue um den Erhalt ihrer Kaufkraft kämpfen. Solche vertraglichen Lösungen schaffen Sicherheit und Verlässlichkeit für beide Seiten.

Welche Rolle spielt die Sozialpartnerschaft generell?

Feri: Eine sehr wichtige. Es gibt Branchen, die zeigen, dass Sozialpartnerschaft funktionieren kann. Wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften regelmässig miteinander Lösungen finden und die Kaufkraft der Beschäftigten ernst nehmen, dann profitieren alle davon.

Das sehen wir zum Beispiel in der Gebäudehülle oder in der Holzindustrie. Dort wurden in den vergangenen Jahren faire Lohnerhöhungen vereinbart. Solche Beispiele verdienen Anerkennung. Gute Sozialpartnerschaft schafft Vertrauen und sorgt für stabile Verhältnisse.

Was ist deine wichtigste Botschaft für die kommenden Lohnverhandlungen?

Feri: Die Arbeitnehmenden haben auch im vergangenen Jahr einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Unternehmen geleistet. Deshalb dürfen Produktivitätsfortschritte und Unternehmenserfolge nicht allein den Unternehmen oder den Aktionärinnen und Aktionären zugutekommen. Die Beschäftigten müssen fair am erwirtschafteten Wohlstand beteiligt werden. Geschieht dies, können auch die steigenden Krankenkassenprämien und Lebenshaltungskosten wirksam ausgeglichen werden.

Unsere Forderungen sind bewusst differenziert: Dort, wo Nachholbedarf besteht, fordern wir deutliche Verbesserungen. Dort, wo die Sozialpartnerschaft gut funktioniert, anerkennen wir das. Am Ende gilt ein einfacher Grundsatz: Gute Arbeit verdient gute Löhne. ■

GEWERKSCHAFT

Verabschiedungen, Vorstandswahlen und Resolutionen

An der 27. Delegiertenversammlung in Olten stellte Syna die Weichen für die Zukunft. Die Delegierten beschlossen eine neue Zusammensetzung des Vorstands und verabschiedeten drei Resolutionen.

Michael Steinke



Die Temperaturen waren hoch an diesem Junitag in Olten, die Traktandenliste ebenso ambitioniert. Delegierte aus der ganzen Schweiz trafen sich zur 27. Delegiertenversammlung, um über die künftige Ausrichtung der Gewerkschaft zu beraten. Im Zentrum standen personelle Entscheide, aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt und die Verabschiedung mehrerer politischer Resolutionen.

Kleinerer Vorstand, breiter abgestützt

Die Delegierten wählten einen neuen Vorstand von Syna. Das strategische Führungsgremium wird verkleinert und besteht künftig aus neun Mitgliedern. Damit soll der Vorstand agiler und dynamischer arbeiten können. Der Vorstand vereint unterschiedliche Regionen, Generationen und berufliche Hintergründe und spiegelt damit die Vielfalt der Syna-Mitgliedschaft wider. Neu geschaffen wurde zudem ein Vize-Co-Präsidium. In diese Funktionen wurden Anja Pfeiffer und Anny Papaux gewählt.

Dank an langjährige Wegbegleiter

Mit den Wahlen waren auch Abschiede verbunden. Mehrere langjährige Vorstandsmitglieder wurden für ihr grosses Engagement gewürdigt. Sie haben Syna über Jahre geprägt und wichtige Entwicklungen mitgestaltet.

Besonders emotional war die Verabschiedung von Johann Tscherrig. Für ihn war es die letzte Delegiertenversammlung als Vorsitzender der Geschäftsleitung von Syna. Die Delegierten dankten ihm für seinen langjährigen Einsatz zugunsten der Arbeitnehmenden und der Sozialpartnerschaft. Künftig übernimmt Nora Picchi, bisherige Leiterin Gewerkschaftspolitik bei Syna, den Vorsitz.

Drei Resolutionen für die Arbeitswelt von morgen

Auch inhaltlich setzten die Delegierten klare Zeichen und verabschiedeten insgesamt drei Resolutionen.

Die erste Resolution widmet sich dem Gleichstellungsgesetz, das vor 30 Jahren in Kraft trat. Trotz Fortschritten sieht Syna weiterhin Handlungsbedarf bei Lohngleichheit, Karrierechancen und dem Schutz vor Diskriminierung. Gefordert werden wirksamere Kontrollen und spürbare Sanktionen bei Verstössen.

Mit einer zweiten Resolution verlangt Syna, dass die steigenden Krankenkassenprämien künftig stärker bei Lohnverhandlungen berücksichtigt werden. Die Gesundheitskosten würden die Kaufkraft vieler Arbeitnehmender zunehmend belasten und müssten deshalb stärker in die Beurteilung der Lohnentwicklung einfließen.

Die dritte Resolution richtet sich gegen Bestrebungen, bestehende Arbeitnehmerschutzbestimmungen aufzuweichen. Syna warnt vor längeren Arbeitszeiten und einer Ausweitung von Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit zulasten der Beschäftigten (siehe Interview Seite 14).

Mit Vielfalt in die Zukunft

Zwischen den Traktanden sorgte eine kulturelle Darbietung aus dem Senegal für Auflockerung und begeisterte die Anwesenden. Der Auftritt stand sinnbildlich für eine vielfältige und offene Gewerkschaft, die den Veränderungen der Arbeitswelt aktiv begegnen will.

Als die Delegierten nach dem Ende der DV das Konferenzhotel verliessen, war die Sommerhitze in Olten noch immer spürbar. Die Entscheide des Tages machten jedoch deutlich: Syna will auch künftig einen kühlen Kopf bewahren und sich mit vereinten Kräften für faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und mehr soziale Gerechtigkeit einsetzen. ■

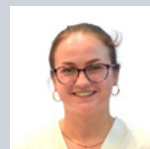
Der Vorstand



Anny Papaux (1974)
Co-Vizepräsidium
Fribourg-Neuchâtel



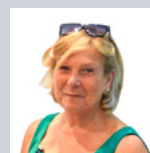
Anja Pfeiffer (1966)
Co-Vizepräsidium
Graubünden/Sarganserland



Laura Beeler (2004)
Uri



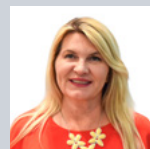
Lukas Brunnschweiler (1986)
Aargau



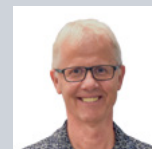
Maria Caligiure (1966)
Fribourg-Neuchâtel



Ibrahim Diallo (1962)
Genève



Lidija Drakula (1969)
Luzern



Sepp Zumthurm (1965)
Oberwallis

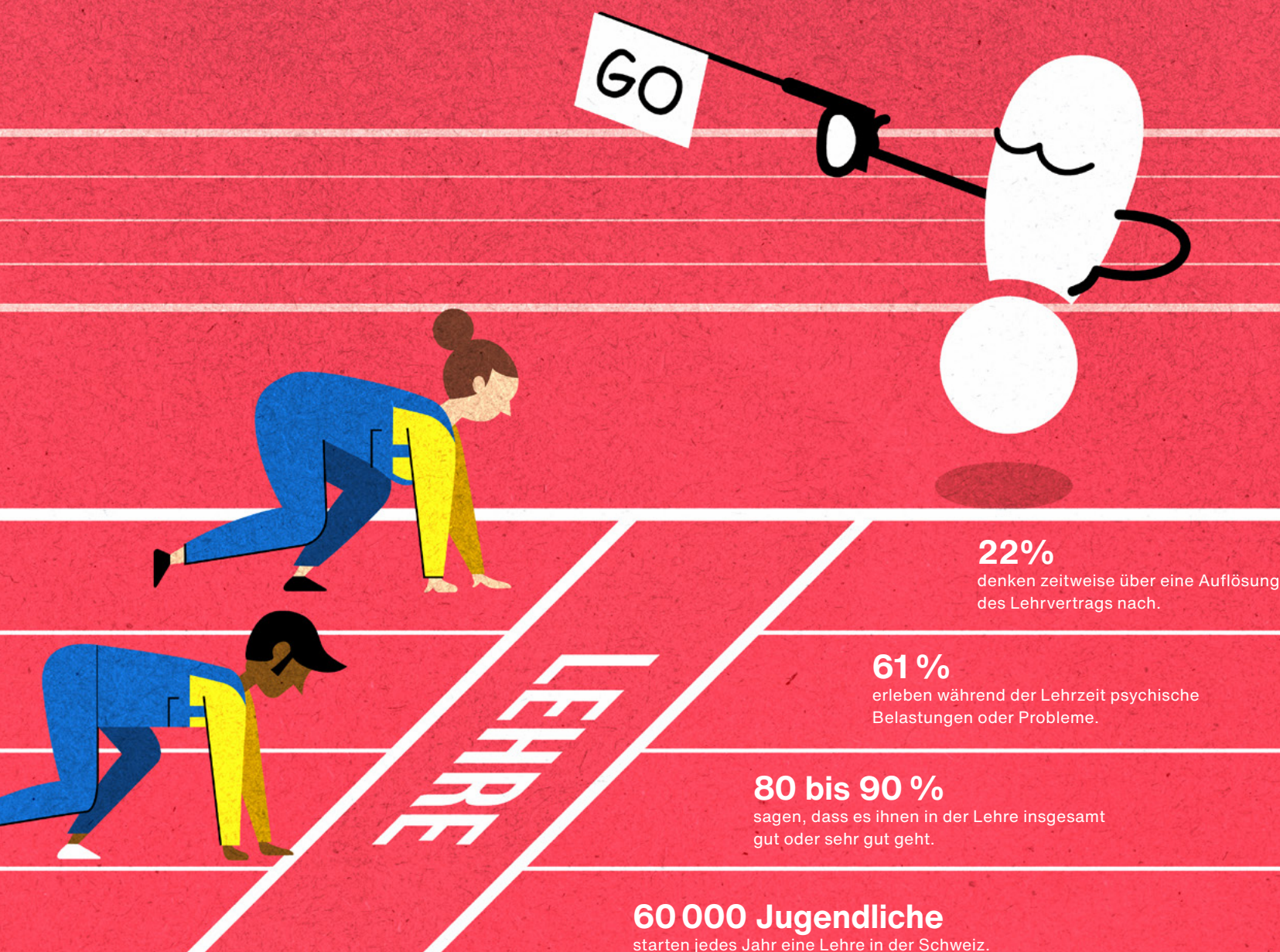
Danke für euren Einsatz

Die Delegiertenversammlung verabschiedete mehrere langjährige Vorstandsmitglieder und dankte ihnen für ihr grosses Engagement zugunsten der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder: Sabine Aschwanden, Toni Biderbost, Urs Bühler, Michel Friedländer, Max Gisler, René Nicolet, Nik Rüttimann, Monique Walker und Walter Wyrsh.

Gut informiert durch die Lehrzeit

Die Lehre ist der Start in einen neuen Lebensabschnitt. Damit Lernende ihre Rechte kennen und bei Fragen schnell Unterstützung finden, gibt es neu die Plattform «Meine Lehre, Meine Rechte!».

Michael Steinke



Für rund 60 000 Jugendliche in der Schweiz beginnt jedes Jahr im August ein neues Kapitel: die Lehre. Statt Schulzimmer heisst es jetzt Baustelle, Büro, Werkstatt oder Verkaufsfläche. Zum ersten Mal eigenes Geld verdienen, Verantwortung übernehmen und Teil eines Teams sein. Für viele ist die Lehre ein grosser Schritt Richtung Selbstständigkeit und Erwachsenenleben. Gleichzeitig bringt der Einstieg ins Berufsleben auch viele neue Fragen mit sich. Genau hier setzt die neue Plattform «Meine Lehre, meine Rechte!» an.

Vor der Lehre: Was unterschreibe ich eigentlich?

Noch bevor die Lehre beginnt, steht für viele die erste wichtige Unterschrift an: der Lehrvertrag. Doch worauf sollte man dabei achten? Neben Angaben wie Lohn, Ausbildungsdauer und Berufsbezeichnung regelt der Vertrag weitere wichtige Punkte, etwa die Probezeit, die Arbeitszeit oder die Ferien. Gerade für Jugendliche und ihre Eltern ist es nicht immer einfach zu beurteilen, welche Regelungen verbindlich sind und welche Rechte und Pflichten mit der Ausbildung verbunden sind.

Wer gut informiert startet, kann spätere Missverständnisse vermeiden. Deshalb lohnt es sich, bereits vor Lehrbeginn die wichtigsten Fragen rund um den Lehrvertrag zu klären.

Während der Lehre: Was tun bei Problemen oder Unsicherheiten?

Die grosse Mehrheit der Lernenden erlebt ihre Ausbildung positiv. Das zeigt eine aktuelle WorkMed-Studie mit über 44 000 Lernenden. Viele finden ihre Arbeit spannend, fühlen sich im Betrieb wohl und sind stolz auf ihren Beruf. Doch die Lehrzeit bringt auch Herausforderungen mit sich. Gemäss der Studie erleben 61 Prozent der Lernenden während ihrer Ausbildung psychische Belastungen oder Probleme. Leistungsdruck, lange Arbeitstage, mangelnde Erholung oder die Sorge, den Erwartungen von Betrieb und Berufsschule nicht gerecht zu werden, können junge Menschen belasten.

Gerade deshalb ist es wichtig, die eigenen Rechte zu kennen. Ein konkretes Beispiel: Bist du unter 18 Jahre alt, darf dein Lehrbetrieb dich nicht länger als neun Stunden pro Tag arbeiten lassen. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Verlangt dein Betrieb mehr von dir, werden deine Rechte verletzt.

Doch die Arbeitszeit ist nur eines von vielen Themen, bei denen im Lehralltag Unsicherheiten entstehen. «Muss ich Überstunden leisten?», «Was gilt, wenn ich krank bin?» oder «An wen kann ich mich wenden, wenn es Schwierigkeiten gibt?» Die Plattform «Meine Lehre – Meine Rechte» gibt auf solche Fragen verständliche Antworten und zeigt, wo Lernende Unterstützung erhalten.

Nach der Lehre: Welche Rechte gelten im ersten Job?

Mit dem Lehrabschluss beginnt erneut ein neuer Abschnitt. Das besondere Ausbildungsverhältnis endet und mit dem Eintritt ins reguläre Berufsleben gelten neue Regeln. Damit entstehen neue Fragen: Was muss ich beachten, wenn mich mein Lehrbetrieb übernimmt? Oder was kann ich tun, wenn ich nach der Lehre nicht gleich eine Stelle finde?

Auch eine Weiterbildung kann zum Thema werden. Welche Möglichkeiten stehen mir nach dem Lehrabschluss offen? Wie kann ich mich beruflich weiterentwickeln? Und welche Unterstützung gibt es auf diesem Weg?

Syna begleitet dich darüber hinaus

«Meine Lehre – Meine Rechte» liefert konkrete Antworten auf typische Fragen vor, während und nach der Lehre. Die Plattform wurden von Fachpersonen erarbeitet und richten sich nicht nur an Lernende. Auch Eltern, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie weitere Personen, die im Betrieb Verantwortung für Lernende tragen, finden dort Informationen darüber, was junge Berufsleute beschäftigt und welche Rechte und Pflichten im Lehralltag gelten.

Was die Plattform jedoch nicht ersetzen kann, ist die persönliche Beratung. Wer bei einem konkreten Problem Unterstützung braucht oder nicht weiterweiss, kann sich an Syna wenden. Mitglieder erhalten bei ihrem Regionalsekretariat kompetente und persönliche Beratung – ob vor, während oder nach der Lehre. ■

Meine Lehre – meine Rechte!

Die neue Plattform bietet vor, während und nach der Lehre alle wichtigen Informationen – einfach, verständlich und übersichtlich.

Meine **Lehre**!
Meine Rechte



POLITIK

«Die Rechte der Arbeitnehmenden stehen stark unter Druck»

Düstere Wolken über Bundesbern: Stress und Arbeitsdruck nehmen zu. Gleichzeitig werden mehrere Vorlagen diskutiert, die den Schutz von Arbeitnehmenden lockern könnten. Nora Picchi erklärt, warum Syna diese Entwicklung kritisch verfolgt.

Michael Steinke



An der Delegiertenversammlung wurde eine Resolution zum Schutz der Arbeitnehmendenrechte verabschiedet. Weshalb?

Nora Picchi: Politisch ist derzeit sehr viel in Bewegung. Man spürt die rechtsbürgerliche Mehrheit im Parlament. Bei verschiedenen Vorlagen geht es darum, Schutzbestimmungen aufzuweichen oder stärker an den Interessen der Arbeitgeber auszurichten. Die Themen reichen von Mindestlöhnen über Homeoffice bis hin zur Sonntagsarbeit. Jede Vorlage für sich mag technisch wirken. Zusammen ergeben sie jedoch ein klares Bild: Der Schutz der Arbeitnehmenden gerät zunehmend unter Druck. Mit der Resolution setzen wir deshalb ein deutliches Zeichen.

Gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne und wirksamer Gesundheitsschutz sind keine Privilegien. Sie sind die Grundlage einer funktionierenden Arbeitswelt. Viele dieser Rechte wurden über Jahrzehnte erkämpft. Sie dürfen nicht schrittweise ausgehöhlt werden.

Warum ist diese Entwicklung gerade jetzt besonders problematisch?

Picchi: Weil viele Beschäftigte bereits stark belastet sind. Arbeitsdruck, Stress und psychische Belastungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Viele Menschen sind nach der Arbeit so erschöpft, dass für Familie, Freunde oder Freizeit kaum mehr Energie bleibt.

Eigentlich müssten wir heute darüber diskutieren, wie Arbeitnehmende besser geschützt werden können. Stattdessen stehen Vorlagen zur Debatte, die bestehende Schutzbestimmungen lockern würden. Das passt nicht zur Realität vieler Beschäftigter.

Schauen wir auf ein konkretes Beispiel: Die Homeoffice-Regelung wird derzeit ausgearbeitet. Wo sieht Syna Handlungsbedarf?

Picchi: Homeoffice gehört für viele Menschen längst zum Arbeitsalltag. Mehr als jede dritte erwerbstätige Person arbeitet zumindest teilweise von zu Hause aus. Deshalb ist es grundsätzlich richtig, dass der Gesetzgeber dafür klare Regeln schaffen will. Problematisch ist jedoch die konkrete Ausgestaltung der Vorlage.

Wo liegen die grössten Probleme?

Picchi: Kritisch ist vor allem die geplante Ausdehnung des Zeitfensters für die Arbeitszeit. Heute kann die Arbeit grundsätzlich inner-

halb von 14 Stunden geleistet werden. Neu sollen es 17 Stunden sein. Damit könnte Arbeit theoretisch zwischen 6 Uhr morgens und 23 Uhr abends stattfinden.

Natürlich würde kaum jemand während dieser ganzen Zeit arbeiten. Aber genau darin liegt das Problem. Solche langen Zeitfenster erschweren die Trennung von Arbeit und Privatleben. Wer morgens arbeitet, tagsüber familiäre Verpflichtungen wahrnimmt und am Abend nochmals den Laptop öffnet, steht letztlich den ganzen Tag unter dem Einfluss der Arbeit.

Kritisch sehen wir auch die geplante Verkürzung der täglichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden. Erholung ist keine Nebensache, sondern eine Voraussetzung für Gesundheit, Konzentration und Leistungsfähigkeit.

Die Befürworter argumentieren, dass die Arbeitnehmenden dafür mehr Flexibilität erhalten.

Picchi: Flexibilität kann durchaus ein Vorteil sein. Viele Beschäftigte schätzen die Möglichkeit, ihren Arbeitstag selbst zu gestalten. Aber Flexibilität darf nicht einseitig zulasten des Gesundheitsschutzes gehen. Nicht alle Arbeitnehmenden verfügen über die gleiche Verhandlungsmacht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Deshalb braucht es klare gesetzliche Leitplanken.

Positiv ist etwa, dass die Vorlage ein Recht auf Nichterreichbarkeit vorsieht. Dieses Anliegen unterstützen wir ausdrücklich. Menschen müssen das Recht haben, nach Feierabend abzuschalten.

Ist es nicht ein Widerspruch, einerseits ein Recht auf Nichterreichbarkeit einzuführen und gleichzeitig die Arbeitszeiten auszuweiten?

Picchi: Genau. Was nützt das Recht, nicht erreichbar zu sein, wenn gleichzeitig die Erwartungen an die Verfügbarkeit steigen? Längere Arbeitszeitfenster und kürzere Ruhezeiten führen dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit weiter verschwimmen. Der Gesundheitsschutz gerät dadurch zunehmend unter Druck. Die Vorlage würde für gewisse Arbeitnehmende sogar bewilligungsfreie Sonntagsarbeit im Homeoffice zulassen.

Nicht nur im Homeoffice, auch im Detailhandel soll Sonntagsarbeit einfacher möglich werden. Wie ist diese Entwicklung zu beurteilen?

Picchi: Die Diskussion folgt derselben Logik: mehr Verfügbarkeit, längere Öffnungszeiten

Zur Person

Nora Picchi ist Juristin und Vorsitzende der Geschäftsleitung der Gewerkschaft Syna. Sie leitet den Bereich Gewerkschaftspolitik, Recht und Vollzug und setzt sich für faire Arbeitsbedingungen, starke Sozialpartnerschaften und die Interessen der Arbeitnehmenden in der Schweiz ein.



und mehr Flexibilität. Für Konsumentinnen und Konsumenten mag das attraktiv erscheinen. Man darf aber nicht vergessen, dass hinter jedem zusätzlichen Verkaufssonntag Menschen stehen, die arbeiten müssen. Deshalb stellen wir immer dieselbe Frage: Wer profitiert von dieser zusätzlichen Flexibilität – und wer bezahlt den Preis dafür?

Aus unserer Sicht dürfen die Interessen der Beschäftigten nicht hinter den Erwartungen des Marktes zurückstehen. Der Sonntag erfüllt auch heute noch eine wichtige soziale Funktion. Er ist für viele Menschen die einzige gemeinsame Zeit mit Familie und Freunden und ein wichtiger Tag für Erholung und gesellschaftliches Engagement.

Zum Schluss noch ein anderes wichtiges Dossier: Gegen den Parlamentsentscheid zu den Mindestlöhnen wurde das Referendum ergriffen. Worum geht es dabei?

Picchi: Heute gelten in mehreren Kantonen und Städten gesetzliche Mindestlöhne. Das Parlament hat entschieden, dass die Mindestlöhne eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags Vorrang haben sollen – selbst dann, wenn sie tiefer liegen als ein regionaler Mindestlohn. Für die betroffenen Arbeitnehmenden kann das spürbare Folgen haben. Eine Coiffeuse in Genf könnte dadurch beispielsweise rund 135 Franken pro Monat weniger verdienen. Es geht hier also nicht um eine theoretische Debatte, sondern um ganz konkrete Auswirkungen auf den Alltag.

Könnte man nicht argumentieren, dass die Gesamtarbeitsverträge einfach höhere Mindestlöhne vorsehen sollten?

Picchi: Ein Gesamtarbeitsvertrag regelt weit mehr als nur den Lohn. Er enthält Bestimmungen zu Ferien, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Weiterbildungen und vielen weiteren Themen. Deshalb sind GAVs wichtig und wertvoll.

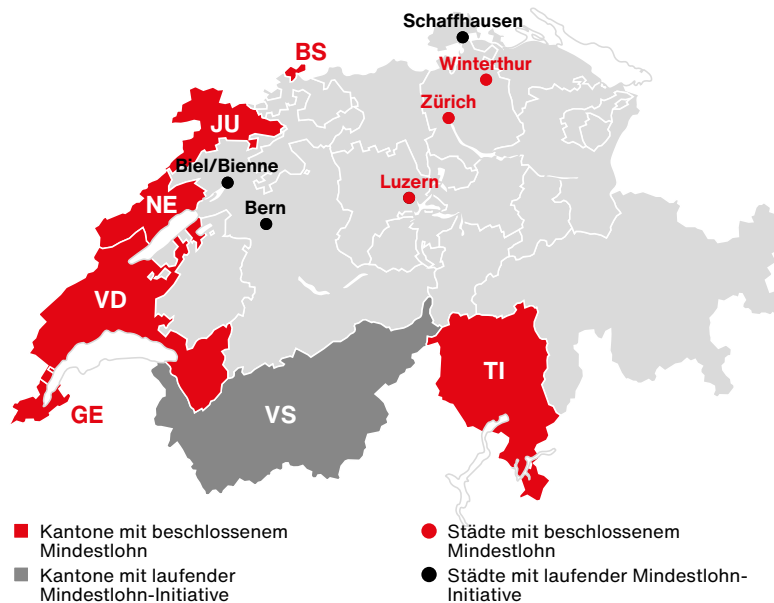
Regionale Mindestlöhne erfüllen jedoch einen anderen Zweck. Sie schützen Arbeitnehmende vor Erwerbsarmut und verhindern Lohndumping. Zudem berücksichtigen sie, dass das Leben in gewissen Regionen deutlich teurer ist als in anderen. Aus unserer Sicht braucht es deshalb beides: starke Gesamtarbeitsverträge und wirksame Mindestlöhne.

Was bedeutet das alles für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmenden in den kommenden Jahren?

Picchi: Wir stehen vor einer wichtigen Phase. Viele Rechte, die heute selbstverständlich erscheinen, wurden über Jahrzehnte erkämpft. Dazu gehören geregelte Arbeitszeiten, ausreichende Ruhezeiten, faire Löhne und der Schutz vor Überlastung.

Diese Rechte müssen verteidigt und weiterentwickelt werden. Gerade in einer Arbeitswelt, die sich durch Digitalisierung und neue Arbeitsformen ständig verändert, braucht es starke Gewerkschaften und eine starke Stimme für die Arbeitnehmenden. Nur so können wir sicherstellen, dass Fortschritt nicht auf Kosten der Menschen erfolgt. ■

Referendum gegen den Angriff auf die Mindestlöhne



■ Das Parlament will kantonale und kommunale Mindestlöhne gegenüber Gesamtarbeitsverträgen (GAV) schwächen. Künftig sollen die Mindestlöhne aus den GAV Vorrang haben – selbst wenn sie tiefer sind als die demokratisch beschlossenen Mindestlöhne von Kantonen oder Gemeinden. Dagegen ergreifen Gewerkschaften und Parteien das Referendum.

Die Gesetzesänderung betrifft insbesondere Beschäftigte in Tieflohnbranchen wie Gastronomie, Reinigung, Coiffeur- oder Bäckereigewerbe. In Kantonen mit Mindestlöhnen drohen Kaufkraftverluste, weil Teuerungsanpassungen wegfallen. Wo Mindestlöhne beschlossen, aber noch nicht eingeführt wurden, würden viele Arbeitnehmende nie davon profitieren.

Besonders betroffen sind Frauen: Fast zwei Drittel der Beschäftigten mit Mindestlohn sind Frauen. Mindestlöhne sorgen für mehr Lohngleichheit und schützen vor Lohndumping. Werden sie geschwächt, steigt der Druck auf alle Löhne.

Die Vorlage greift zudem demokratische Entscheide und den Föderalismus an. In mehreren Kantonen und Städten wurden Mindestlöhne von Parlamenten oder der Stimmbevölkerung beschlossen. Mit dem neuen Gesetz würden diese Entscheide teilweise ausgehebelt.

Mindestlöhne schützen vor Erwerbsarmut und sichern faire Löhne. Deshalb setzen sich Gewerkschaften und Parteien mit dem Referendum dafür ein, dass demokratisch beschlossene Mindestlöhne weiterhin für alle gelten.

«Bei manchem Arbeitgeber spürte ich praktisch keine Wertschätzung.»

Beatrice ist gelernte Damenschneiderin und arbeitet seit vielen Jahren im Verkauf.

Meine Arbeit

Zurzeit arbeite ich in einem Kiosk. Die Arbeit gefällt mir sehr gut. Besonders mag ich die kurzen Gespräche mit den Kundinnen und Kunden – von Jung bis Alt. Auch Waren bestellen und beim Sortiment mitdenken gehört zu meinen Aufgaben. Das macht die Arbeit abwechslungsreich. Zudem haben wir eine neue Leitung, mit der ich sehr zufrieden bin.

Zuvor habe ich über fünf Jahre in einem Tankstellenshop gearbeitet. Dann erhielt ich die Diagnose Gebärmutterhalskrebs und musste operiert werden. Anschliessend fiel ich für zwei Monate aus. Mein damaliger Chef wollte, dass ich die Operation verschiebe, weil er in die Ferien wollte. Dabei hatte ich zuvor noch nie einen Tag krankheitsbedingt gefehlt. Da spürte ich praktisch keine Wertschätzung. Für mich war klar: So möchte ich nicht mehr für ihn arbeiten.

Meine Gewerkschaft

Zu Syna bin ich durch zwei Kolleginnen gekommen. Beide waren bereits Mitglied und haben mich überzeugt. Ich hatte schon vorher mit dem Gedanken gespielt, einer Gewerkschaft beizutreten, aber die beiden gaben mir den letzten Anstoss. Meine Mitgliedschaft ist für mich vor allem eine ideelle Sache. Ich finde es wichtig, wofür sich Gewerkschaften einsetzen – auch politisch. Es braucht bessere Löhne und bessere Renten. Gerade für uns Frauen ist das wichtig. Man kann ein ganzes Leben lang arbeiten und hat am Ende trotzdem nur wenig auf der Seite. Das beschäftigt mich heute auch persönlich.

Meine Zukunft

Ich erreiche bald das Pensionsalter. Wenn ich schaue, was über all die Jahre zusammengekommen ist, ist das nicht besonders viel. Bei der AHV habe ich zwar keine Beitragslücken, trotzdem wird meine Rente eher tief ausfallen. Auch bei der zweiten Säule ist wenig zusammengekommen. Als die Kinder kamen, habe ich auf Wunsch meines Mannes ganz aufgehört zu arbeiten. Heute bin ich mit einem Pensum von 60 Prozent angestellt. In meinem Alter eine Vollzeitstelle zu finden, ist schwierig. Deshalb stelle ich mich darauf ein, auch über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten zu müssen. Zum Glück mache ich meine Arbeit gerne. Trotzdem freue ich mich darauf, irgendwann etwas reduzieren zu können. Dann hätte ich mehr Zeit für meine Familie und meine Enkelkinder, könnte Freundinnen besuchen – oder mir wieder eine Nähmaschine kaufen und schneidern. Schliesslich habe ich das einmal gelernt. ■

BRANCHEN

Früher in Pension – bevor der Körper aufgibt

Plattenlegerinnen und Plattenleger in der Deutschschweiz können ab Ende 2027 bereits mit 62 Jahren in Pension gehen. Mit dem neuen GAV zieht die Branche mit der Westschweiz gleich, wo in vielen Bereichen des Baunebengewerbes bereits Frühpensionierungsmodelle bestehen.

Michael Steinke



Die Rechnung für jahrzehntelange harte Arbeit kommt oft erst am Ende des Berufslebens. Wer schwere Lasten trägt, auf den Knien arbeitet oder Lärm, Staub und anderen Belastungen ausgesetzt ist, bezahlt dafür häufig mit der eigenen Gesundheit. Rücken, Knie und Schultern verschleissen, das Gehör nimmt ab und Atemwegserkrankungen machen sich bemerkbar. Die offiziellen Zahlen der Suva zeigen: Gehörschäden, Erkrankungen des Bewegungsapparates und Atemwegserkrankungen gehören zu den häufigsten Berufskrankheiten – typische Folgen der körperlich belastenden Arbeit im Bau- und Baunebengewerbe. Da viele Berufskrankheiten erst kurz vor der Pension oder sogar danach auftreten, kann eine frühere Pensionierung helfen, ihre Folgen zu begrenzen und den Ruhestand gesünder zu erleben.

Erfolgreiche Sozialpartnerschaft

Diese Belastungen gehören auch im Plattenlegergewerbe zum Alltag. Umso wichtiger ist der neue Gesamtarbeitsvertrag mit einem Frühpensionierungsmodell. «Das ist das Ergebnis hartnäckiger Verhandlungen und zeigt, was die Branche gemeinsam für ihre Mitarbeitenden erreichen kann», sagt Guido Schluep, Branchenleiter bei Syna.

Auch die Arbeitgeber stehen hinter der Lösung. Konrad Imbach, Zentralpräsident von Ceruniq, sieht darin einen Gewinn für die ganze Branche: «Dank der Frühpensionierung können wir angesichts des Fachkräftemangels die Attraktivität unserer Branche steigern.» Das Modell knüpft an die positiven Erfahrungen in der Westschweiz sowie in Basel und im Tessin an und zeigt, dass funktionierende Sozialpartnerschaft konkrete Verbesserungen für Arbeitnehmende und Betriebe schaffen kann.

Ein Signal für weitere Branchen

Während in der Westschweiz praktisch alle Branchen des Baunebengewerbes über Frühpensionierungsmodelle verfügen, besteht in der Deutschschweiz weiterhin Nachholbedarf – etwa bei Schreibern, Bodenlegern, Elektroinstallateuren, im Garten- und Landschaftsbau oder im Metallgewerbe.

Für Nora Picchi, Leiterin Gewerkschaftspolitik der Syna, ist deshalb klar: «Der Abschluss im Plattenlegergewerbe zeigt, dass gute sozialpartnerschaftliche Lösungen möglich sind. Die Plattenleger haben gezeigt, dass es geht. Nun braucht es weitere Branchen, die ihren Beschäftigten nach einem langen und körperlich belastenden Berufsleben einen früheren Ruhestand ermöglichen – bevor der Körper die Rechnung präsentiert.» ■



Kurzinterview

«Man merkt die Arbeit jeden Tag.»

Thomas, 47, Plattenleger

Du arbeitest seit über 25 Jahren als Plattenleger. Was fordert der Beruf von dir?

Der Beruf ist körperlich sehr anspruchsvoll. Wir tragen schwere Platten, arbeiten oft auf den Knien und sind den ganzen Tag in Bewegung. Das spürt man jeden Abend. Mit den Jahren kommen Beschwerden dazu. Auch die Staubbelastung auf den Baustellen wird häufig unterschätzt.

Wann haben bei dir die ersten Beschwerden begonnen?

Vor rund eineinhalb Jahren habe ich gemerkt, dass mir der Staub zunehmend zu schaffen macht. Derzeit laufen Abklärungen wegen einer möglichen Berufskrankheit. Viele halten einfach durch und hoffen, dass es besser wird. Das ist ein Fehler. Man sollte früh reagieren.

Neu gibt es für Plattenleger ein Vorruhestandsmodell mit einer Pensionierung ab 62 Jahren. Was bedeutet das für dich?

Das ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Ich kenne keinen, der diesen Beruf bis 65 ohne gesundheitliche Probleme ausüben konnte. Wer jeden Tag körperlich so hart arbeitet, ist froh, wenn es eine realistische Möglichkeit gibt, früher aufzuhören. Trotzdem wird das allein den Fachkräftemangel nicht lösen. Es kommen zu wenige Junge nach, und das verstehe ich auch.

Was braucht es aus deiner Sicht zusätzlich?

Es braucht Verbesserungen in allen Bereichen. Die Arbeit wird nicht leichter, der Druck auf den Baustellen steigt und die Löhne halten mit anderen Branchen oft nicht mit. Zudem braucht es mehr Gesundheitsschutz. Der Vorruhestand ist wichtig, aber genauso wichtig sind bessere Arbeitsbedingungen und Löhne, damit der Beruf attraktiv bleibt und die Menschen langfristig abgesichert sind.



Hände weg von den Mindestlöhnen!

Löhne müssen zum Leben reichen

Mehrere Kantone und Städte haben Mindestlöhne eingeführt. Damit die Löhne zum Leben reichen. Das Bundesparlament will nun, dass diese im Gastgewerbe, im Coiffeurgewerbe oder in der Reinigung nicht mehr gelten sollen.

Lohnschutz erhalten

Mindestlöhne schützen Menschen vor Lohndumping. Zwei Drittel der Betroffenen sind Frauen.

Volksentscheide respektieren

Oft wurden Mindestlöhne durch Volksentscheide beschlossen. Der Angriff auf die Mindestlöhne ist auch ein Angriff auf Volksrechte und die Demokratie.

Jetzt Referendum unterzeichnen

Frist 8. September

