

verso



DAS SYNA MAGAZIN

04/25

Gesundheitswesen

Es ist fünf nach zwölf

KI und Automatisierung

Wie sich neue Technologien auf die Arbeitswelt auswirken



FOKUS

Teilzeitarbeit – Bedingungen verbessern, Nachteile beseitigen

Ein Zeichen setzen – für Bau und Pflege



Es brodelt auf dem Bau und in der Pflege. Beide Branchen stehen stellvertretend für viele Berufe, die täglich unverzichtbare Arbeit leisten und dennoch mit unzureichenden Bedingungen konfrontiert sind. Sie sichern Infrastruktur und Gesundheit – und verdienen dafür faire Rahmenbedingungen.

Auf dem Bau laufen die Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV). Doch der Baumeisterverband blockiert Fortschritte: Statt Verbesserungen bei Arbeitszeit, Lohn und Fahrzeugentschädigung fordert er längere Arbeitstage und weniger Lohn. Wer bei Hitze, Kälte und hohem Tempo körperlich alles gibt, braucht Perspektiven, keine Rückschritte. An den nationalen Aktionstagen zeigen wir: Der Bau hat nur eine Zukunft, wenn die Menschen auf den Baustellen respektiert werden.

Auch in der Pflege bleibt der Handlungsbedarf gross. Trotz dem klaren Ja zur Pflegeinitiative vor vier Jahren fehlt vielen Pflegenden eine spürbare Entlastung. Im Parlament wird nun über die Umsetzung der Initiative entschieden. Was wir brauchen, ist klar: eine gesicherte Finanzierung der Löhne, eine gute Ausbildung und genügend Personal, um Patientinnen und Patienten mit Zeit und Würde betreuen zu können. Dass immer mehr Pflegenden den Beruf verlassen, ist ein Alarmruf, den niemand überhören darf.

Wenn wir im November gemeinsam sichtbar werden, ist das ein Signal weit über diese Branchen hinaus: Für gute Arbeit braucht es faire Bedingungen. Zusammen sind wir stark!

Yvonne Feri
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 12. Februar 2026
Redaktionsschluss 2. Januar 2026
Bildnachweise Adobe (S.12, S.14, S.18), Continue (S.1, S.10), Syna (S.3, S.4, S.8, S.13, S.17)



08

BRANCHEN

Es ist fünf nach zwölf in der Pflege

Vier Jahre nach der Annahme der Pflegeinitiative hat sich kaum etwas verbessert. Was es jetzt dringend braucht, sind konkrete Massnahmen für bessere Arbeitsbedingungen.

RECHT

- 10 Personalsverleih – zwei Arbeitgebende gleichzeitig**
Wer über ein Temporärbüro angestellt ist, bewegt sich in einem komplexen Geflecht. Was gilt wann – und für wen?

BRANCHEN

- 12 Blockade auf dem Bau**
Die Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV) stocken. Der Baumeisterverband fordert längere Arbeitszeiten bei tieferer Entlohnung.

POLITIK

- 14 Wie KI unsere Arbeitswelt verändert**
Neue Technologien müssen den Arbeitnehmenden dienen, nicht sie verdrängen, fordert Tom Bauer. Ein Plädoyer für digitale Fairness und Mitbestimmung.

ICH UND MEINE ARBEIT

- 17 «Neues wagen für eine starke Gewerkschaft»**
Urs Fingerlin hat die Restrukturierung der Region Aargau mitgestaltet – und will die Gewerkschaft wieder sichtbarer machen.

EXKURS

- 18 Altersdiskriminierung – ein verdrängtes Problem**
Ältere Menschen erleben im Arbeitsleben vielfältige Formen der Benachteiligung. Eine Petition fordert jetzt verbindliche Gegenmassnahmen.



04

FOKUS

Teilzeitarbeit im Aufwind

Immer mehr Arbeitnehmende wünschen sich Teilzeitmodelle – für Weiterbildung, Familie oder mehr Lebensqualität. Doch tiefe Löhne, fehlende Angebote in gewissen Branchen und strukturelle Hürden verhindern oft die Umsetzung. Ein Gespräch mit Syna-Präsidentin Yvonne Feri.

«Teilzeitarbeit darf nicht länger ein Privileg bleiben»

Teilzeitarbeit boomt: Fast 40 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten inzwischen in einem reduzierten Pensum. Doch was für die einen eine Chance ist, bedeutet für andere eine Belastung oder sogar ein Risiko. Wir haben mit Syna-Präsidentin Yvonne Feri über Chancen, Herausforderungen und notwendige Reformen gesprochen.

Michael Steinke



Die neusten Zahlen zeigen: Fast zwei Millionen Menschen in der Schweiz arbeiten Teilzeit. Was sind die Gründe dafür?

Yvonne Feri: Es gibt zwei Seiten. Auf der einen Seite ist Teilzeitarbeit eine Antwort auf konkrete Bedürfnisse: Viele Menschen wollen Beruf und Familie vereinbaren, sich weiterbilden oder Zeit für ein gesellschaftliches Engagement haben. Ohne ein reduziertes Pensum wäre das schlicht nicht möglich. Denken wir an junge Eltern, die ihre Kinder betreuen wollen, oder an eine Pflegefachperson, die parallel eine Weiterbildung absolviert – für sie ist Teilzeitarbeit ein Schlüssel zu einem erfüllten Leben.

Auf der anderen Seite gibt es Teilzeitstellen, die nicht aus freier Entscheidung entstehen, sondern vom Arbeitgeber so vorgegeben werden. Besonders im Detailhandel, in der Reinigung oder im Gastgewerbe werden Mitarbeitende häufig nur mit 50 oder 60 Prozent angestellt – obwohl sie gerne mehr arbeiten würden. Das bedeutet ein chronisch tiefes Einkommen, das kaum zum Leben reicht. Dazu kommt: In manchen Berufen ist die Arbeitslast so hoch, dass Menschen reduzieren müssen, weil eine Vollzeitstelle gesundheitlich schlicht nicht möglich wäre – etwa in der Pflege. Die Gründe für Teilzeitarbeit sind also sehr unterschiedlich.

Das Klischee, dass Teilzeitarbeit vor allem ein Privileg für Besserverdienende ist, stimmt also nicht ganz. Warum wird es trotzdem so wahrgenommen?

Feri: Weil Teilzeitarbeit vor allem dann funktioniert, wenn das Einkommen auch bei einem reduzierten Pensum reicht. Eine Juristin oder ein IT-Spezialist kann ihr Pensum auf 80 Prozent senken, ohne gleich in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten. Für eine Verkäuferin, einen Logistikmitarbeiter oder eine Pflegeassistentin ist das kaum möglich. Bei ohnehin tiefen Löhnen bedeutet Teilzeit fast automatisch wirtschaftliche Unsicherheit.

Das ist ein zentrales Problem: Zeit mit der Familie zu verbringen oder sich weiterzubilden, darf kein Privileg für Menschen mit hohem Einkommen sein. Weiterbildung ist in einer Arbeitswelt, die sich rasant verändert, unverzichtbar – und muss allen offenstehen. Dafür braucht es höhere Mindestlöhne, bessere Gesamtarbeitsverträge und eine klare Aufwertung jener Branchen, in denen vor allem Frauen tätig sind: Gesundheit, Betreuung, Reinigung und Detailhandel.

«Zeit mit der Familie zu verbringen oder sich weiterzubilden, darf kein Privileg für Menschen mit hohem Einkommen sein.»

Yvonne Feri

Gibt es Beispiele aus dem Alltag, die zeigen, wie schwierig die Situation sein kann?

Feri: Ja, nehmen wir eine Verkäuferin in einer grossen Detailhandelskette. Sie arbeitet offiziell 50 Prozent. Auf den ersten Blick klingt das gut – doch in der Praxis sieht es ganz anders aus. Ihre Schichten wechseln jede Woche, manchmal muss sie nur wenige Stunden am Tag arbeiten, verteilt auf fünf oder sechs Tage. Feste freie Tage gibt es nicht. Für sie bedeutet das: Die Kinderbetreuung lässt sich kaum organisieren, Familienleben ist schwer planbar. Und obwohl sie nur ein Teilzeitpensum hat, ist sie fast ständig mit der Arbeit beschäftigt, weil die Einsätze so zerstückelt sind.

Ein anderes Beispiel ist eine Pflegefachperson, die ursprünglich 100 Prozent angestellt war. Wegen der hohen Belastung – Nachtdienste, körperlich schwere Arbeit, grosser emotionaler Druck – reduziert sie auf 80 Prozent, um ihre Gesundheit zu schützen. Eigentlich eine vernünftige Entscheidung. Doch damit verliert sie Einkommen und baut weniger Rentenansprüche auf. Über die Jahre summiert sich das zu einem erheblichen Nachteil. Hier müssten dringend Strukturen geschaffen werden, damit Menschen auch in belastenden Berufen gesund Vollzeit arbeiten können – ohne die eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Auffallend ist der grosse Unterschied zwischen Männern und Frauen. 2022 arbeiteten über die Hälfte der Frauen Teilzeit, bei den Männern nur 16 Prozent. Woher kommt das?

Feri: Noch immer sind es vor allem Frauen – insbesondere Mütter –, die Teilzeit arbeiten. Männer reduzieren ihr Pensum deutlich seltener. Damit bleibt die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit bestehen: Frauen übernehmen mehr Betreuung und Haushalt, Männer arbeiten häufiger Vollzeit.

Viele Familien entscheiden sich auch aus ökonomischen Gründen so: Frauen sind oft in schlechter bezahlten Berufen tätig. Da erscheint es logisch, dass die Person mit dem tieferen Lohn reduziert. Gleichzeitig gibt es viele klassische Männerberufe, in denen Teilzeit schlicht nicht vorgesehen ist – etwa auf dem Bau. Väter, die kürzertreten wollen, stossen dort auf grosse Hürden. Dann bleibt nur die Möglichkeit, dass die Mutter reduziert.

Die Verteilung ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch. Doch es gibt auch Bewegung: Zwischen 2010 und 2022 ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 53 Prozent gestiegen. Trotzdem stellen Frauen nach wie vor die grosse Mehrheit.

Gleichzeitig gilt Teilzeitarbeit als Karrierekiller. Stimmt das – und welche langfristigen Folgen hat das?

Feri: Leider ja. Viele erleben, dass Teilzeit mit «halbem Engagement» gleichgesetzt wird. Weiterbildung wird seltener angeboten, Karriereschritte werden weniger gefördert. Besonders in Führungspositionen gilt nach wie vor die Vorstellung, man müsse für eine Leitungsaufgabe zwingend 100 Prozent präsent sein. Denken wir an die Pflegefachperson, die ihr Pensum reduziert hat, um gesund zu bleiben: Für die Stationsleitung kommt sie dann oft nicht mehr infrage – obwohl sie fachlich bestens geeignet wäre. Jobsharing oder Führung in Teilzeit würden hier Lösungen bieten, doch solche Modelle sind noch immer die Ausnahme.

Die Folgen sind gravierend: Wer Teilzeit arbeitet, verliert nicht nur Chancen auf Weiterbildung und Karriere, sondern auch auf eine solide Altersvorsorge. Besonders Frauen stehen im Alter oft mit deutlich weniger Einkommen da.

Welche Anpassungen wären nötig, damit Teilzeitarbeit eine echte Chance für alle wird?

Feri: Gemeinsam mit unserem Dachverband Travail.Suisse haben wir 19 konkrete Forderungen ausgearbeitet. Ein paar besonders wichtige sind:

- Recht auf Teilzeitarbeit bei familiären Verpflichtungen – mit einem garantierten Rückkehrrecht auf das ursprüngliche Pensum.
- Feste freie Tage für Teilzeitangestellte, damit sie verlässlich planen können.
- Zugang zu Weiterbildung unabhängig vom Pensum. Oft werden Teilzeitangestellte heute nicht berücksichtigt.
- Bessere Altersvorsorge, etwa durch die Zusammenlegung von Mehrfachpensen in einer Pensionskasse oder durch eine Anpassung des Koordinationsabzugs.
- Aufwertung von Tieflohnbranchen durch höhere Löhne und stärkere Gesamtarbeitsverträge. Ohne faire Löhne bleibt Teilzeitarbeit in diesen Berufen eine Illusion.

Diese Massnahmen würden Teilzeitarbeit aus der Sackgasse holen und zu einem echten Modell der Wahl machen.

Welche Vision hat Syna für die Zukunft?

Feri: Unser Ziel ist eine moderne Arbeitswelt, in der Teilzeitarbeit für alle zugänglich ist – unabhängig vom Einkommen oder vom Beruf. Sie darf nicht länger ein Privileg für Gutverdienende sein. Dazu gehören faire Löhne, sichere Renten, Weiterbildungsmöglichkeiten und echte Karrierechancen auch in Teilzeit.

Wichtig ist: Es geht nicht darum, dass alle gleich leben sollen. Sondern darum, dass jede und jeder die gleichen Chancen hat, das passende Modell zu wählen. Ob Vollzeit, Teilzeit oder ein Mix – jede Familie und jede Person soll sich frei entscheiden können, ohne finanzielle oder berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

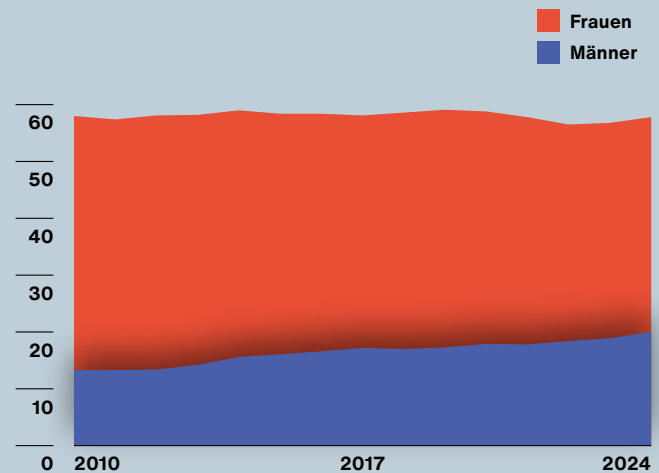
Gleichzeitig liegt hier ein grosses, noch ungenutztes Potenzial – gerade bei Frauen, die heute oft in kleinen Teilzeitpensen arbeiten. Viele von ihnen würden ihr Pensum gerne erhöhen, wenn die Löhne stimmen, die Betreuung gesichert ist und die Arbeitsbedingungen planbarer sind. In Zeiten von Fachkräftemangel wäre das ein enormer Gewinn, nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. ■

Teilzeitarbeit in Zahlen

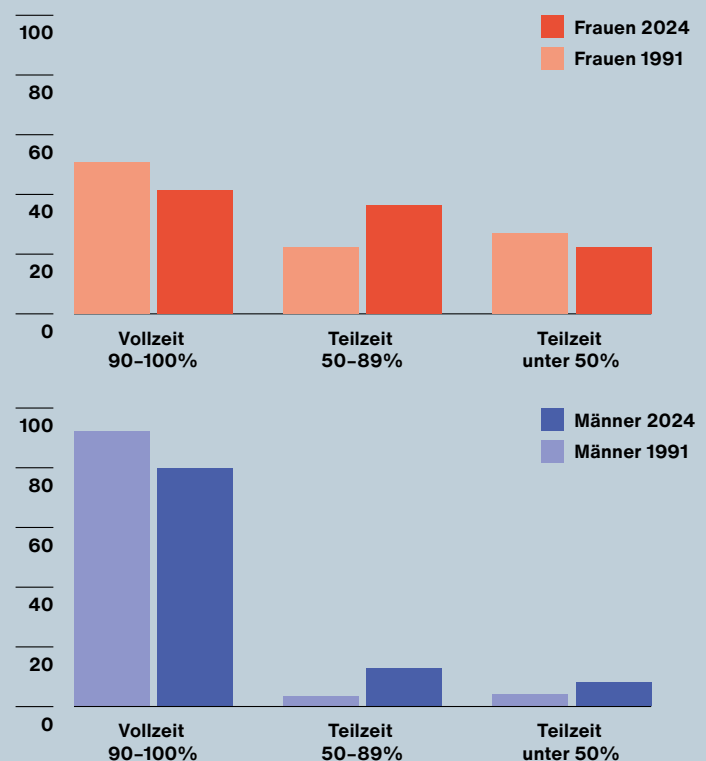
alle Angaben in Prozent

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist bei Männern in den letzten Jahren deutlich gestiegen, während er bei Frauen stabil auf hohem Niveau bleibt.

Anteil Teilzeiterwerbstätige (Pensum geringer als 90%)



Doch Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Frauen arbeiten heute häufiger in höherprozentigen Teilzeitpensen als noch 1991. Bei Männern dagegen sind alle Teilzeiformen gewachsen.

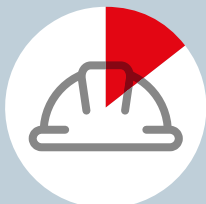


Auch in den einzelnen Berufsgruppen zeigen sich grosse Unterschiede – vom Dienstleistungssektor bis zur Produktion.

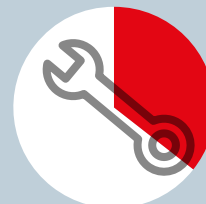
■ Teilzeitanteil
■ Vollzeit



Führungskräfte



Handwerks- und verwandte Berufe



Techniker/-innen



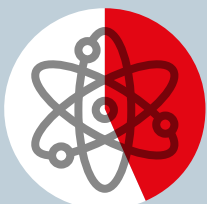
Bürokräfte



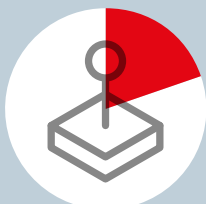
Dienstleistungsberufe und Verkauf



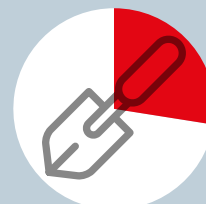
Hilfsarbeitskräfte



Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe

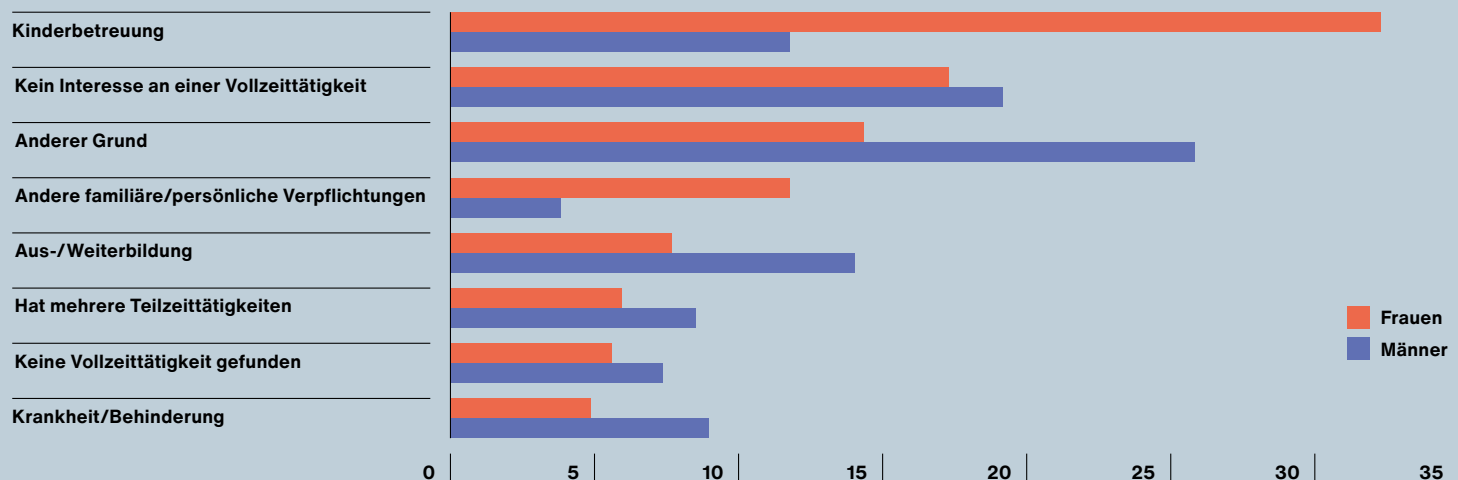


Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe



Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

Die Motive für Teilzeitarbeit sind vielfältig: Während Frauen sie oft wegen Kinderbetreuung oder familiären Verpflichtungen wählen, nennen Männer häufiger Weiterbildung oder fehlende Vollzeitstellen als Grund.



Quelle aller Grafiken: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

BRANCHEN

Pflege schlägt Alarm

Vier Jahre nach der Annahme der Pflegeinitiative
ist die Bilanz ernüchternd:
Noch immer herrscht Notstand in der Pflege –
und es muss endlich etwas geschehen.

Nico Fröhli



Die Erwartungen der Pflegenden waren gross. Mit deutlicher Mehrheit hatte die Schweizer Stimmbürgerinnen und Bürger für eine Stärkung der Pflegeberufe gestimmt. Doch statt der erhofften Verbesserungen erleben viele Beschäftigte eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Der Fachkräftemangel nimmt Jahr für Jahr zu, die Belastung steigt und immer mehr Pflegefachpersonen verlassen ihren Beruf. Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach medizinischer Versorgung – nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung. Dieses Ungleichgewicht gefährdet die Stabilität des gesamten Gesundheitssystems.

Im Dezember steht nun ein entscheidender Moment bevor: Der Nationalrat berät über die zweite Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative. Damit bietet sich die Chance, endlich die richtigen Weichen zu stellen. Doch die bisher vorliegenden Gesetzesentwürfe gehen nicht weit genug – und lassen die dringendsten Probleme ungelöst.

Überlastung als Alltag

Die Realität in Spitälern, Psychiatrien, Heimen und Spitexorganisationen zeigt ein klares Bild: Das Personal ist dauerhaft überlastet. Wenige Fachkräfte müssen sich gleichzeitig um eine Vielzahl von Patientinnen und Patienten kümmern. Oft handelt es sich dabei um Menschen mit komplexen oder psychischen Erkrankungen, die eine intensive Betreuung benötigen.

In Alters- und Pflegeheimen fehlt es an Zeit für eine würdevolle Pflege, gerade bei hochbetagten oder dementen Bewohnerinnen und Bewohnern. Pflegende berichten, dass sie am Ende einer Schicht mehr an das Abarbeiten von Aufgaben als an die Bedürfnisse der Menschen denken mussten – eine Situation, die sie zutiefst belastet.

Hinzu kommt ein zunehmender Druck durch ökonomische Vorgaben. Tätigkeiten werden minutengenau erfasst, was Pflegende in die Rolle von Maschinen drängt, anstatt den Bedürfnissen der Menschen gerecht zu werden. Für viele Beschäftigte wird dies zum ethischen Dilemma: Entweder sie halten sich an starre Vorgaben oder sie versuchen, den Patientinnen und Patienten trotzdem gerecht zu werden – auf Kosten ihrer eigenen Gesundheit.

Auch junge Ärztinnen und Ärzte zweifeln zunehmend an ihrer beruflichen Zukunft. Überlange Arbeitszeiten, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und die ständige Gefahr, das Patientenwohl zu gefährden, lassen viele überlegen, den Beruf zu verlassen. Die Abwärtsspirale aus Überlastung und Berufsausstieg verstärkt den Fachkräftemangel dramatisch.

Umsetzung der Pflegeinitiative bleibt unzureichend

Mit der Pflegeinitiative wollte die Bevölkerung klare Verbesserungen erreichen: eine bedarfsgerechte Personalausstattung, sichere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Finanzierung. Doch der vom Bundesrat vorgelegte Entwurf für das neue Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (BGAP) erfüllt diese Ziele nicht.

Zwar benennt der Gesetzesentwurf zentrale Probleme – doch entscheidende Regelungen fehlen. Vor allem die Frage der Finanzierung bleibt ungelöst. Ohne ausreichende Mittel können weder genügend Stellen geschaffen noch faire Arbeitsbedingungen garantiert werden. Damit läuft das Gesetz Gefahr, wirkungslos zu bleiben.

Für das Personal ist dies eine herbe Enttäuschung, für die Bevölkerung ein Risiko, das die Gesundheitsversorgung weiter schwächen könnte.

Ohne Personal keine Versorgung

Die Schweiz hat lange von einem Gesundheitssystem profitiert, das international als eines der besten galt. Doch dieser Ruf bröckelt. Wenn kranke Kinder keinen Arzt mehr finden, ältere Menschen keine Spitex-Unterstützung erhalten oder ganze Regionen ohne Hausärztinnen und Hausärzte auskommen müssen, steht nicht weniger als die Versorgungssicherheit auf dem Spiel.

Dabei ist klar: Eine gute Gesundheitsversorgung gibt es nur mit motivierten, gesunden und ausreichend vorhandenen Fachkräften. Wer die Arbeitsbedingungen ignoriert, gefährdet letztlich die Patientinnen und Patienten. Deshalb richtet sich der Protest nicht nur an die Politik, sondern an die gesamte Bevölkerung. Jede und jeder wird irgendwann auf die Leistungen des Gesundheitssystems angewiesen sein.

Ein Aufruf an alle

Das Bündnis Gesundheitspersonal ruft deshalb am 22. November auf den Bundesplatz in Bern. Unter dem Motto «Gesundheitsversorgung: Das sind wir für euch» soll ein starkes Zeichen gesetzt werden – für faire Bedingungen, für eine nachhaltige Finanzierung und für eine sichere Versorgung. ■

Nationale Pflegedemo

Samstag, 22. November
14.15 Uhr, Bundesplatz Bern
Jetzt anmelden!



Personalverleih in der Praxis – zwei Fälle, zwei Blickwinkel

Der Einsatz von Temporärpersonal ist in vielen Branchen längst Alltag: Bau, Event, Logistik oder Industrie arbeiten regelmässig mit Angestellten, die über ein Personalverleihbüro beschäftigt sind. Für Unternehmen bedeutet das Flexibilität, für Arbeitnehmende die Chance auf vielfältige Einsätze. Dadurch stellen sich ganz praktische Fragen.

Michael Steinke und Katarina Duzanic



Fall 1: Nadine stolpert auf der Baustelle

Nadine ist 24, voller Energie und immer bereit, anzupacken. Über ihr Temporärbüro landet sie für zwei Monate auf einer Grossbaustelle. Dort geht's wuselig zu: Elektriker, Maler, Sanitärinstallateure – alle gleichzeitig am Werk. Nadine soll beim Innenausbau helfen, Möbelteile tragen und Wände vorbereiten.

An einem Montagmorgen passiert's: Zwischen Kabelrollen und Werkzeugkisten bleibt sie hängen, stolpert und verletzt sich am Fuss. Zum Glück nichts Dramatisches, aber schmerzhaft genug, dass sie ein paar Tage ausfällt. Auf dem Heimweg stellt sie sich eine Frage, die vielen Temporärangestellten durch den Kopf geht: «Eigentlich – wer ist hier zuständig für meine Sicherheit? Mein Temporärbüro? Oder die Baufirma, bei der ich gerade arbeite?»

Rechtliche Einschätzung

Formal ist Nadine beim Temporärbüro angestellt. Das Büro zahlt den Lohn, führt die Sozialversicherungen ab und ist für die Anmeldung bei der Unfallversicherung verantwortlich. Der Arbeitsvertrag existiert ausschliesslich zwischen ihr und dem Verleihunternehmen.

Auf der Baustelle aber gibt die Baufirma den Ton an: Sie teilt die Aufgaben zu, organisiert die Pausen und muss die Arbeitssicherheit gewährleisten. Genau hier liegt der Knackpunkt: Für Unfallverhütung und Sicherheit ist der Einsatzbetrieb verantwortlich (Art. 328 OR, Arbeitsgesetz, UVG). Dazu gehört alles von Schutzhelmen über klare Instruktionen bis hin zu Stolperfallen, wie Nadine sie erlebt hat.

Passiert ein Unfall, meldet Nadine diesen beim Temporärbüro. Das leitet die Meldung an die Unfallversicherung weiter. Es gilt also: Arbeitsschutz liegt bei der Baufirma, Versicherungspflicht und Abwicklung beim Temporärbüro.

Fall 2: Kündigungsfrist im Temporärverhältnis

Samuel ist 27 und arbeitet seit über einem Jahr bei einem bewilligten Personalverleihunternehmen. Seine Anstellung ist unbefristet, doch die Einsätze wechseln je nach Auftrag. Seit Anfang Oktober ist er auf einer grossen Baustelle tätig. Dort hilft er beim Betonieren, richtet Armierungen und übernimmt verschiedene Arbeiten, die auf der Baustelle anfallen. Er mag die körperliche Arbeit, das eingespielte Team und die Abwechslung, die der Baustellenalltag mit sich bringt.

Am 10. Oktober erhält Samuel jedoch einen Anruf von seiner Personalberaterin. Sie teilt ihm mit, dass sein Einsatz bald ende und man ihm deshalb das Arbeitsverhältnis per Ende November kündigt. Samuel ist überrascht. «Moment mal», denkt er, «ich bin doch schon seit über einem Jahr angestellt – können die mir wirklich so kurzfristig kündigen?» Er fragt sich, welche Kündigungsfrist in seinem Fall gilt: jene des Obligationenrechts, jene des GAV Personalverleih oder vielleicht die Bestimmungen aus dem Bau-GAV?

Rechtliche Einschätzung

Samuel steht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Personalverleihunternehmen, nicht mit dem Betrieb, bei dem er eingesetzt ist. Für dieses Arbeitsverhältnis gelten sowohl das Obligationenrecht (OR) als auch der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (GAV PV), der allgemeinverbindlich und damit zwingend anwendbar ist.

Da Samuel im Bauhauptgewerbe eingesetzt ist, greift zusätzlich Artikel 20 des GAV Personalverleih. Dieser verpflichtet den Verleiher, dem Arbeitnehmenden während des Einsatzes mindestens die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewähren, die im jeweiligen BranchengAV – hier also im Bauhauptgewerbe – gelten. Das betrifft insbesondere Mindestlöhne, Arbeitszeit und Spesenregelungen, nicht aber die Kündigungsfristen.

Bei der Kündigung gelten folgende Bestimmungen: Der GAV Personalverleih sieht im zweiten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat auf Monatsende vor. Nach Artikel 335c OR beträgt die Kündigungsfrist im zweiten Dienstjahr zwei Monate auf Monatsende.

Gemäss dem Günstigkeitsprinzip (Art. 361 OR) gilt immer die Regelung, die für den Arbeitnehmenden vorteilhafter ist. In Samuels Fall ist das die längere Frist des OR, weil sie ihm einen besseren Kündigungsschutz bietet. Das bedeutet: Wenn die Kündigung am 10. Oktober ausgesprochen wurde, endet das Arbeitsverhältnis erst am 31. Dezember, nicht bereits Ende November. ■

Hast du Fragen zu deinem Temporäreinsatz oder zu einer konkreten rechtlichen Unsicherheit?

Melde dich bei deinem regionalen Sektionssekretariat – dort erhältst du kompetente Unterstützung.



BRANCHEN

Frostige Zeiten auf dem Bau

Die Verhandlungen für einen neuen Landesmantelvertrag laufen, doch eine Einigung ist nicht in Sicht. Die Baumeister stellen sich mit ihren Forderungen quer und riskieren damit den vertragslosen Zustand.

Michael Steinke



Der Landesmantelvertrag regelt die Arbeitsbedingungen für rund 80000 Arbeitnehmende im Schweizer Bauhauptgewerbe. Er läuft Ende Jahr aus und wird derzeit neu verhandelt. Doch auch nach der dritten Verhandlungsrunde ist keine Lösung in Sicht. «Damit droht zum ersten Mal seit über einem Jahrzehnt ein vertragsloser Zustand – ein Zustand ohne gültigen Gesamtarbeitsvertrag und damit schlechtere Bedingungen für alle, die bei jedem Wetter auf den Baustellen arbeiten», sagt Guido Schluep, Co-Branchenverantwortlicher Bau bei der Gewerkschaft Syna.

Es braucht familienfreundliche Arbeitszeiten

Die Realität auf dem Bau ist hart: Lange Arbeitstage mit hoher körperlicher Belastung sind an der Tagesordnung. Hinzu kommen weite Anfahrtswege, von denen die erste halbe Stunde nicht bezahlt wird. Ein normales Familien- und Privatleben ist so kaum möglich. Dieses Problem muss im neuen Gesamtarbeitsvertrag gelöst werden, denn die langen Arbeitstage tragen wesentlich dazu bei, dass die Branche unter massivem Personalmangel leidet. Jeder zweite ausgebildete Maurer verlässt den Beruf. Laut einer Studie des Baumeisterverbandes selbst werden bis 2040 rund ein Drittel der benötigten Fachkräfte in der Branche fehlen.

Wie der Bau mit Zukunft aussehen kann, haben die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter klar formuliert: Schluss mit unbezahlter Reisezeit – wer im Auftrag der Firma unterwegs ist, arbeitet und muss dafür entschädigt werden. Heute wird die Zeit vom Betrieb zur Baustelle entgegen dem Arbeitsgesetz nicht als Arbeitszeit anerkannt und erst nach 30 Minuten vergütet. Auch eine bezahlte Znüni-Pause

«Für die Bauarbeiter/-innen kommt weder eine Weiterführung der heutigen Missstände noch eine zusätzliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen in Frage – sonst droht der Kollaps der Branche.»

Michele Aversa
Co-Branchenleiter
Bauhauptgewerbe



ist längst überfällig und in vielen Berufen selbstverständlich. Zudem braucht es kürzere Arbeitstage – acht Stunden schwere Arbeit sind genug. Und schliesslich verlangen die Bauarbeiter eine Lohnerhöhung sowie einen gesicherten Teuerungsausgleich, damit ihre Kaufkraft erhalten bleibt.

Baumeister wollen Verschlechterungen

Angesichts des Personalmangels auf dem Bau könnte man meinen, der Baumeisterverband sei sich der Lage bewusst und bereit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Doch das Gegenteil ist der Fall. Geht es nach den Baumeistern, sollen die Bauarbeiter künftig noch mehr leisten – und dies für weniger Lohn. Konkret verlangen sie längere Arbeitstage, mehr als doppelt so viele Überstunden, Arbeit auf Abruf und eine Sechstageswoche mit Samstag als normalem Arbeitstag. Zudem wollen sie die Kündigungsfristen für ältere Bauarbeiter kürzen, damit diese schneller auf die Strasse gestellt werden können.

Syna macht klar: «Das ist nicht verhandelbar. Wir kämpfen für bessere Bedingungen – und wenn es sein muss, auch mit Protesttagen und Aktionen schweizweit», so Michele Aversa, Co-Branchenverantwortlicher Bau. ■

«Die Lage in der Baubranche ist alarmierend. Es braucht dringend Verbesserungen, um ein normales Familien- und Privatleben zu gewährleisten. Das haben die Menschen, die tagtäglich unsere Häuser, Strassen und Infrastruktur bauen, auch verdient.»

Guido Schluep
Co-Branchenleiter
Bauhauptgewerbe



«KI und Automatisierung als Chance für fairere Arbeitsbedingungen nutzen.»»

Wie lässt sich technischer Wandel so gestalten, dass er Arbeitnehmenden nützt statt ihnen zu schaden? Ökonom Tom Bauer erklärt, warum Künstliche Intelligenz (KI) nicht automatisch Jobs bedroht – und welche Rahmenbedingungen nötig sind, damit sie Menschen stärkt.

Michael Steinke



Elon Musk sagt, dank KI wird es bald keine Jobs mehr geben. Bleibt uns dann nur noch Freizeit?

Tom Bauer: Solche Aussagen klingen dramatisch – und das ist wohl auch der Zweck. Sie erzeugen Aufmerksamkeit und ziehen Investoren an. Die Realität ist jedoch komplexer. KI wird unsere Arbeit verändern, ja. Aber sie wird Menschen nie vollständig ersetzen können. Es geht also nicht darum, ob wir zukünftig noch Arbeit haben, sondern darum, wie sich Arbeit verändert – und ob die Veränderungen sozial verträglich gestaltet werden.

Also ist die Angst vor einer arbeitslosen Zukunft übertrieben?

Bauer: Die Angst ist verständlich, aber die Arbeit wird uns nicht ausgehen. KI kann zwar bestimmte Berufe ersetzen. Sie wird bei vielen Berufen jedoch vor allem Teilaufgaben übernehmen. Betroffen sind dabei allerdings zunehmend auch komplexe Aufgaben. Aber menschliche Arbeit umfasst immer noch viele Tätigkeiten, welche auch mit KI nicht standardisiert werden können. Für viele Problemlösungen ist der Mensch mit seiner Erfahrung, seiner Urteilskraft, seinen Kommunikationsmöglichkeiten, seinen emotionalen Fähigkeiten und Handgriffen weiterhin zentral.

Welche Berufsgruppen sind denn stärker betroffen als andere?

Bauer: Besonders betroffen sind im Moment beispielsweise Übersetzungen oder grafische Arbeiten. Zudem sind es zunehmend Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich, etwa bei der Sachbearbeitung, der Buchhaltung oder auch im Kundendienst. Wir sehen zudem, dass etwa die Einsatzplanung im Verkauf, die Routenplanung in der Logistik oder auch Kontrollaufgaben vermehrt automatisiert werden. Ein grosses Automatisierungspotenzial besteht aber auch in der Informatik oder bei ärztlichen Diagnosen. Das Potenzial ist also tatsächlich sehr gross und weitgehend.

Gleichzeitig sind KI-Systeme teuer. Bedeutet das, dass sie vor allem von grossen Unternehmen genutzt werden können?

Bauer: Absolut. Professionelle KI-Systeme sind aufwendig zu entwickeln, benötigen spezialisierte Fachkräfte und riesige Datenmengen. Das können sich vor allem grosse Unternehmen leisten – internationale Konzerne, grosse Finanzdienstleister oder Versicherungen. Kleine und mittlere Betriebe haben oft weder die Daten noch die finanziellen Mittel.

Dennoch setzen grosse Akteure wie beispielsweise die SUVA bereits KI-Systeme ein, etwa bei der Prüfung von Anträgen oder der Kontrolle von Rechnungen. Die finale Entscheidung trifft jedoch bei ablehnenden Entscheidungen weiterhin ein Mensch. Das ist wichtig.

Heisst das, dass Menschen gerade deshalb wichtig bleiben, weil sie flexibel reagieren können?

Bauer: Die Arbeitswelt ist komplex. Sie erfordert häufig den Einsatz von Kopf, Hand und Herz. Das gilt nicht nur im Umgang mit KI, sondern insbesondere auch im Kontext von Automatisierung. Ein Schreiner, der vor Ort eine Küche montiert und feststellt, dass die Wand schief ist, findet mit Erfahrung, handwerklichem Geschick und vielleicht auch im Austausch mit dem Kunden eine Lösung. Diese Vielseitigkeit überfordert Maschinen. Sie hat in diesem Sinne heute in der Regel höchstens einen Kopf. Ähnlich im Coiffeurhandwerk: Das Schneiden von Haaren erfordert ein hohes Mass an Feinmotorik, Wahrnehmung und ästhetischem Urteilsvermögen – Aufgaben, die sich zumindest noch nicht vollständig maschinell abbilden lassen. Und wer möchte während dem Haarschnitt schon mit einem Computer sprechen? Sogar wenn ein Haarschnitt maschinell möglich wäre, glaube ich nicht, dass er sich allgemein durchsetzt.

Zur Person

Tom Bauer ist Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. Er promovierte an der Universität Bern in Volkswirtschaftslehre und vertritt für den Dachverband Travail.Suisse die Interessen der Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Bundeshaus.



Wenn Maschinen diese Vielseitigkeit nicht erreichen – bleibt der menschliche Zugang damit unverzichtbar?

Bauer: Das zeigt den wahrscheinlich wichtigsten Faktor, welcher den Menschen von der Maschine unterscheidet, die Menschlichkeit selbst. Eine Pflegekraft spürt, wann jemand nicht nur praktische Unterstützung, sondern auch Zuspruch, emotionale Nähe und Vertrauen braucht. Dieser zwischenmenschliche Kontakt hat einen eigenen Wert – emotional, sozial und oft auch gesundheitlich. Es ist gerade in der Pflege oder in einer Kita nicht möglich mit Maschinen Prozesse zu optimieren, ohne dass ein wichtiger Teil der Arbeit verloren geht. Das zeigt sich auch in anderen Berufen. Gleichzeitig wird KI zunehmend unterstützend eingesetzt – vermutlich langfristig in fast allen Tätigkeitsfeldern. Das kann hilfreich sein, wenn es sinnvoll und fair geschieht. Doch es birgt auch Risiken.

Welche Risiken haben Sie im Blick?

Bauer: Zum Beispiel die Überwachung. Ein drastisches Beispiel ist Amazon in den USA: Dort werden Lagerarbeiter/-innen permanent gefilmt, ihre Bewegungen werden von KI-Systemen analysiert. Wer zu oft stoppt oder länger auf der Toilette ist, wird verwarnet. Die Produktivität von Arbeitnehmenden wird maschinell gemessen. Ein Albtraum für Arbeitnehmende!

«Das zeigt den wahrscheinlich wichtigsten Faktor, welcher den Menschen von der Maschine unterscheidet, die Menschlichkeit selbst.»

Tom Bauer

Solche Systeme können auch in subtilerer Form eingeführt werden – etwa durch digitale Zeiterfassung mit Leistungsbewertung. Hier braucht es klare Regeln: Die Arbeitswelt darf nicht in eine digitale Dauerkontrolle abgleiten. Technologie soll Arbeitnehmende entlasten und stärker machen und nicht kontrollieren und entmündigen.

Auch in der Personalrekrutierung werden Algorithmen eingesetzt. Was bedeutet das für Arbeitnehmende?

Bauer: Automatisierte Systeme filtern Bewerbungen teilweise anhand vordefinierter Kriterien. Wer nicht ins Raster passt – etwa ältere Menschen oder Quereinsteigerinnen –, fliegt schnell raus. Das führt zu versteckter Diskriminierung. Gleichzeitig bleibt Menschen verborgen, warum sie aussortiert wurden.

Deshalb braucht es Transparenz: Bewerbende müssen wissen, wann KI verwendet wird. Und jede Entscheidung muss menschlich überprüfbar sein. Algorithmen dürfen nicht endgültig über Chancen im Leben bestimmen. Zudem besteht in der Schweiz ein schwacher Schutz vor Diskriminierung, etwa aufgrund des Alters. Mit dem vermehrten Einsatz von KI in Bewerbungsverfahren wird dieser Schutz umso wichtiger.

Was sollte in Betrieben gelten, wenn KI eingeführt wird?

Bauer: Wir sehen vier zentrale Prinzipien:

1. Information und Transparenz – Mitarbeitende müssen wissen, wann, wo und wie KI eingesetzt wird.
2. Mitbestimmung – Veränderungen dürfen nicht über Köpfe hinweg beschlossen werden. Arbeitnehmende wissen häufig sehr genau, wie Prozesse im Betrieb verbessert werden können. Sie sollen deshalb beim Einsatz neuer Technologien möglichst früh einbezogen werden. Das ist auch zum Vorteil des Betriebs.
3. Berufliche Perspektive und Sicherheit – Beschäftigte müssen befähigt werden, neue Systeme sinnvoll zu nutzen. Arbeitgebende sollen verpflichtet sein, Arbeitnehmende auf neuen Technologien zu schulen und Entlassungen zu vermeiden.
4. Schutz vor Überwachung – KI darf kein Druckmittel oder Kontrollinstrument werden. Arbeitgebende dürfen nicht einfach Daten erheben und Kontrollinstrumente einführen. Diesem Vorgehen sind

«KI kann ein Werkzeug sein, das uns unterstützt – oder ein Instrument, das Druck aufbaut.»

Tom Bauer

bereits heute klare gesetzliche Grenzen gesetzt. Ein System wie bei Amazon wäre in der Schweiz illegal.

Welche Rolle haben hier Gewerkschaften?

Bauer: Gewerkschaften setzen sich im Betrieb konkret dafür ein, dass diese Prinzipien umgesetzt werden – etwa indem sie Transparenz und Mitbestimmung einfordern, Beschäftigte über ihre Rechte aufklären und sicherstellen, dass Weiterbildung ermöglicht und Kündigungen vermieden werden. Sie unterstützen Belegschaften dabei, bei technologischen Veränderungen frühzeitig eingebunden zu werden und nicht an Einfluss zu verlieren. Zudem achten sie darauf, dass KI nicht als Überwachungsinstrument eingesetzt wird. Darüber hinaus bringen sie auf politischer Ebene die Perspektive der Arbeitnehmenden ein, damit bei neuen Regeln nicht nur die Sicht der Arbeitgebenden zählt. Und am Ende geht es auch um die grosse Frage: Wenn durch KI und Automatisierung Effizienzgewinne entstehen – wie werden sie verteilt?

Wo gehen diese Gewinne denn aktuell hin?

Das ist tatsächlich eine der grossen Fragen. Technischer Fortschritt ermöglicht es, mit weniger Arbeit gleich viel zu produzieren. Wenn KI und Automatisierung dafür sorgen, dass Aufgaben schneller erledigt wer-

den, stellt sich die Frage: Was machen wir mit dieser Zeit und diesem Mehrwert? Sollen die Löhne erhöht werden? Verkürzen wir die Arbeitszeit? Führen wir eine Vier-Tage-Woche bei gleichem Lohn ein oder verlängern wir die Ferien? Investieren wir in Weiterbildung? Oder landen die Gewinne einfach bei den Unternehmen, den Aktionären oder im Silicon Valley? Die Frage der Verteilung von Produktivitätsgewinnen ist immer zentral. Es geht nicht nur um die Löhne, mehr Freizeit und mehr Gesundheit. Extreme Ungleichheit ist auch eine Gefahr für die Gesellschaft und die Demokratie. Das sehen wir in den USA mehr als deutlich.

Was ist Ihr persönliches Fazit?

Bauer: Es ist wie bei allen technologischen Entwicklungen in der Vergangenheit auch. KI kann ein Werkzeug sein, das uns unterstützt – oder ein Instrument, das Druck aufbaut. Sie kann Freiheit ermöglichen – oder Kontrolle verschärfen. Entscheidend ist, wie wir sie einsetzen. Für mich gilt: Technologie ist nur dann ein Fortschritt, wenn sie den Menschen stärkt und auch mit der neuen Technologie alle einen anständigen Platz in der Arbeitswelt und der Gesellschaft haben. Dafür setzen wir uns als Gewerkschaften und Vertretung der Arbeitnehmenden ein. ■

«Mit Mut nach vorne: Neues wagen für eine starke Gewerkschaft»

Meine Arbeit

Eigentlich habe ich als Maurer angefangen. Doch das Betriebsklima war schlecht, der Chef schwierig – die Freude am Beruf ging schnell verloren. Nach einer Auszeit in Berlin bin ich zurück in die Schweiz und über ein Temporärbüro eher zufällig in die Chemiebranche gerutscht. Heute blicke ich auf über 40 Jahre in verschiedenen Firmen zurück – aktuell arbeite ich bei DSM als Operator im Bereich Vitamin A, zwischen Leitwarte, Recycling und Produktion. Ich bin also ein klassischer Quereinsteiger.

Meine Gewerkschaft

In die Gewerkschaft kam ich ebenfalls mehr zufällig als geplant. Man fragte mich, ob ich in die Arbeitnehmerkommission wolle – und plötzlich war ich mittendrin. Als Arbeitnehmervertreter steht man oft im Scheinwerferlicht, da war schnell klar: Ich brauche einen starken Partner im Rücken. Als mich die Syna ansprach, merkte ich schnell, dass die Kultur gut zu mir passt. Der Fokus liegt auf Dialog und gemeinsamen Lösungen.

Oft geht vergessen, wie viel Gewerkschaften bereits erreicht haben. Ein gutes Beispiel ist unser heutiges Schichtmodell: zwei Früh-, zwei Spät- und zwei Nachtschichten, danach vier Tage frei. Dieses Modell gilt als besonders gesundheitsverträglich – und es entstand mit Unterstützung der Gewerkschaften.

Meine Region

Seit vielen Jahren engagiere ich mich auch in der Region. Vor Kurzem haben wir unsere Strukturen erneuert: Aus zehn Sektionen wurden drei, neu nach Branchen gegliedert – Industrie, Dienstleistung und Gewerbe. Das schafft mehr Übersicht, reduziert Sitzungen und lässt mehr Raum für echte Gewerkschaftsarbeit. Mit viel Motivation starten wir in diesen neuen Abschnitt. Wir wollen sichtbarer werden, raus auf die Strasse, unsere Werte zeigen und mutig Neues anpacken. Unser Ziel ist klar: Die Syna Region Aargau soll zu einer Leuchtturmregion werden – innovativ, engagiert und aktiv. ■

Urs Fingerlin ist dreifacher Familienvater und engagierter Gewerkschafter. Für ihn ist klar: Die Gewerkschaft muss sichtbarer, innovativer und moderner werden.

Zusammen gegen Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung ist in der Schweiz Alltag – ob auf dem Arbeitsmarkt, beim Arztbesuch, in der digitalen Welt oder in Pflegeeinrichtungen.

Trotz des verfassungsmässigen Diskriminierungsverbots greift der Schutz zu kurz: Jetzt braucht es konkrete Massnahmen dagegen.

Bea Heim



VASOS / FARES

Die VASOS / FARES engagiert sich als nationaler Dachverband aktiver Seniorinnen und Senioren sowie Selbsthilfeorganisationen für ein Alter in Würde und Selbstbestimmung. Sie vertritt die Interessen älterer Menschen politisch und gesellschaftlich – unabhängig und konfessionell neutral. Syna engagiert sich im Rahmen von Travail.Suisse gemeinsam mit der VASOS für faire Bedingungen und gesellschaftliche Teilhabe im Alter.

Altere Menschen erleben, dass sie in ganz verschiedenen Lebensbereichen benachteiligt oder nicht ernst genommen werden. Das kann durch spöttische Bemerkungen geschehen, aber auch durch strukturelle Barrieren. Besonders bitter: Eigentlich garantiert die Bundesverfassung, dass niemand wegen des Alters benachteiligt werden darf. Doch dieser Schutz reicht in der Praxis oft nicht aus.

Ageismus im Alltag: keine Einzelfälle

Die Formen, in denen Altersdiskriminierung sichtbar wird reichen von subtilen Gesten bis zu gravierende Ungleichheiten. Im Gesundheitswesen etwa wird Betroffenen oft das Gefühl vermittelt, ihre Beschwerden seien «normal» und deshalb nicht ernst zu nehmen. Ein 70-jähriger Mann klagt über starke Rückenschmerzen. Die Ärztin winkt ab: «In Ihrem Alter ist das ganz normal, damit müssen Sie leben.» Eine gründliche Untersuchung findet nicht statt. Damit wird nicht nur eine potenziell behandelbare Erkrankung übersehen und das Vertrauen in die medizinische Versorgung untergraben.

Auf dem Arbeitsmarkt erfahren viele, und erst recht Ältere, Diskriminierung. Jüngeren wird zu wenig Erfahrung und Ernsthaftigkeit unterstellt, Ältere werden wegen angeblich fehlender Flexibilität benachteiligt. Altersdiskriminierung ist bei Stellensuchenden ab 55 Jahren ausgeprägt. Auch Restrukturierungen und Entlassungswellen treffen ältere Mitarbeitende überproportional.

Im digitalen Alltag zeigt sich Altersdiskriminierung in der zunehmenden Verlagerung alltäglicher Dienstleistungen ins Internet. Ein älterer Herr möchte ein Zugticket am Schalter kaufen. Stattdessen wird er auf eine App verwiesen – ohne Smartphone oder digitale Routine ist er ausgeschlossen und muss andere um Hilfe bitten. Fortschritt wird so zur Hürde, Teilhabe zur Herausforderung.

Was den Bereich Sicherheit angeht, schätzte der Bund 2020, dass in der Schweiz jährlich 300 000 bis 500 000 über 60-Jährige von Gewalt und Verwahrlosung betroffen sind. Doch obwohl Sicherheit zu den Kernaufgaben des Staates gehört, gibt es keine konkreten Massnahmen für mehr Sicherheit im Alter. Auch eine Form von Diskriminierung.

In Pflegeeinrichtungen sind es strukturelle Probleme, die Würde und Selbstbestimmung bedrohen. Wegen Fachkräftemangel betreuen Pflegendе zu viele Bewohner gleichzeitig. Mahlzeiten werden hastig verteilt, Zeit für persönliche Gespräche bleibt kaum. Bewohnende werden z.T. mangels Personal medikamentös ruhiggestellt. Nicht das Pflegepersonal trägt die Schuld, sondern die unzureichenden Mittel, die ein würdevolles Altern unmöglich machen.

Abhängigkeiten im Alter

Ein zentrales Problem liegt in der asymmetrischen Machtverteilung. Mit zunehmendem Alter sind viele Menschen stärker auf Pflege, medizinische Betreuung oder finan-

zielle Unterstützung angewiesen. Damit verschiebt sich die Macht hin zu Fachpersonen, Angehörigen oder Institutionen, die oftmals über den Kopf der Betroffenen hinweg entscheiden.

Auch ökonomisch sind ältere Menschen häufig eingeschränkt: Renten und Sozialleistungen sind politisch festgelegt, die Betroffenen haben darauf kaum Einfluss. Hinzu kommen defizitäre Altersbilder in unserer Gesellschaft. Sie bewirken, dass Ältere in politischen und gesellschaftlichen Debatten weniger Gewicht haben.

Die Folgen: Ältere Menschen verfügen über weniger Einfluss auf ihr eigenes Leben, als ihnen zusteht. Das ist Ausdruck struktureller Ungleichheit – und damit eine Form von Diskriminierung, die dringend bekämpft werden muss.

Konkrete Massnahmen jetzt

VASOS hat eine Petition gegen Altersdiskriminierung gestartet. Mit unserer Petition fordern wir:

1. Einen nationalen Aktionsplan: Bund und Kantone müssen verbindliche Ziele erarbeiten und klare Zuständigkeiten festlegen. Nur so lässt sich Altersdiskriminierung systematisch bekämpfen – statt auf Zufall oder guten Willen zu setzen.

2. Gesetzliche Grundlagen und konkrete Massnahmen: Es braucht spezifische Bestimmungen, die Altersdiskriminierung explizit verbieten – sowohl im Verhältnis zwischen Staat und Bürger/-innen als auch im privaten Rechtsverkehr. Der Schutz vor Mehrfachdiskriminierung ist dabei zentral: Wer alt ist und zugleich einer weiteren benachteiligten Gruppe angehört, erfährt oft doppelte oder dreifache Diskriminierung. Besondere Beachtung gilt asymmetrischen Machtverhältnissen in Pflege, Gesundheitsversorgung, Wohnen und Arbeit.

3. Eine zentrale Fachstelle Altersdiskriminierung: Um Fortschritte dauerhaft zu sichern, muss der Bund eine Fachstelle schaffen, die Expertise bündelt und unabhängig arbeitet. Diese soll Bund und Kantone beraten, Forschung fördern und als Anlaufstelle für Betroffene dienen. Ziel ist eine altersfreundliche, diskriminierungsfreie Gesellschaft.

Für eine Gesellschaft der Würde

Altersdiskriminierung ist das Ergebnis gesellschaftlicher Entscheidungen. Strukturen können verändert, Gesetze verbessert und stereotype Altersbilder überwunden werden – doch dafür braucht es Druck und gemeinsame Forderungen.

Die VASOS sagt klar: Altern darf nicht Ausgrenzung bedeuten. Jeder Mensch hat Anspruch auf Respekt, Teilhabe und Selbstbestimmung – unabhängig vom Alter. Es ist höchste Zeit, dass die Politik handelt. Sorgen wir zusammen dafür, dass Menschen in der Schweiz nicht nur länger, sondern auch würdevoll leben können. ■

Genug gezahlt!



**STOPPT die Erhöhung der
Krankenkassenprämien, bis konkrete
Lösungen gefunden sind!**



jetzt unterschreiben!