

Mai 2024
Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

VPOD

Mangel herrscht

Gibt es zu wenig Fachkräfte? Oder arbeiten sie einfach am falschen Ort?
57 346 Unterschriften: Der VPOD stemmt das EFAS-Referendum fast allein

BUILDING OUR UNION

Möchtest du mehr erfahren zu

- Grundprinzipien gewerkschaftlicher Organisation
- Mitbestimmung und Aufbau im Betrieb
- neuen Organiserungs-und Verhandlungsformaten?

Möchtest du dich austauschen

- mit Kolleg:innen aus anderen Regionen
- mit Kolleg:innen aus anderen Branchen, egal ob Theater, Spital, Kita oder Wasserwerken?

Möchtest du wissen,

- wie du mit deiner Gewerkschaft Dinge in Bewegung bringst
- wie du mit deinen Kolleg:innen Streikfähigkeit erlangst?



Dann melde dich an zu unserem systematischen Ausbildungsprogramm für Mitglieder: Grundkenntnisse der Gewerkschaftsarbeit in 3 Basismodulen (1 x physisch, 2 x online), weitere Workshops und Aufbaumodule im Anschluss. Die Basismodule starten am 7. Juni in Basel und am 7. September in Zürich.

Anmelden unter vpod.ch/building-our-union



Ich will VPOD-Mitglied werden!

- Ich möchte dem VPOD beitreten.
- Ich interessiere mich für die Arbeit des VPOD und möchte mehr Informationen.

Vorname/Name: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Arbeitsort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Senden an: VPOD, Zentralsekretariat, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich, oder mailen an: vpod@vpod-ssp.ch

Themen des Monats

- 5 EFAS-Referendum eingereicht**
57 346 Unterschriften fast im Alleingang:
VPOD-Davids erster Streich gegen Krankenkassen-Goliath
- 7 Adieu Öl, tschüss Atom**
Ein Ja zum Stromgesetz am 9. Juni bringt
Schwung in die Energiewende
- 8–9 Normal ist das nicht**
Mit einem Ja zur Prämientlastungs-Initiative kann die
Belastung durch Gesundheitskosten gedämpft werden
- 10–11 Am Steuer sitzt die Basis**
Kampf für bessere Arbeitsbedingungen:
Die VPOD-Nahverkehrskampagne ist gestartet
- 13–19 Dossier: Fachkräftemangel**
Gespräch mit Jakub Samochowiec über die GDI-Studie
«Strategien im Umgang mit dem Arbeitskräftemangel»
- 21 A&O-Serie Teil 2: Über Agilität**
Arbeits- und Organisationspsychologie aus
gewerkschaftlicher Sicht mit Fabio Höhener

Rubriken

- 4 Gewerkschaftsnachrichten**
- 6 Recht und Unrecht**
- 12 Aus den Regionen und Sektionen**
- 20 Dragica Rajčić Holzner: Von Büchern und Menschen (3)**
- 22 Wirtschaftslektion: Erwerbslose trotz Fachkräftemangel**
- 23 Wettbewerb: Reform**
- 24 VPOD aktuell**
- 25 Hier half der VPOD: Kein Bürokrat und eine Bürokratin**
- 26 Solidar Suisse: Gestohlene Bildung**
- 27 Menschen im VPOD: Seraina Patzen, Co-Geschäftsleiterin der Koalition Konzernverantwortung, Grossrätin Grüne, Bern**

Redaktion/Administration:

Postfach, 8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
Nr. 3, Mai 2024
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch
Erscheint 8-mal pro Jahr



Christoph Schlatter
ist Redaktor des VPOD-Magazins

Woran wir uns erinnern

Seltsam, woran wir uns erinnern und woran nicht. An die Älteren hier in der Runde: Wisst ihr noch: der Fax? Seit dem Ende der 1980er stand er in allen Büros und die Faxnummer wichtig neben der Telefonnummer. Habt ihr's noch im Ohr, das fiese Piepsen, wenn man versehentlich auf eine Faxleitung anrief? Seht ihr noch die Faltenberge vor euch, zu denen sich das Papier aufbäumte, wenn jemand ein vielseitiges Schriftstück zu senden für notwendig erachtet hatte? Und dann: welche Enttäuschung beim Blättern in älteren Akten: Die Schrift auf dem Thermopapier hatte sich vollständig in Luft aufgelöst. In Weiss. In Garnichts.

Zwar waren faksimilierende Technologien längst erfunden. Aber das erste publikumstaugliche Gerät kam erst 1974, und dann dauerte es nochmals Jahre bis zu dessen allgemeiner Verbreitung. Japan gehörte zu den Vorreitern: Die dortigen Schriftzeichen liessen sich mit bisheriger Telegrafie schlecht übermitteln. Aber die Fax-Herrlichkeit dauerte nur ein paar Jahre. Dann kam E-Mail. Und schon zur Jahrtausendwende war Faxen aus der Mode. Immerhin wurde die allgemeine schweizerisch-deutsche Grammatikverunsicherung in die neue Epoche mitgeschleppt: *Der Fax* sagten wir, sie: *das Fax*. Und sie jetzt wieder: *die* E-Mail. Und wir: *das*.

Nichts ist jemals vorbei. Alles lebt irgendwo weiter. Ist etwa die Vinylschallplatte Geschichte? Sie ist so vital wie eh und je. Hat das Fernsehen das Kino ausgeknockt? Haben gedruckte Bücher ausgedient? Selbst die Audiokassette feiert gerade ihr Revival. Während der Pandemie haben wir dann erfahren, dass auch die Faxerei überlebt hatte: Die Zahl der Covid-Infektionen ging per Fernkopie ans Bundesamt. Nur sehr allmählich stellen sie dort jetzt um.

Woran wir uns erinnern? An die Pandemie offenbar nicht. War da was? Wie war das? Als es keine Schule gab, kein Theater, keine offene Beiz? Als sie in Kreuzlingen und Basel am Drahtzaun standen, die durch Grenzschiessung getrennten Liebespaare? Als Menschen einsam von der Welt gingen, ohne ihre Nächsten noch einmal gesehen zu haben? Und als man sich bei Abdankungen verstohlen und illegal umarmte? Kein Spielfilm erzählt uns davon. Keine ernsthafte Debatte hält Rückschau. Keine Aufarbeitung, nirgends. Unser Gedächtnis, auch das kollektive, hat das alles offenbar in einem abseitigen Areal verstaut. Notiert in einer Schrift, die von selbst verblasst und vergeht. Der Verdrängungstheoretiker Freud hätte seine helle Freude.

Nichts ist jemals vorbei. Drum ist es seltsam, woran wir uns erinnern. Und noch seltsamer, woran nicht.



Lohnerhöhung? Fehlanzeige! Das muss sich diesen Herbst ändern.

Inklusion? Nur auf dem Papier! Der Bundesrat muss über die Bücher.



Transformation der Wirtschaft. Aus diesem Grund besitzt das Geschehen in Gerlafingen übergeordnete industriepolitische Bedeutung. | [unia/vpod](#)

Lenin, ungegendert

Unter dem Namen Revolutionäre Kommunistische Partei RKP soll eine neue orthodox trotzkistische Partei gegründet werden, eine Schweizer Sektion der *International Marxist Tendency*. Die letzte als Partei verfasste Vertreterin des Trotzkismus in der Schweiz war die 1969 gegründete Revolutionäre Marxistische Liga RML, die Anfang der 1990er Jahre – dann als Sozialistische Arbeiterpartei SAP – aufgelöst bzw. den Grünen Bündnissen einverleibt wurde. Aus der bisherigen Bewegung rund um die Zeitung *Der Funke* soll jetzt wieder eine Avantgarde-Truppe Leninschen Zuschnitts werden; 500 Mitglieder will man beim Gründungskongress im Mai vorweisen können. Ziel ist ein kommunistischer Umsturz in der Schweiz und weltweit; damit verbunden ist die Geringschätzung der parlamentarischen Demokratie und der menschenrechtlichen Errungenschaften seit der Französischen Revolution. | [slt](#)

Ein verlorenes Lohnjahrzehnt?

Die Zahlen der jüngsten Lohnstrukturerhebung sind aus SGB-Sicht besorgniserregend. Bei den Löhnen droht ein verlorenes Jahrzehnt. Die Reallöhne liegen nur unwesentlich über jenen von 2016; sie wachsen nicht mehr im Gleichschritt mit der Arbeitsproduktivität wie früher. In einigen Branchen ist die Entwicklung besonders schlimm, etwa bei den Post- und Kurierdiensten. Auch in der Chemie, der Metall- und der Elektroindustrie gingen die Reallöhne zwischen 2018 und 2022 zurück. Als positiv erachtet es der SGB, dass sich der Rückstand der Frauen- auf die Männerlöhne weiter verringert hat. In typischen Frauenbranchen ist eine gezielte Aufwertung via GAV oder Mindestlohn aber weiterhin dringend notwendig. | [sgb](#) (Foto: [Yasin Yamak/iStockphoto](#))

Stahl Gerlafingen: Alternativen nötig

Bei Stahl Gerlafingen droht der Abbau von fast 100 Arbeitsplätzen; die Walzstrasse für Profile soll geschlossen werden. Die Gewerkschaften Unia und Syna und der Kaufmännische Verband Schweiz fordern eine Ausdehnung der Konsultationsfrist, die Offenlegung aller nötigen Informationen und die bessere Einbindung der Sozialpartner, damit die Beschäftigten Alternativen ausarbeiten können. Die Herstellung von Recycling-Stahl befriedigt ein vitales Bedürfnis der schweizerischen Volkswirtschaft; sie spielt auch eine wichtige Rolle in der – sozial abgedeckten – ökologischen

Behindertengleichstellung: Schlechter Entwurf

Agile, die Dachorganisation der Behindertenselbsthilfe, weist den Vorschlag des Bundesrats für die Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes zurück, weil damit keine Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung einhergeht, teilweise sogar Verschlechterungen. So bleibe das Wohnen nach wie vor auf ein Leben in Institutionen ausgerichtet, auch wenn im Zweckartikel von freier Wahl der Wohnform die Rede ist. Auch der Zugang zu Bildung und Mobilität würde gemäss Agile mit dem Gesetz in dieser Form nicht gestärkt; Formulierungen wie «soweit dies möglich ist» lassen den Kantonen zu viel Spielraum. Dabei ist die Schweiz durch die Verfassung und durch internationale Abkommen zur Inklusion verpflichtet. | [agile/slt](#) (Foto: [eleonora_os/iStockphoto](#))

Migros: Keine Entlassungen!

Die Migros bleibt die Nummer 1 im Schweizer Detailhandel. Die Unia kritisiert aber die «beispiellosen Entlassungswellen» und den zunehmenden Druck auf die Angestellten. 1500 Entlassungen, wie angekündigt, sind aus Gewerkschaftssicht nicht gerechtfertigt. Der Migros gehe es weiterhin sehr gut, so die Unia – mit Rekordumsatz und guten Gewinnen. Dazu passe es nicht, dass das Unternehmen weiterhin Druck auf seine Angestellten ausübe, um diese von den Gewerkschaften fernzuhalten. | [unia](#)

57 346 Unterschriften fast im Alleingang: VPOD-Davids erster Streich gegen Krankenkassen-Goliath

EFAS-Referendum eingereicht

Der VPOD hat bei der Bundeskanzlei 57 346 Unterschriften gegen EFAS eingereicht, die er fast im Alleingang gesammelt hat. Im Abstimmungskampf gegen die Allmacht der Krankenkassen wird es ein breiteres Bündnis brauchen. | Text: VPOD (Fotos: Eric Roset)

Gegen die Allmacht der Krankenkassen: Mehr als 57 000 Unterschriften hat der VPOD gegen EFAS gesammelt.



«Meine Kolleginnen und ich sind gegen EFAS, weil wir wissen, dass diese Revision zu einer weiteren Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen und der Pflegequalität führen würde», sagt Friederike Flückiger, Pflegefachfrau in Lausanne und Präsidentin der VPOD-Gesundheitskommission. Zum Glück habe man noch rechtzeitig die Hand an die Notbremse bekommen.

Auch VPOD-Präsident Christian Dandrès ist über die Erreichung des Etappenziels

glücklich. Aus seiner Sicht ist es keine gute Idee, 11 Milliarden Franken Steuergelder – zusätzlich zu den Milliarden aus den Prämien – an die von den Krankenkassen verwaltete private «Gemeinsame Einrichtung KVG» zu übergeben: «Die Kassen sind aufgrund ihrer Undurchsichtigkeit, ihrer Betriebskosten und ihrer ständigen Interessenkonflikte Teil des Problems, nicht Teil der Lösung.» Obwohl für die Grundversicherung zuständig, versuchten sie gleichzeitig, Klientinnen und Klienten für lukrative Zusatzversicherungen zu fischen. «Anstatt ihre Macht zu beschneiden, gibt EFAS ihnen die Kontrolle über das gesamte System», so Christian Dandrès.

VPOD-Generalsekretärin Natascha Wey macht sich vor allem um die Langzeitpflege Sorgen: «Mit EFAS würde sich die öffentliche Hand ihrer Pflicht entziehen, die Finanzierung der Alters- und Pflegeheime und der Spitex zu gewährleisten», betont sie. Dieser Paradigmenwechsel widerspreche den elementaren Bedürfnissen und



Wünschen der Bevölkerung. Arbeitsbedingungen und Betreuungsqualität gerieten unter Druck, die Prämien dürften in der Folge weiter ansteigen.

Beim Kampf gegen solche Profitorientierung will auch SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard helfen. Ein Gesundheitswesen, bei dem der Staat und das Volk zahlen, während die Verteilung der Ressourcen von Privaten gesteuert wird, ist für ihn ein Horrorszenario. – Die Abstimmung über EFAS wird voraussichtlich im Herbst stattfinden.



Strassburg im April:
Ansturm auf die siegreichen Seniorinnen.



Der Triumph der Seniorinnen

Dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Schweizer Klimaseniorinnen recht gegeben hat, hat für grosses Aufsehen gesorgt. Das Urteil richtet sich allerdings nicht nur an die Schweiz, sondern an alle 46 Mitgliedstaaten des Europarates: Eine ungenügende Antwort der Politik auf die Klimakrise verletzt Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der die «Achtung des Privat- und Familienlebens» zusichert. Im Fall der Schweiz wird bemängelt, dass quantifizierbare Ziele für die Reduktion des Treibhausgasausstosses fehlten. Auch Artikel 6 Absatz 1 der EMRK sah das Gericht in Strassburg als verletzt an, weil die Schweizer Gerichte die Klage der Seniorinnen überhaupt nicht ernsthaft geprüft hatten. Der menschenrechtlich begründete Anspruch auf Klimaschutz ist ein historisches Novum; insofern ist das Urteil bahnbrechend, obwohl es sich nicht direkt in Schweizer Politik umsetzen lässt.

Eine ähnlich lautende Klage von jungen Portugiesinnen und Portugiesen gegen 32 europäische Staaten lehnte der Gerichtshof dagegen gleichentags ab – nicht etwa weil es der jugendlichen Klägerschaft an Legitimation mangle (wohl eher im Gegenteil, weil ihre Generation die Folgen ungenügender Massnahmen stärker zu tragen haben wird), sondern weil sie sich vorher nicht durch die nationalen Instanzen geklagt hatten. Die Klimaseniorinnen wollen ihren Sieg explizit als «Sieg für alle Generationen» verstanden wissen, wie Copräsidentin Rosmarie Wydler-Wälti ausführte.

| vpod (Foto: Miriam Künzli / Greenpeace)

Bundesgericht schützt zweite Säule vor Sozialamt

Es gibt auch in der reichen Schweiz Armutsbetroffene. Wie die Behörden teilweise mit diesen Menschen umgehen, ist skandalös und beschämend. Im Raum steht die Frage, ob Sozialhilfegelder zurückbezahlt werden müssen und ob – wenn ja – dafür auch Pensionskassenguthaben angegriffen werden müssen. Mehrere Sozialämter haben in der Vergangenheit eine solche Praxis verfolgt und Sozialhilfebeziehende zum vorzeitigen Bezug ihrer Freizügigkeitsgelder verpflichtet. In einem jüngst veröffentlichten Urteil hat das Bundesgericht diesem Vorgehen zwar nicht gänzlich Einhalt geboten, ihm aber immerhin enge Schranken gesetzt (8C_333/2023).

Auslöser war ein Mann, der ab 2013 Leistungen der Sozialhilfe aus seiner Wohngemeinde bezog. Bis 2022: Mit der Einstellung der Zahlungen machte die Behörde gleichzeitig eine Rückforderung von 78 000 Franken geltend. Sie begründete dies damit, dass der Betroffene ihr gegenüber sein Freizügigkeitskonto verschwiegen habe. Dieses Guthaben hätte er theoretisch mit 60 Jahren – per April 2019 – abrufen können, was ihn tatsächlich aus der Abhängigkeit von der Sozialhilfe geführt hätte. Allerdings nur vorübergehend. Schon längst vor Erreichen des AHV-Alters wäre die Summe aufgebraucht gewesen – und der Betroffene wäre erneut bei der Sozialhilfe gelandet.

Es ist aber auch nicht Ziel und Zweck der beruflichen Vorsorge, dass das dem Vorsorgefall «Alter» dienende Freizügigkeitsguthaben im Zeitpunkt des AHV-Rentenbezugs bereits vollständig aufgezehrt ist! Eine Verpflichtung zum Vorbezug des Freizügigkeitskapitals kann daher trotz des ab Alter 60 bestehenden Verfügungsrechts nicht unbesehen bejaht werden, sagt das Bundesgericht. Mit Blick auf die Bedeutung des Vorsorgeschatzes müsse eine derartige Verpflichtung zumindest dann als unverhältnismässig betrachtet werden, wenn trotz des Vorbezugs ein neuerlicher Rückfall in die Sozialhilfe noch vor dem Zeitpunkt des ersten möglichen AHV-Vorbezugs (mit 63 Jahren) droht. Das war vorliegend der Fall.

Das Bundesgericht hat also festgehalten, dass die Sozialhilfebehörde nicht berechtigt war, den Betroffenen zum Vorbezug seines Freizügigkeitsguthabens zu zwingen. Er hat deshalb auch die Sozialhilfe nach 2019 rechtmässig bezogen. Für eine Rückforderung bleibt kein Raum. Aus VPOD-Sicht bliebe allerdings sehr wohl Platz für eine noch deutlichere Grenzziehung: Geld, das fürs Alter angespart wurde, soll auch für das Alter verwendet werden. Sonst droht Altersarmut. | Jordi Serra, VPOD-Zentralsekretär

Ein Ja zum Stromgesetz am 9. Juni bringt Schwung in die Energiewende

Adieu Öl, tschüss Atom

Das Stromgesetz, über das wir abstimmen, ist nicht perfekt, aber gut. Es bringt der Kleinkundschaft stabile Preise. Und es sichert den Übergang in die nachhaltigen Zukunftsenergien mit dem bewährten Service-public-Prinzip.

| Text: Reto Wyss, SGB-Zentralsekretär (Foto: Kerrick/iStock)

Beim Stromgesetz («Bundesgesetz über eine sichere Stromversorgung mit erneuerbaren Energien») handelt es sich um die Revision des Stromversorgungs- und des Energiegesetzes. Das Stromgesetz zielt im Wesentlichen auf den weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien; so soll die Energiestrategie 2050 zügig umgesetzt werden, die einen Komplettausstieg aus fossilen und nuklearen Energieträgern umfasst.

Woher der viele Strom?

Wer die AKWs ersetzen und die Mobilität und die Heizungen auf elektrischen Betrieb umstellen will, braucht Strom, Strom, Strom. Die erneuerbaren Energiequellen (Sonne, Wind und Wasser) müssen daher rasch ausgebaut werden. So rasch, wie es der Markt nie und nimmer hinbekommt. Das Stromgesetz benennt Ziele und Fördermassnahmen. Es reiht sich damit gut in den gewerkschaftlichen Ansatz der «Energiewende als Service public»

ein und verdient die Unterstützung der Arbeitnehmenden. Mit dem beschleunigten Umbau des Energiesystems wird auch der Bedarf an Arbeitskräften in den entsprechenden Sektoren, namentlich Bau und Energie, steigen. Versorgungssicherheit bedeutet zudem Arbeitsplatzsicherheit. Und der Ausstieg aus Öl, Gas und Atom vermindert die Abhängigkeit vom Ausland. Perfekt ist das Stromgesetz nicht. Kritisieren lässt sich der Umstand, dass Effizienzmassnahmen mit einem Aufschlag des Netznutzungstarifs finanziert werden (zusätzlich 0,2 Rappen je Kilowattstunde). Diese Massnahme muss aber in Relation



Der grösste Teil des Solarausbaus soll auf bestehenden Gebäuden geschehen.

zum Anstieg der Energietarife gesehen werden: Die schlugen allein in diesem Jahr im Schnitt um fast 5 Rappen je Kilowattstunde auf. Aus Gewerkschaftssicht am Wichtigsten ist aber, dass die mit dieser Vorlage ursprünglich geplante vollständige Strommarktöffnung ein weiteres Mal verhindert werden konnte. Die Privathaushalte bleiben in der Grundversorgung geschützt; faire und stabile Preise sind ihnen gewiss. Auch für die öffentlichen Energieversorger ist diese Planungssicherheit ein wichtiger Faktor.

Kurz: Mit dem Stromgesetz kommt die Energiewende endlich in Schwung. Das Gesetz bringt mehr Erneuerbare – eine Voraussetzung für die klimapolitisch notwendige Abkehr von nicht nachhaltigen Trägern. Versorgungs- und Arbeitsplatzsicherheit werden gestärkt, auch die Nachfrage nach Arbeitskräften in den involvierten Branchen wird steigen. Und schliesslich: Die Energiewende ist zu wichtig, als dass wir sie dem Markt überlassen sollten. Sie findet besser im Rahmen des bewährten Schweizer Service public statt, der auch der Kleinkundschaft langfristig faire und stabile Strompreise garantieren kann.

Was genau steht drin?

Nutzung bestehender Infrastruktur

Der Fokus liegt auf dem Solarausbau auf bestehenden Gebäuden und Anlagen. Um die Produktion im Winterhalbjahr zu stärken, kommt ein beschränkter Ausbau alpiner Werke (Sonne, Wind, Wasser) hinzu. Im Zusammenhang mit dem Ausbau auf der freien Fläche werden Landschaftsschutzbestimmungen geändert, die Interessenabwägung bleibt jedoch gewahrt.

Mehr Effizienz

Das Stromgesetz sieht nicht nur einen Ausbau vor, sondern auch mehr Effizienz. Bis 2035 sollen damit 2 Terawattstunden pro Jahr eingespart werden.

Abkehr vom Markt

Auch die gesetzliche Grundlage zur Ermittlung der Energietarife wird geändert. Die inländische Produktion aus erneuerbaren Quellen wird nach Produktionskosten abgerechnet. Darüber hinaus beschaffter Strom soll gegenüber Marktpreisschwankungen abgesichert sein.

Keine Vollliberalisierung

Wichtig: Ursprünglich war die im Rahmen der EU-Verhandlungen jetzt wieder debattierte vollständige Öffnung des Strommarktes Teil der Vorlage – aber das Parlament hat diesen Teil gleich zu Beginn der Verhandlungen wieder aus dem Gesetz gestrichen.

Mit einem Ja zur Prämientlastungs-Initiative am 9. Juni kann die Belastung durch Gesundheitskosten gedämpft werden

Normal ist das nicht

Alle wissen und spüren es: Die Belastung der Privathaushalte durch die Krankenkassenprämien ist horrend. Am 9. Juni lässt sich das endlich ändern – oder wenigstens abfedern: mit einem Ja zur Prämientlastungs-Initiative.

| Text: Reto Wyss, SGB-Zentralsekretär (Foto: filistimyanin)



Es braucht dringend eine Entlastung bei den unsozialen Kopfprämien: Ja zur Initiative am 9. Juni.

Franken berappen (im Hochprämienkanton Genf sind es gar 19700 Franken!) – und hat damit noch keine einzige Dienstleistung in Anspruch genommen und kein Medikament bezogen. Tritt der Behandlungsfall ein, kommen die Kostenbeteiligungen bekanntlich noch obendrauf.

Oft wird gesagt, die Versicherten könnten selbst viel mehr für tiefere Prämien tun. Zum Beispiel indem sie konsequent jedes Jahr zur günstigsten Kasse wechseln würden. Abgesehen davon, dass dieses Wechselkarussell absurd und teuer ist, können alle zusammen damit gar nichts einsparen, denn es gilt der Grundsatz, wonach die Prämien im Gleichschritt mit den Kosten steigen. Leicht sparen können die Versicherten zwar mit dem Wechsel in ein alternatives Versicherungsmodell (HMO, Hausmedizin oder Telmed), doch fast 4 von 5 Personen sind heute bereits in einem solchen Modell versichert.

Falsche Behauptungen

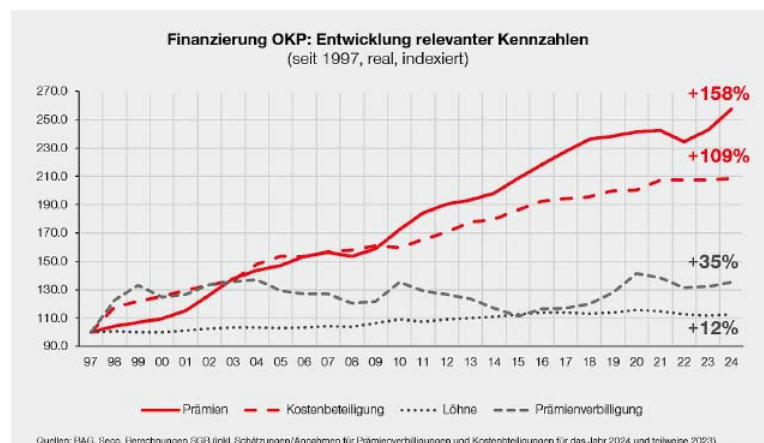
Schlichtweg falsch ist die Behauptung, dass man heute in der Schweiz «wegen jedem Bobo» zur Ärztin oder zum Arzt gehe. Gemäss OECD ist die Anzahl Arztbesuche pro Kopf beispielsweise in Deutsch-

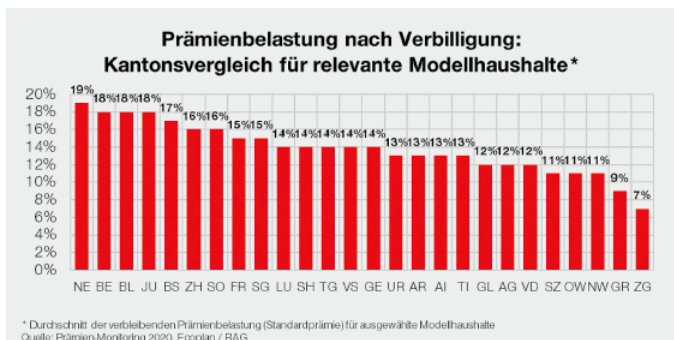
1996 wurde das Krankenversicherungsgesetz (KVG) mit der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) in Kraft gesetzt – mit der solidarischen Grundsicherung ein auch von den Gewerkschaften hart erkämpfter sozialer Fortschritt. Doch dieser hatte seinen Preis: die Kopfprämien. Zwar hatte der Bundesrat in der damaligen Botschaft ein Sozialziel für die maximale Prämienbelastung der Haushalte formuliert, und die Prämienverbilligungen – bezeichnet als «zentrales Element des sozialen Ausgleichs» – wurden im Gesetz festgeschrieben. Doch gibt es bis heute kaum harte gesetzliche Vorgaben, dass und wie dieser soziale Ausgleich stattzufinden hat. Zwar ist der Bund gesetzlich verpflichtet, seine Ausgaben für Prämienverbilligungen im Gleichschritt mit den Gesundheitskosten zu erhöhen. Aber die Kantone sind fast komplett frei in der Bereitstellung ihrer Mittel. Das Resultat ist verheerend: Während vor 20 Jahren in der Grundversicherung noch jeder 8. Franken über Prämienverbilligungen finanziert wurde, ist es heute nicht einmal mehr jeder 14. Die Kehrsei-

te davon: Die Prämienbelastung (nach Verbilligung!) hat sich für die relevanten Haushalte im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt – von 6,6 Prozent im Jahr 2000 auf 14 Prozent im Jahr 2020. In den vergangenen beiden Jahren kamen zwei saftige Prämien sprünge hinzu, wobei alleine der Prämienanstieg 2024 (plus 8,7 Prozent) einer «13. Monatsprämie» entspricht.

Kaufkraftsorge Nummer eins

Jedes Sorgenbarometer zeigt es: Die Last der Prämien ist die Kaufkraftsorge der Schweizer Haushalte, bis tief in den vielbesungenen «Mittelstand» hinein. Kein Wunder: Erhält sie keine Verbilligungen, muss eine vierköpfige Familie in diesem Jahr Prämienrechnungen in der Höhe von durchschnittlich 15 200





land oder Italien mehr als doppelt so hoch wie in der Schweiz. Was hingegen stimmt: Pro Arztbesuch wird es hierzulande jeweils richtig teuer. Nicht nur die Prämien steigen immer weiter an, sondern auch die Kostenbeteiligungen: Für Franchisen und Selbstbehalte betragen im Jahr 2005 die Ausgaben pro Person noch 507 Franken, heute sind es bereits 706 Franken. Interessant dabei: Im selben Zeitraum hat die effektiv von den Versicherten gewählte Franchise doppelt so stark zugenommen. Hauptgrund hierfür ist ganz einfach, dass aufgrund der stark gestiegenen Prämien immer mehr Versicherte eine höhere Franchise wählen, weil sie dadurch bis zu 1500 Franken pro Jahr sparen können. Das Problem: Werden sie dennoch krank, wird Gesundheit für sie erst recht unbezahlbar.

System «Kopfsteuer»

Und alle wissen: Mit Franchise und Selbstbehalt ist es nicht getan. Zusätzlich fast komplett aus der eigenen Tasche bezahlt werden muss die Zahnpflege, und auch viele Medikamente werden nicht von der Grundversicherung übernommen. Zusammen genommen betragen alle Selbstzahlungen mittlerweile fast 20 Milliarden Franken pro Jahr. Das sind 2233 Franken, die pro Kopf zur Prämienrechnung von aktuell 5124 Franken noch hinzukommen.

Wichtige Erkenntnis: Im internationalen Vergleich ist das alles nicht normal. Jener Anteil der Gesundheitskosten, der mit einkommensabhängig erhobenen Mitteln gedeckt wird, ist in der Schweiz rekordverdächtig gering. Während in fast allen EU-Ländern rund 80 Prozent der Gesundheitsausgaben über Steuern oder Lohnbeiträge – also sozial abgedeckt – finanziert werden, kommt die Schweiz

letzteren steht die Schweiz einsam an der Spitze: Hierzulande müssen die Haushalte durchschnittlich 5,5 Prozent ihres verfügbaren Einkommens für Gesundheitsausgaben direkt aus der eigenen Tasche bezahlen. Im EU-Raum sind es mehr als 2 Prozentpunkte weniger.

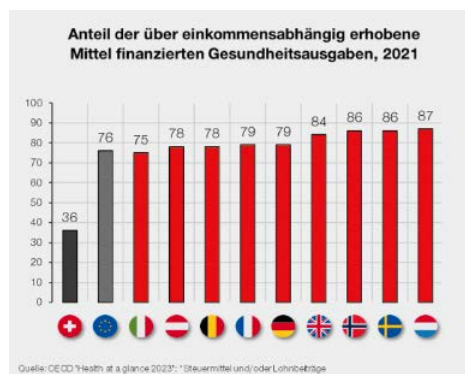
Absolut unerlässliche Initiative

Vor dem dargelegten Hintergrund ist klar: Die Einführung einer national verbindlichen Obergrenze für die Belastung der Privathaushalte durch Krankenkassenprämien ist für die Gewerkschaften absolut unerlässlich. Bereits 2015 hat der SGB dazu ein entsprechendes Modell vorgelegt. Im Februar 2019 hat die SP Schweiz schliesslich zusammen mit den Gewerkschaften die «Prämienentlastungs-Initiative» lanciert, welche die Einführung eines Sozialziels für die Prämienbelastung von maximal 10 Prozent des verfügbaren Haushaltseinkommens fordert. Was bringt die Initiative konkret?

♦ Mit der Initiative werden endlich die Prämien gedeckelt. Die Differenz zwischen Haushaltsbelastung und Obergrenze muss über höhere Prämienverbilligungen bezahlt werden. Finanziert werden sollen diese zu zwei Dritteln durch den Bund und zu einem Drittel durch die Kantone. Die 10-Prozent-Initiative kommt

demnach nicht nur Personen mit tiefen Löhnen, sondern auch Haushalten mit mittleren Einkommen zugute – jenen, die heute besonders stark unter zu hohen Prämien bei gleichzeitig zu tiefen Verbilligungen leiden. Eine vierköpfige Familie mit einem Haushaltseinkommen von zusammen 9000 Franken netto spart dank der Initiative monatlich mehrere hundert Franken, auch Einzelpersonen mit einem Netto-Einkommen von über 5000 Franken profitieren von der geforderten Deckelung.

- ♦ Mit der Initiative wird endlich der Automatismus gebrochen, dass die «Kopfsteuern» (also die Krankenkassenprämien) für die Haushalte jedes Jahr massiv steigen, während die öffentliche Finanzierung stagniert oder sogar zurückgeht. Die Prämienverbilligungen haben dabei eine doppelt positive Verteilungswirkung: Sie werden aus allgemeinen Steuermitteln finanziert und werden gleichzeitig genau für jene Haushalte eingesetzt, die am meisten darauf angewiesen sind.
- ♦ Mit der Initiative übernimmt die öffentliche Hand mehr Finanzierungsverantwortung. Sowohl der Bund als auch die Kantone haben dadurch ein grosses Interesse, die an vielen Stellen vorhandene Geschäftemacherei, Überversorgung und Doppelspurigkeit im Gesundheitswesen endlich wirksam einzudämmen. Insbesondere der Bund wird finanziell stark in die Verantwortung genommen, womit auch dessen gesundheitspolitische Steuerungsrolle wichtiger wird. Das ist dringend nötig, denn das immer noch viel zu föderalistisch organisierte Gesundheitswesen ist höchst ineffizient, für die Prämienzahlenden teuer und für das Gesundheitspersonal frustrierend.



Kampf für bessere Arbeitsbedingungen: Die VPOD-Nahverkehrskampagne ist gestartet

Am Steuer sitzt die Basis

14-Stunden-Schichten, unregelmässige Dienste, zunehmende Verkehrs hektik – und Stillstand auf dem Lohnzettel: Bei den Arbeitsbedingungen im Nahverkehr ist Luft nach oben. Mit einer Kampagne will der VPOD Verbesserungen erreichen – mit den Mitgliedern am Steuer. | Text: Micha Amstad, VPOD-Zentralsekretär (Visual: VPOD, Foto: Keystone)



Im Verkehr wird der Stress immer grösser. Die Zahl auf dem Lohnausweis bewegt sich nicht im gleichen Tempo.

ren im März an der Generalversammlung dabei, an der beschlossen wurde, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Nahverkehr so richtig Dampf zu machen (siehe Kasten unten). Das grosse Interesse ist zwar erfreulich, aber eigentlich nicht wahnsinnig erstaunlich. Die Missstände hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Nahverkehr sind unzählbar. Jetzt muss sich spürbar etwas ändern – und dafür sind die Kolleginnen und Kollegen zu vielem bereit.

Schöne Worte, aber...

Arbeitgeber und Politik betonen stets die Wichtigkeit des Nahverkehrs als elementarer Bestandteil des öffentlichen Verkehrs und des Service public. Das ist durchaus richtig: Für die Mobilität und die Lebensqualität der Bevölkerung spielt der öffentliche Nahverkehr eine zentrale Rolle. Zudem ist er eine Zukunftsbranche: Um die

Fulminant war er, der Kick-off der Nahverkehrskampagne des VPOD bei den

Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ): Eine Rekordzahl Kolleginnen und Kollegen wa-

«Man will ja schliesslich gesund bleiben»

«Und eins noch: Dass heute so viele von euch gekommen sind, das ist für mich und für den Rest des Vorstands schlicht überwältigend. Aber jetzt kommt der Znacht: en Guete!» VPOD-VBZ-Präsident Dani Roth (Bild) schliesst seine kleine Ansprache sichtlich zufrieden. Über 70 Personen sind bei der Generalversammlung des VPOD in der Zentralwerkstatt Zürich Altstetten dabei. «So viele wie noch nie», ergänzt Dani. «Man merkt, die Leute wollen Veränderung.»

Die VBZ sind in den letzten Monaten kaum aus



den Schlagzeilen gekommen. Sei es wegen des herrschenden Personalnotstands und einer originellen Werbekampagne zur Akquisition der Ü50. Sei es wegen der Fahrplanausdünnung und vorübergehend sogar ganz eingestellter Linien. Sei es wegen der Musik

im Führerstand, die neuerdings im Rahmen eines Pilotprojekts zugelassen ist und über die sich SP-Politikerin Jacqueline Badran über Gebühr echaufferte.

Auch die Häufung schwerer Unfälle mit teilweise tödlichen Folgen gab innerhalb und ausserhalb

der VBZ zu reden. «Ja, viele Kolleginnen und Kollegen können nicht mehr. Deswegen müssen wir dringend die Arbeitsbedingungen verbessern», sagt ein Trampilot auf der Generalversammlung. «Diese langen und beschwerlichen Schichtdienste, dieser verdichtete Verkehr, wo jeder noch schnell vor dem anderen durchsausen will», all das koste einfach zu viel Kraft. «Ich verstehe es schon, wenn manche aussteigen. Man will schliesslich auch Zeit für die Familie, für die Freunde. Und man will gesund bleiben, körperlich und psychisch.» Deswegen, so der Kollege, sei er heute hier. Und weil er seinen Beruf liebt.

«Die Busfahrerinnen und Tramfahrer sind echt am Limit», bestätigt Micha Amstad, der für den Nahverkehr zuständige VPOD-Zen-

Klimaziele zu erreichen, braucht es einen guten öffentlichen Nahverkehr. Die Zeichen stehen auf Ausbau, nicht auf Abbau. Doch die Taten, die diesen schönen wahren Worten folgen, bleiben mangelhaft.

Die Auswirkungen ungenügender Anstrengungen sind inzwischen in vielen Städten sicht- und fühlbar. Verkehrsbetriebe landauf landab bekunden mehr und mehr Mühe, ausreichend Personal zu finden – und dieses auch bei der Stange zu halten. Auch im Quervergleich gehört der Beruf der Tramführerin oder des Busfahrers zu jenen mit dem ausgeprägtesten Fachkräftemangel. Insbesondere für jüngere Arbeitnehmende ist die Branche schlicht nicht mehr attraktiv. Angebotsreduktionen, also beispielsweise Fahrplanausdünnungen wie in Zürich oder die Einstellung ganzer Linien wie in Luzern, sind die Folge dieser extrem angespannten Personalsituation.

Auf Kampf eingestellt

Um einen Zufall handelt es sich dabei nicht. Die Branche zeichnet sich aus durch Arbeitsbedingungen, die gesundheitsschädigend sind, das Sozialleben stark beeinträchtigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwierig machen. So sind unregelmässige Dienste sowie lange Dienstschichten von bis zu 14 Stunden an der Tagesordnung. Die Löhne und die

Zulagen für die Arbeit in der Nacht und an Sonntagen stagnieren seit Längerem. Gleichzeitig nehmen Hektik und Stress im Strassenverkehr weiterhin ungebremst zu. Jede neue Erfindung, vom Walkoman über das Handy bis zum E-Bike, macht die Aufgabe schwieriger.

Es wird immer deutlicher: Die Kolleginnen und Kollegen in der Branche sind nicht länger bereit, diese Konditionen zu akzeptieren. Sie haben beschlossen, den Kampf für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Nahverkehr aufzunehmen. Es braucht bessere Löhne, eine Verkürzung der Arbeitszeit, effektive Fortschritte bei der Dienstplangestaltung und einen Ausbau der betrieblichen Mitwirkung. Die am VPOD-Kongress im vergangenen November verabschiedete Resolution ist jetzt die Grundlage für die Nahverkehrskampagne und für ebendiesen Kampf.

Gruppe stärken, Kraft gewinnen

«Wir sind VPOD Nahverkehr» ist eine Kampagne, die an der Basis, in den Betrieben stattfindet. Alle diesbezüglichen Aktivitäten verfolgen das Ziel, die Gruppen vor Ort zu stärken und Mitglieder und damit Kampfkraft zu gewinnen. Jede Betriebsgruppe kann das Kampagnenlogo auf ihre eigenen Bedürfnisse anpassen. Auch inhaltlich sitzt niemand anderes am



Steuer als die Mitglieder selbst: Sie definieren, was sie mit der Kampagne unmittelbar erreichen wollen. Begleitet und unterstützt werden sie durch die jeweilige VPOD-Region und die Zentrale. Ausserdem wird die Kampagne auch auf nationaler Ebene umgesetzt; ein erster Höhepunkt ist die Nahverkehrskonferenz im Herbst. Auch Öffentlichkeits- und Medienarbeit werden im Rahmen der Kampagne verstärkt. In Zürich ist der Startschuss bereits gefallen, in anderen Städten laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren.

tralsekretär. Das gelte nicht nur für Zürich; in den anderen Städten sehe es kaum besser aus. Amstad: «Es braucht endlich einen Fahrplanwechsel bei den Arbeitsbedingun-



gen. Deswegen legen wir mit einer schweizweiten Organisierungskampagne nach.» «Wir sind VBZ» soll dazu bloss der Auftakt sein.

Auch viele neue Gewerkschaftsmitglieder sind an die Generalversammlung gekommen. Die Älteren sprechen liebevoll vom «jungen Tisch». Die «Neuen» sind Feuer und Flamme für ihren Beruf, ob im Fahrdienst in Bus oder Tram, ob in der Dispo oder in der Technik. Aber sie wissen schon jetzt: Jahrzehntelang wollen sie nicht so arbeiten. Das machen sie nicht mit. Der Generationenwechsel ist auch bei den VBZ angekommen.

«Wir haben in den letzten Monaten so viele neue Mitglieder gewonnen wie schon lan-



ge nicht mehr», freut sich Duri Beer, der beim VPOD Zürich für die VBZ zuständig ist.

Der Aufbruch macht ihn zuversichtlich: «Die

Kolleginnen und Kollegen in den Leitstellen und den Depots scheinen zu realisieren, dass sie mit dem VPOD zusammen etwas bewegen können. Darauf haben sie offensichtlich Lust.» Und das sei auch gut so: «Genau so – von der Basis her – soll Gewerkschaftsarbeit ja funktionieren.» | Tanja Lantz (Fotos: vpod)



24-Stunden-Betreuung im Privathaushalt: Das Dossier geht an die FIZ.

Abfertigung am Flughafen: Gepäckmitarbeiter halten sich an die Regeln.



Arbeit in Privathaushalten an. Die FIZ verfügt als international vernetztes nationales Kompetenzzentrum über grosse Erfahrung in der Betreuung und Begleitung von Frauen in prekären Arbeitssituationen; das Dossier «Respekt» ist in diesem Portefeuille eine logische Ergänzung und gut aufgehoben. Die Ratsuchenden erhalten auf diese Weise Zugang auch zum psychosozialen und sozialberaterischen Angebot der Fachstelle, die damit ihre Thematik um einen neuen Schwerpunkt ausweitet. | *vpod* (Foto: Pikel/iStockphoto)

Frühling am Flughafen – aber sicher!

In den Frühlingferien startet der jährliche Ansturm auf den Flughafen Zürich. Ein hohes Arbeitsvolumen trifft auf zu wenige, bereits ermüdete und unzufriedene Mitarbeitende. Bisher sind die Swissport-Angestellten die «Extrameile» gegangen und haben dafür gesorgt, dass der überwiegende Teil der Flugzeuge pünktlich und vollständig beladen abheben konnte – auch wenn das in der verfügbaren Zeit und mit der bestehenden Personaldecke eigentlich nicht zu schaffen ist. Der Einsatz wird aber nur zu oft mit der – physischen oder psychischen – Gesundheit bezahlt; es kam jüngst sogar zu Kreislaufkollapsen auf dem Rollfeld. Gründe für die verbreitete Unzufriedenheit sind unter anderem der tiefe Lohn und die nicht ausgeglichene Teuerung. Der VPOD Luftverkehr ruft daher zu einer «Safety-Week» Ende April. Wenn die Beschäftigten alle Sicherheitsvorschriften und Seco-Richtlinien – etwa für das Heben und Tragen von Lasten – einhalten, bräuchte es doppelt so viele von ihnen, um das bisherige System am Laufen zu halten. «Natürlich kann es auf diese Weise zu grösseren Verspätungen kommen», räumt Stefan Brülisauer, VPOD-Regionalsekretär Luftverkehr, ein. | *vpod* (Foto: Michael Derrer Fuchs/iStockphoto)

Rechte der Live-Ins stärken: «Respekt» neu bei FIZ

Die bisher beim VPOD angesiedelte Plattform Respekt@VPOD, die sich für die Rechte von meist ausländischen 24-Stunden-Betreuerinnen in der Schweiz einsetzt, wird neu von FIZ, der Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration, übernommen. 2013 in der VPOD-Region Basel gegründet, betreute das Netzwerk Dutzende von Live-Ins, also im Haushalt der zu betreuenden Person lebenden Betreuerinnen, die sich infolge ihrer Isolation, ihrer mangelnden Vernetzung und meist ungenügenden Sprachkenntnissen nur schwer Gehör und Recht verschaffen konnten. 2015 wurde das Angebot auf die gesamte Deutschschweiz ausgeweitet, stets unter der Ägide von Bożena Domańska, die Beratung mit Herzblut und Fachwissen betrieb – auch aus ihrer persönlichen Erfahrung im Metier heraus. 2022 gewann der VPOD auf der juristischen Ebene: Das Bundesgericht hielt fest, dass das Arbeitsgesetz auch im Privathaushalt anwendbar ist, sofern die Betreuerin über eine Firma vermittelt wurde. Dringender Handlungsbedarf besteht aber weiter beim direkten Anstellungsverhältnis. Trotz der Erfolge ist es dem VPOD allerdings nicht gelungen, eine Durchdringung der privaten Haushalte zu erreichen, der dem Schutzbedürfnis der Live-In-Betreuerinnen gerecht wird. Die Zusammenarbeit mit der Fachstelle FIZ soll diesem Problem nun Rechnung tragen: Begleitet durch das arbeitsrechtliche Know-how des VPOD bietet die FIZ ab sofort ein spezifisches Beratungsangebot rund um die

Das Triemli bleibt ein Stadtspital

Der VPOD begrüsst den Entscheid des Städtzürcher Parlaments, die Stadtspitäler unter demokratischer Kontrolle zu belassen und als Verwaltungsabteilungen weiterzuführen. Mit dem Nein zur Auslagerung reagiere das Parlament auf die verfehlte bürgerliche Gesundheitspolitik mit einem unzureichenden Finanzierungssystem, so der VPOD. Inmitten dieser Schieflage soll das Stadtspital laut Gemeinderat ein «Leuchtturm» sein mit guten Arbeitsbedingungen sowie ganzheitlichen und innovativen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Auslagerungsdebatte ist damit zur Freude des VPOD zu Ende. Im Zentrum sieht er nach wie vor zwei Ziele: dem Spital ausreichende Handlungsspielräume und dem Personal gute Arbeitsbedingungen zu bewahren. | *vpod*

Gespräch mit Jakub Samochowiec über die GDI-Studie «Strategien im Umgang mit dem Arbeitskräftemangel»

Mangel? Oder Fehlallokation?

Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen persistent. Spätestens seit die Zahl der offenen Stellen die der Erwerbslosen eingeholt hat, kann man allgemein von Arbeitskräftemangel sprechen. Hat Jakub Samochowiec vom Gottlieb-Duttweiler-Institut Rezepte dagegen? | Interview: Christoph Schlatter (Foto: GDI; Infografik: Robin Hübscher)



Jakub Samochowiec, promovierter Sozialpsychologe, ist Senior Researcher und Speaker am Gottlieb-Duttweiler-Institut in Rüschlikon bei Zürich. Die Studien, die er (mit-)verantwortet, weisen thematisch eine grosse Bandbreite auf; in jüngerer Zeit forschte er zu Freundschaft, zu Freiwilligenarbeit und zum Potenzial der Robotik für Menschen mit Behinderung (um nur einige zu nennen). Neben der Forschungstätigkeit hat Jakub Samochowiec Erfahrungen in der Video-Produktion und als DJ und Musiker.

cher dieser Massnahmen zu diskutieren, ohne sie a priori in «gute» und «schlechte» aufzuteilen.

Wie sind wir eigentlich in diesen Arbeitskräftemangel hineingeraten? Es gibt konjunkturelle Faktoren; weitere Elemente dürften die Demografie und die Zuwanderung sein, oder?

Seit der Jahrtausendwende, vermutlich aber schon deutlich länger gibt es durchwegs mehr Stellensuchende als Stellen im Angebot. Teilweise kamen 4 Erwerbslose auf 1 offene Stelle. 2002 haben die Verhältnisse gedreht. Es gibt jetzt mehr offene Stellen als Menschen auf Arbeitssuche. Wir haben Arbeitskräftemangel!

Für uns Gewerkschaften heisst das: Jetzt kommt unsere Zeit. Jetzt können wir etwas durchsetzen. Zumindest theoretisch...

Tatsächlich spricht die Ökonomie von einem Arbeitnehmermarkt. Die Frage ist: Bleibt das so? Wie lange bleibt das so?

Und? Wie lange? Oder ist es schon gleich wieder vorbei?

Es mag eine gewisse konjunkturelle Eintrübung stattfinden. Aber die Auswirkungen der Demografie sind wahrscheinlich stärker. Die geburtenstar-

ken Jahrgänge, die in den kommenden Jahren in Rente gehen, hinterlassen eine enorme Lücke. Ohne Migration fehlen im Jahr 2030 schon 800 000 Arbeitskräfte, wenn wir den Wachstumskurs der letzten Jahrzehnte aufrechterhalten wollen. Und selbst wenn die Zuwanderung auf dem hohen Level der letzten Jahre weitergeht, wird sie diesem Wachstum nicht entsprechen können.

Ein schlummerndes Potenzial liegt bei den Frauen.

VPOD-Magazin: Gestern habe ich die Tagesschau im Schweizer Fernsehen, dann die der ARD geschaut. In beiden waren Massnahmen gegen den Arbeitskräftemangel Thema. In Deutschland möchte Finanzminister Lindner Überstunden steuerlich entlasten, in der Schweiz wird über «Workation» diskutiert: Telearbeit statt aus Bümpliz oder Boppelsen aus der Feriendestination, aus Mallorca oder von den Malediven... Der Beitrag untersuchte, ob und für wen das realistisch ist. Ich würde beides einordnen als mehr oder weniger verzweifelten Versuch, irgendetwas gegen den Arbeitskräftemangel zu tun. Oder?

Jakub Samochowiec: Über den Grad der Verzweiflung möchte ich mir kein Urteil erlauben. Aber unsere Studie hat einen

ähnlichen Ausgangspunkt: Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist nun schon seit einiger Zeit Realität, und die Vorschläge, was man zu seiner Bekämpfung unternehmen könnte, sind zahlreich. Wobei sie aufgrund der politischen Richtung, aus der sie kommen, teilweise recht vorhersehbar sind. Die einen wollen das Rentenalter erhöhen, die anderen die Löhne. Je nach politischer Couleur.

Ich vertrete auch eine politische Farbe. Dagegen ist nichts einzuwenden. Uns ging es darum, eine systematische Übersicht zu schaffen und das Potenzial man-

«Auch eine anhaltend hohe Zuwanderung wird den Arbeitskräftebedarf nicht decken.»

Die weibliche Erwerbsbeteiligung in der Schweiz ist mit 80 Prozent im Vergleich zwar hoch, sofern der Wert ungewichtet pro Kopf ermittelt wird. Sobald wir allerdings die Pensen gewichten, rutscht die Schweiz deutlich nach hinten, weil viele Frauen mit eher kleinen Teilzeitpensen unterwegs sind.

Das dürfte mit den Rahmenbedingungen zu tun haben, die Frauen mit (kleinen) Kindern hierzulande vorfinden. Oder besser: die Familien mit kleinen Kindern hierzulande vorfinden.

Das spielt sicher eine wichtige Rolle. Gleichzeitig ist es aber auch eine kulturelle Frage. Im europäischen Vergleich finden hierzulande beispielsweise ziemlich viele Menschen, dass eine ausserfamiliäre Betreuung einem Kind im Kindergartenalter nicht guttut. Aber natürlich wird die Kultur auch durch die Rahmenbedingungen geprägt. Es gibt eine spannende Studie dazu: Kinder von Vätern, die einen langen Vaterschaftsurlaub hatten, haben selbst weniger konservative Vorstellungen von den Geschlechterrollen. Rahmenbedingungen geben eine Norm vor, definieren mindestens teilweise, was «normal» ist.

Ein anderer Teil der Debatte dreht sich ums Rentenalter. Die Leute sollen länger arbeiten, sind aber von dieser Idee wenig begeistert, wie die jüngste Volksabstimmung zeigt. Es gibt ja auch eine doppelte soziale Schieflage in dieser Frage: Die Gutverdienenden können es sich leisten, früher aufzuhören. Und sie haben zugleich jene Jobs, in denen man gut oder gar mit Freude noch ein paar Jahre anhängen kann. Für die Verkäuferin oder den Gepäcksortierer am Flughafen sieht es anders aus.

Es manifestieren sich in dieser Debatte auch unterschiedliche Wertvorstellungen. Soll man als Arbeitgeber «seine» Leute gut behandeln, ihnen gute Löhne, gute Sozialleistungen, gute Aus- und Weiterbildungen geben? Das macht Menschen flexibler auf dem Arbeitsmarkt; sie können dann leichter die Stelle wechseln oder in die frühzeiti-

ge Pensionierung entschwinden. Oder soll man sie knapp halten, so dass ihnen gar nichts anderes übrigbleibt, als mit zusammengebissenen Zähnen und 100 Prozent bis zum 65. Geburtstag durchzuarbeiten?

Vielleicht ist es jetzt an der Zeit, sich auf die ganz archaische Formel zurückzubedenken, die auch Ihrer Studie zugrundeliegt, nämlich: Anzahl Personenstunden × Effizienz = Leistung. Wir haben also drei Variablen zum Herumschräubeln. Beginnen wir in der Mitte, mit der Effizienz!

Welche Berufsgruppe ist in den letzten Jahrzehnten am stärksten gewachsen? Diejenige der Führungskräfte... Laut Bundesamt für Statistik war ihre Anzahl im Jahr 2022 3-mal so hoch wie im Jahr 1991. Die Frage, wie notwendig alle diese Führungskräfte tatsächlich sind, ist da legitim. Von «unten» her betrachtet, gibt es starke Zweifel daran. So erhält die Aussage, das Management fälle Entscheidungen, die besser von den Direktbetroffenen gefällt würden, bei den Beschäftigten ohne Kaderfunktion immerhin 40 Prozent Zustimmung. Ebenso viele beklagen sich über unnötige Bürokratie. Und ein Drittel glaubt, dass es mit weniger Kaderleuten und überhaupt weniger Administration ein effizienteres Arbeiten wäre. Ein weiteres Drittel stimmt diesen Aussagen zumindest teilweise zu.

Diese Beobachtungen stimmen mit unserer Wahrnehmung der Befindlichkeit in vielen Branchen überein. Tenor: Lasst uns einfach unsere Arbeit machen! Schluss mit der übermässigen Zergliederung, mit dem dauernden Hinterherkontrollieren.

Es scheint

hier ein Einsparpotenzial zu geben. Es zu realisieren, setzt Veränderungen in der Organisation und kulturelle

Anpassungen voraus. Dass es immer mehr Führungskräfte gibt, die offenbar mindestens teilweise unnötig sind, aber die trotzdem die Fähigkeiten des Marktes zur optimalen Ressourcenzuteilung in Frage. Ähnliche Probleme stellen sich bei der Automatisierung: Wie viel menschliche Arbeitskraft wird tatsächlich frei, wenn Maschinen, auch künstlich intelligente, übernehmen?

Erfahrungsgemäss wird die Arbeit nicht weniger.

Vielleicht weil die Annahme naiv ist, dass es eine endliche Menge von Arbeit gibt, von der

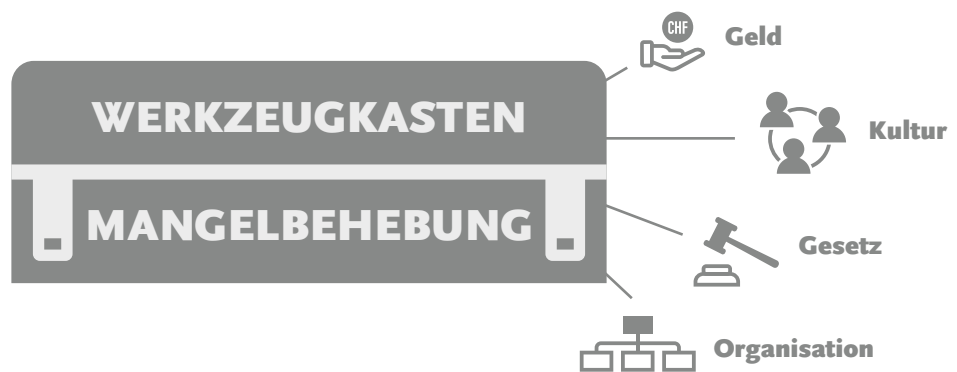
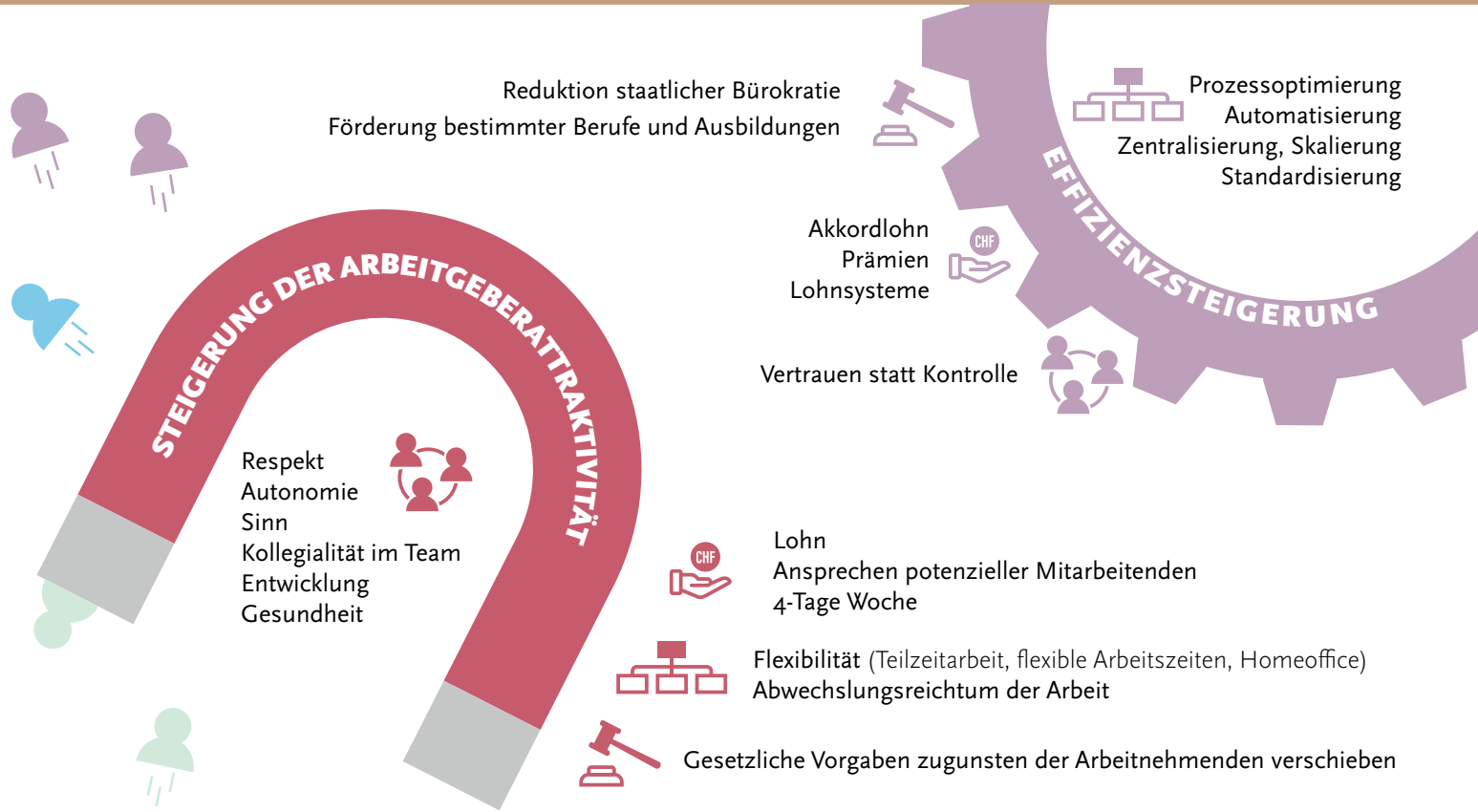
weniger zu tun bleibt, wenn Maschinen einen Teil davon übernehmen. In der Realität führt Automatisierung oftmals zu einer Mengenausweitung. Die Effizienz von E-Mails hat dazu geführt, dass wir viel mehr davon schreiben und gegenüber dem Briefzeitalter nicht unbedingt Zeit einsparen. Und dann gibt es viele Arbeiten im tertiären Sektor, bei denen mehr Aufwand nicht zwingend mehr Wertschöpfung bedeutet. Das gilt etwa dort, wo mehrere Player um begrenzte Ressourcen buhlen. Insofern sind auch Werbetreibende oder Fundraiserinnen oder Wissenschaftler, die sich um beschränkte Forschungsgelder bewerben, in einem Nullsummenspiel gefangen. Sie mögen sich anstrengen und verausgaben und durch Automatisierung effizienter werden, so sehr sie wollen – die Konkurrenz tut das Gleiche. Und der Kuchen wächst dabei nicht. Man könnte teilweise das Los sprechen lassen – und würde viel Aufwand einsparen. Das geschieht beispielsweise bei der Vergabe von wissenschaftlichen Fördermitteln tatsächlich bereits da und dort.

Ich denke an dieser Stelle an die Codierer in Spitälern, die mittels optimaler Anwendung der Fallkostenpauschalen möglichst viel Geld ins eigene Haus lenken. Die anderen Häuser tun das Gleiche.

«Mehr Aufwand bedeutet nicht zwingend mehr Wertschöpfung.»

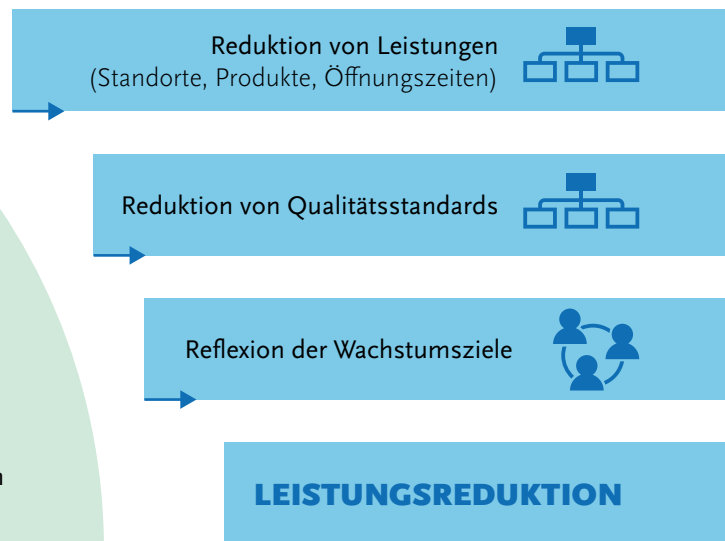
«Auspressen oder gut behandeln? In der Debatte manifestieren sich unterschiedliche Werte.»

«Ein Teil der ausufernden Bürokratie lässt sich einsparen. Aber man muss es wollen.»



AUSWEITUNG DER ARBEITSMARKTPARTIZIPATION

- Offshoring von Arbeitsplätzen
- Arbeiten nach Pensionierung erleichtern
- Engagement auf Projektbasis
- Angebot von Lehrstellen
- Laufbahn-, Finanz- und Vorsorgeberatung
- Anforderungen und Qualifikation hinterfragen
- Englisch als Unternehmenssprache einführen
- Zugang von Arbeitnehmenden aus Drittstaaten erleichtern
- Rentenalter erhöhen
- Subvention von Kita-Plätzen
- Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs
- Optimierung steuerlicher Anreize (z.B. Individualbesteuerung)



Man könnte auch menschliches Balz- oder Partnerwahlverhalten so betrachten. All die Stunden im Sportstudio, all die Sitzungen bei der Kosmetikerin und im Nagelstudio – man könnte sie weglassen, wenn alle sie weglassen würden.

Gutes Beispiel. Ich denke allerdings nicht, dass beispielsweise die Automatisierung überhaupt kein Sparpotenzial enthält. Aber dieses Potenzial lässt sich nur

realisieren, wenn ein Wille dazu vorhanden ist. Mit unserer Diskussion befinden wir uns übrigens schon mitten im Ausprobieren der unterschiedlichen Werkzeuge in unserem Werkzeugkasten. Und zwar, wie anfangs angedeutet, im Bereich der Effizienzsteigerung.

Richtig; über diesen Werkzeugkasten wollte ich hauptsächlich mit Ihnen sprechen. Wir haben Ihre Matrixdarstellung – leicht aufgehübscht und geringfügig ergänzt – übernommen. Sie gliedert die möglichen Ansätze gegen den Arbeitskräftemangel in vier Handlungsziele und vier Hand-

lungsfelder. Die Ziele sind: Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Ausweitung der Arbeitsmarktpartizipation, Effizienzsteigerung und Leistungsreduktion.

Und die «Hebel», die möglichen Massnahmen, teilen wir ein in die Felder: Geld, Organisation (im Sinn der Strukturen), (Unternehmens-)Kultur und gesetzliche Vorgaben.

Geld – also Lohn oder

Nebenleistungen – ist im gewerkschaftlichen Denken und Handeln eine zentrale Grösse.

Unsere Befragung über den Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Stelle und Kündigungsabsicht zeigt den Lohn nicht an prominenter Stelle. Wenn die Leute im Job unzufrieden sind, dann eher, weil es bei der Wertschätzung hapert, weil der Respekt fehlt, weil Kollegialität nicht gegeben ist. Auf den zweiten Blick ist der Befund nicht überraschend: Der

«Für den Verbleib an einer Stelle ist der Lohn nicht das wichtigste Kriterium.»

Lohn ist ja bei Stellenantritt schon bekannt, und wenn der nicht passt, unterschreibe ich wahrscheinlich – sofern ich mir das erlauben kann – gar keinen Arbeitsvertrag. Die anderen Elemente – also ob meine Arbeit anerkannt wird, ob ich mich im Team aufgehoben fühle, ob mein Chef einen anständigen Charakter hat – erfahre ich aber erst im Lauf der Zeit.

Kommt dazu, dass gerade im VPOD-Organisationsbereich wahrscheinlich sehr viele Menschen unterwegs sind, die nicht in erster Linie Geld – viel, viel Geld verdienen wollen. Sondern die etwas für die Gesellschaft Nützlich tun möchten.

In Zeiten des Arbeitskräftemangels haben wir da natürlich ein Problem, falls gesellschaftlicher Nutzen und die Höhe der Löhne nicht Hand in Hand gehen. Bill Gates – nicht unbedingt als Kommunist bekannt – hat einmal gesagt, Kapitalismus sei, wenn mehr Geld für Haarwuchsmittel als für

Malariabekämpfung ausgegeben wird. Dass wir während der Pandemie



Klauen und drücken

Die aktuell angewandten Strategien gegen den Fachkräftemangel taugen wenig, wie die Berichte aus zentralen VPOD-Branchen zeigen.

| Text: Viviane Hösl, Xenia Wassihun, Fabio Höhener, VPOD-Zentralsekretär:innen

Gesundheit: Im Ausland wildern?

Auf der ganzen Welt fehlt es an qualifiziertem Gesundheitspersonal. Die WHO prognostiziert bis 2030 einen Mangel von 10 Millionen. Die Hälfte aller Menschen weltweit haben gemäss dieser Analyse keinen Zugang zur Gesundheitsversorgung, 2 Milliarden können sie sich schlicht nicht leisten. Gesundheit ist also eine Frage von Geld. Im April hat die WHO darum den Kodex zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitspersonal erneuert. Denn nur wenn alle Länder bedarfsgerecht Personal ausbilden, lässt sich eine nachhaltige Versorgung sichern.

Der Kodex wurde bereits 2012 ins Leben gerufen. 12 Jahre und 1 Pandemie später zeigt sich: Die Schweiz kommt ihrer Verantwortung bei Weitem nicht nach. Statt selbst ausreichend Personal auszubilden, wildert sie im Ausland – dreister denn je. Mit ihren Auftritten an Kongressen im Ausland sorgen Schweizer Gesundheitsinstitutionen dafür, dass wiederum in diesen Ländern Mangel an Fachpersonal herrscht – die internationale Brain-Drain-Kette läuft... 30 Prozent der diplomierten Pflegefachpersonen, die aktuell in der Schweiz arbeiten, wurden gemäss dem Gesundheitsobservatorium Obsan im Ausland ausgebildet.

Bei den Hebammen und beim medizinisch-technischen und medizinisch-therapeutischen Personal ist es rund ein Viertel, das ein ausländisches Diplom besitzt.

Der Anteil ist in der Deutschschweiz am tiefsten (22,6 Prozent), gefolgt vom Tessin (32,9 Prozent) und der französischen Schweiz: Dort hat mehr als die Hälfte (50,8 Prozent) den Beruf im Ausland erlernt. Allzu oft werden ausländische Diplome dabei zur Lohndrückerei missbraucht; eine Resolution der VPOD-Verbandskommission Gesundheit fordert die einfachere Anerkennung ausländischer Diplome.

plötzlich von «system-relevanten Jobs» sprachen, ist ja ebenfalls ein Hinweis darauf, dass wir neben dem Lohn offenbar noch andere Wertekate-

«Eine 4-Tage-Woche bedeutet bei Weitem keine lineare Leistungsreduktion um 20 Prozent.»

gorien benötigen, um über Arbeit zu sprechen. Damit gelangen wir zur Frage, ob wir wirklich einen **Arbeitskräftemangel** haben oder ob es sich um ein Problem der Allokation von Arbeit handelt.

Die Allokationsprobleme zeigen sich aus meiner Sicht vor allem zwischen den Branchen. Der Mangel an Pflegepersonal schlägt sich ja eben nicht in höheren Löhnen nieder. Der gesamte Sozialbereich, einschliesslich Kinderbetreuung, ist unterfinanziert. Die Verkehrsbetriebe landauf, landab finden keine Leute und müssen ganze Linien einstellen. Die VBZ zum Beispiel bewerben proaktiv die Ü50. Aber auch sie können nicht einfach 2000 Franken mehr bezahlen.

Weil Geld und Zeit ja austauschbare Grössen sind, kann man sich natürlich auch überlegen, ob man es – statt mit mehr

Lohn – mit mehr Freizeit probieren sollte. Aktuell im Trend und auch in unserer Studie diskutiert: die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnaus-

gleich. Auch in der Schweiz gibt es neuerdings derartige Pilotprojekte. Aus solchen im Ausland wissen wir, dass die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit deutlich verbessert wird.

Aber die Massnahme reisst neue Löcher in die Personaldecke.

Schon. Aber etwa die Studie aus dem Vereinigten Königreich zeigt, dass auch die Krankheitstage um fast zwei Drittel reduziert wurden, dass die Produktivität anstieg, dass die Personalfluktuation geringer wurde. Das heisst: Die kürzere Arbeitszeit hatte nicht eine linear geringere Produktivität zur Folge, man «verliert» nicht die ganzen 20 Prozent.

«Die grosse Mehrheit der Beschäftigten sieht ihre Arbeit als sinnhaft an.»

Damit wäre die 4-Tage-Woche auch fast eher eine Effizienz- als eine Entlastungsmassnahme... Aber die Löcher bleiben.

Letzteres wird zumindest dort gesagt, wo es um relativ klar messbare Arbeit geht. Wenn ein Busfahrer nur noch 32 statt 40 Stunden pro Woche unterwegs ist, wird er weniger Kilometer fahren und weniger Personen befördern können. Diese statische Sichtweise degradiert die Beschäftigten allerdings zu Robotern. Und das wird auch unserem Busfahrer nicht gerecht, der ja aus guten Gründen ein Mensch ist und kein Automat. Hat er weniger Arbeitslast, ist er womöglich freundlicher zu den Fahrgästen, hat weniger Krankheitstage oder ein geringeres Unfallrisiko.

Die 4-Tage-Woche, wie sie

übrigens aktuell auch

von der IG Metall

in Deutschland

gefordert wird,

hat für uns

Gewerkschaften

natürlich einen

grossen Charme, weil sie so

einfach ist. Mich würden aber auch die

Aufgrund der Pflege-Initiative haben die meisten Kantone jetzt angefangen, Pflegeausbildungen zu fördern. Die weiteren Berufe im Gesundheitswesen bleiben dabei aber noch zu oft unterm Radar: Es fehlt ja auch an Hebammen und Biomedizinischen Analytikern und an medizinisch-technischen und -therapeutischen Fachleuten. Eine Ausbildungsoffensive hilft allerdings wenig, solange die Arbeitsbedingungen bleiben, wie sie sind: Allzu viele Leute laufen nach kurzer Zeit wieder aus der Branche davon. Einzelne Arbeitgeber haben das inzwischen verstanden. Die zuständigen Kantone sehen sich indes nach wie vor nicht in der Pflicht. Aber wer soll den massenhaften Berufsausstieg verhindern, wenn nicht sie, die fürs Gesundheitswesen die Verantwortung tragen?

Sozialbereich: Studien erstellen?

Das Sozialwesen geht in der Debatte über den Fachkräftemangel gerne vergessen,

obwohl es ebenfalls stark betroffen ist. Sozialpädagoginnen, Betreuer im Asylwesen, Führungskräfte für Sozialdienste und Fachpersonen Kinderbetreuung werden händelnd gesucht. Auch in den Kinder- und Jugendheimen mangelt es an Fachpersonen auf allen Stufen.

Der VPOD tut, was er kann. Etwa im Kanton Zürich: Gemeinsam mit AvenirSocial und der Plattform Kriso hat der VPOD Zürich eine Petition zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den dortigen Kinder- und Jugendheimen im Kanton Zürich lanciert. Mehr als 4700 Unterschriften wurden der Bildungsdirektion überreicht. Im Kanton Freiburg kam es wegen der Überlastung der Fachleute sogar zu einem vom VPOD initiierten Streik im Jugendamt, der immerhin eine kleine Entlastung bei den Fallzahlen pro Kopf brachte.

Neu ist das alles nicht. Und auch darüber, dass der Sozialbereich wie das Gesundheits-

wesen eine Wachstumsbranche darstellt, dass sich also die prekäre Personalsituation weiter zuspitzen wird, herrscht eigentlich längst schon Klarheit. Eine Studie des Forschungsinstituts BSS und der Hochschule Luzern prognostizierte schon 2016, dass im Jahr 2030 ungefähr 134000 Vollzeitangestellte fehlen. Die Entwicklung hat zwei Treiber: die Alterung der Bevölkerung und der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung – letzteres bekanntlich eine gewollte Entwicklung. Eine ähnliche Untersuchung des Instituts für Wirtschaftsstudien Basel im Auftrag von SavoirSocial kam damals noch zum Schluss, der zusätzliche Fachkräftebedarf lasse sich grösstenteils mit Nachwuchs aus Berufsbildung und Hochschulen sowie über die Zuwanderung decken.

Die Einschätzung relativierte sich bereits kurze Zeit später, als SavoirSocial 2018 eine Studie zur «Abwanderung aus dem Sozialbereich» veröffentlichte. Diese stellt eine mit-

«weichen» Faktoren interessieren, die Sie im Bereich «Attraktivitätssteigerung durch kulturelle Errungenschaften» aufführen. Etwa – wir sprachen schon davon – die Sinnhaftigkeit der Arbeit.

Hier zeigt sich allerdings, dass «Sinn» oder «Sinnhaftigkeit» nicht so einfach zu fassen sind. Bekanntlich behauptete der Anthropologe David Graeber, 30 bis 60 Prozent aller Jobs seien «Bullshit-Jobs», völlig sinnfrei, bei Wegfall von niemandem vermisst. Diese Bullshit-Jobs seien auch der Grund, warum sich Automatisierungsfortschritte nicht in Arbeitszeitverkürzung niederschlugen. Ganz so einfach ist es aber wohl, empirisch betrachtet, nicht: Bei unserer Umfrage waren 70 Prozent mit der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit eher oder sehr zufrieden, nur 8 Prozent tatsächlich unzufrieden. Das deckt sich weitgehend mit internationalen Ergebnissen. Auch über die Jahrzehnte hinweg zeigt sich ein relativ konstanter Anteil von

«sinnlosen» Jobs, was die von Graeber behauptete «Bullshitisierung» der Arbeitswelt konterkariert.

Man kann auch im «Bullshit»-Job glücklich sein?

Vielleicht ist es a) schwer, sich selbst einzustellen, dass man «sinnlose» Arbeit tut. Aber b) scheint der Mensch selbst der Faktor zu sein, der auch jenen Dingen Sinn verleiht oder unterstellt, die vielleicht gar keinen haben...

... wie dem Leben selbst...

Womöglich handelt es sich um eine Frage der Perspektive: Sinn auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und Sinn auf individueller Ebene müssen keineswegs kongruent sein. Ich komme nochmals auf die genannten Nullsummenspiele. Wenn ich Spendengelder für den guten Zweck, sagen wir:

Toiletten für Slums in Afrika, akquiriere, und Sie sammeln

Geld für einen anderen guten Zweck, zum Beispiel den Schutz der Meeressäuger, dann ist es auf einer volkswirtschaftlichen

Ebene nicht sinnvoll, dass wir uns für ein gleichbleibendes

Spensendensubstrat verausgaben, dass wir quasi gegeneinander arbeiten und dass sich unsere Anstrengungen dadurch neutralisieren.

Individuell kann es aber höchst befriedigend sein, sich Kampagnen für Wale oder für hygienische Toiletten auszudenken. Hier steht die orthodoxe Ökonomie auf dem Prüfstand, nach der die gesamte Marktwirtschaft als riesige Informationsverarbeitungsmaschine zu betrachten ist, welche die Mittel automatisch an den richtigen Stellen bereitstellt. Aber die kollektiven Probleme lassen sich aus der Akkumulation der Einzelaktion eben nur zum Teil oder gar nicht lösen. Individuell kann es sinnvoll sein, an einem Wettrennen teilzunehmen. Aus der kollektiven Per-

«Der Markt lenkt die Ressourcen nicht zwingend dorthin, wo es sie am dringendsten braucht.»



werden, und die Arbeit im Sozialbereich muss insgesamt attraktiver werden. Das geht nur mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer Anhebung der Löhne.

telfristige Abwanderung von 20 Prozent der Beschäftigten fest und kommt – wenig überraschend – zum Schluss, dass die hohe Fluktuation eng mit den Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Die Ressourcenknappheit auf allen Ebenen – tiefe Löhne, knappe Zeit, zu wenig Personal, zu geringe Karrierechancen – ist ein Grund, warum so viele dem Sozialbereich nach kurzer Zeit den Rücken kehren. Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig ist und die gesellschaftliche Anerkennung tief, trägt weiter dazu bei. Eine neue Studie von SavoirSocial soll Ende Jahr erscheinen und diese Zusammenhänge vertiefen. Was kann getan werden gegen den Fachkräftemangel im Sozialwesen? «Hausgemachte»

Gründe liessen sich auch «im Hause» ändern. Etwa die Arbeitsbedingungen und -zeiten in der stationären Kinder- und Jugendhilfe: Eine unhaltbare Lücke im Arbeitsgesetz hat zur Folge, dass ein grosser Teil der Arbeitnehmenden in diesen Institutionen explizit aus dem Arbeitsgesetz ausgeschlossen ist. Für sie gibt es keine Regelung bezüglich Pausen, Ruhe- und Höchstarbeitszeit. Die Folgen sind überlange Arbeitstage und unbezahlte Präsenzzeit vor Ort. Es braucht im Sozialbereich also stärker als anderswo Massnahmen zum Personalerhalt. Berufseinsteigende müssen besser auf die Praxis vorbereitet werden, die berufliche Weiterentwicklung muss stärker gefördert

Bildung: Das Niveau senken?

In nahezu allen europäischen Ländern fehlen Lehrpersonen. Derzeit werden die Babyboomer pensioniert – bei gleichzeitigem Wachstum der Schülerinnen- und Schülerzahlen. Die Anforderungen an den Beruf sind gestiegen, seine Attraktivität jedoch ist aufgrund politischer Fehlentscheide gesunken. Statt die Situation nachhaltig zu verbessern, werden Massnahmen ergriffen, die dem Beruf und der Schule langfristig schaden. Dazu gehört die Anstellung von Laiinnen und Laien als Lehrpersonen. Zwar verdienen Einsatz und Mut dieser neuen Kolleginnen und Kollegen grossen Respekt. Der Schule muss viel daran liegen, dass sie reüssieren und dem Beruf mit geeigneter begleitender

spektive ist es das jedoch nicht. Welchen Anteil diese Nullsummenökonomie, dieses Wettrüsten ausmacht, ist jedoch schwer zu bestimmen. Und eine Aussage über die Wahrnehmung von Sinnhaftigkeit ist damit nicht verbunden.

Aber diese «weichen» Faktoren spielen schon eine Rolle, oder?

Unter den Elementen in diesem Geviert sind aus meiner Sicht vor allem diejenigen relevant, die sich auf die Befindlichkeit beim Arbeiten selbst beziehen, also Dinge wie Autonomie, Zugehörigkeitsgefühl, Kollegialität, Respekt, Wertschätzung, Wahrgenommenwerden und dergleichen.

Ihr Schlusswort enthält auch einige grundlegend wachstumskritische Aussagen. Sie wollen vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte Leistungen und Produkte hinterfragen.

Und wir überlegen, ob wir andere Rechtsformen für Unternehmen benötigen, damit diese dem Wachstumszwang eines Aktionariats entgehen.

«Alternative Modelle sind möglich», schreiben Sie. Schön! Nur dass Wachstum bisher immer der Treiber

unseres Handelns – auch unseres gewerkschaftlichen Handelns – war. Auch Ihr «Patron» – ich spreche von Gottlieb Duttweiler – hat ein alternatives Modell propagiert. Dieses ist als Genossenschaft organisiert und weist tatsächlich einige Besonderheiten auf (ich denke ans Kulturprozent und auch an das Institut, an dem Sie forschen und an dem wir dieses Interview führen). Im

Geschäftsgebaren

hebt sich die Migros aber nicht grundlegend von der Konkurrenz ab.

Ob es nur mit Wachstum geht? Zu dieser Frage gibt es im aktuellen Diskurs sehr unterschiedliche Positionen. Auch dazu, ob es «grünes Wachstum» gibt. Auf der systemischen Ebene kann unsere Studie dazu keine Antworten liefern. Auf Unternehmensebene finden wir Beispiele: Firmen, die nicht wachsen wollen, die Überschüsse an die Mitarbeitenden ver-

teilen, die ihre Gewinne in Nachhaltigkeit stecken.

Es wachsen auch unsere, die öffentlichen Bereiche. Zum einen aus Gründen der Demografie: Mehr Bevölkerung braucht mehr Verwaltung und mehr Gesundheitsleistungen. Aber es findet ja gleichzeitig, gerade im Gesundheitswesen, eine Mengenausweitung statt. Es wird mehr «konsumiert», weil mehr machbar ist.

«Im Gesundheitswesen wird es eine Kombination mehrerer Instrumente aus unserem Werkzeugkasten brauchen.»

Und gerade im Gesundheitswesen wird der Umgang mit dem Fachkräftemangel wohl eine Kombination von Instrumenten aus unserem Werkzeugkasten

erfordern. Vielleicht kann man auf einige Leistungen tatsächlich verzichten, vielleicht lassen sich da und dort auch noch Effizienzgewinne realisieren. Aber man wird zugleich Massnahmen benötigen, die die Berufe wieder attraktiver machen. Auch die sind in unserem Werkzeugkasten zu finden.

Ausbildung längerfristig erhalten bleiben. Die ersten «schnellgebleichten» Notfalllehrpersonen haben das Abenteuer aber bereits wieder aufgegeben: Die Arbeit erwies sich als anspruchsvoller als erwartet. Auf jeden Fall ist sie um einiges komplexer, als viele bürgerliche Politikerinnen und Politiker es wahrhaben wollen.

Der VPOD sieht die Lösung woanders: Bei den PH braucht es mehr Ausbildungsplätze. Die Erhöhung der Pensen bei den vorhandenen Lehrpersonen wäre ebenfalls nützlich, aber dafür bräuchte es mehr Entlastung bei Aufgaben ausserhalb des «Kerngeschäfts», was der VPOD bereits 2018 mit der Petition «Lasst uns endlich unterrichten» gefordert hat. Strukturreformen im Zeichen von «New Public Management» haben dem Beruf und der Schule zusätzlich gescha-

det; die neugeschaffenen Hierarchien kosten Kraft und Kreativität, also Ressourcen, die eigentlich im Unterricht notwendig wären. Das wirksamste Antidot gegen Mangel wäre wohl, wenn die Lehrpersonen nach Absolvierung ihrer Ausbildung möglichst ihr ganzes Berufsleben im Beruf bleiben. Doch einerseits entspricht dies nicht mehr den modernen

Erwerbsbiografien. Und andererseits geben viele Lehrpersonen ihre Anstellung auf, weil sie nicht so arbeiten können, wie sie es für richtig halten. Ein Leistungslohn, der nichts mit Leistung und viel mit klammen Kantonsbudgets zu tun hat, ist ein weiteres Gift. Und warum hat es eigentlich so wenige Männer in diesem Berufsfeld, zumal auf den unteren Bildungsstufen? Ausser dem Beruf der Hebamme dürfte kaum eine Profession so weiblich ausgeprägt sein wie diejenige der Kindergartenlehrperson. Eigentlich hat die enorme Professionalisierung dieser (und der nachfolgenden) Stufe zu einem qualifizierten Beschäftigungsprofil geführt, das auch für Männer attraktiv sein müsste. Aber die Trendumkehr bleibt aus. Die fehlende Wertschätzung auch in monetärer Hinsicht dürfte dafür ein Grund sein. Die Ungleichheiten zwischen den Schulstufen und den Kantonen müssen abgebaut werden – jene zwischen den Geschlechtern sowieso.





Austausch, Ideen,
Handwerkzeug:
Die Kursreihe
«Building our
union» ist gestartet.

«Building our union»: Das richtige Werkzeug finden

«Und was ist der Dank? Eine Lohnkürzung! So, wer legt mit uns die Arbeit nieder, Hände hoch!» Es braucht mehr als eine flammende Rede à la «Peaky Blinders», um Menschen gewerkschaftlich zu organisieren oder sie gar zu einem Streik zu bewegen. Das weiss, wer schon einmal im Betrieb mit den Kolleginnen und Kollegen über Veränderung gesprochen hat und darüber, wie man dahin gelangen

könnte. Aber übernatürliche Begabung ist nicht notwendig, eine Belegschaft in Bewegung zu setzen. Es reicht das richtige Handwerkszeug.

Deswegen hat der VPOD in diesem Jahr unter dem Titel «Building our union» mit einem systematischen Ausbildungsprogramm für Mitglieder begonnen. Dort lässt sich lernen, wie kollektive Organisation funktioniert – und zwar in Fächern wie «gewerkschaftliches Mindset», «Mitwirkungsrechte», «konkrete Aktion». Drei Basismodule vermitteln das zugehörige Wissen an interessierte Kolleginnen und Kollegen jeglicher Branche aus der Deutschschweiz.

Anfang März ist das erste Modul gestartet; Leute aus dem Nahverkehr, dem Theater, aus Schulen, Kitas und der öffentlichen Verwaltung waren dabei. Sie hatten viel auszutauschen. Und sie hatten viele Ideen. «Für mich war es megaspannend zu sehen, dass sich die Probleme im Nahverkehr oder in der Kita im Kern nicht von den Problemen an meinem Arbeitsplatz unterscheiden», sagt etwa eine Verwaltungsgestellte.

Willst auch du gemeinsam an einer neuen, bewegten Gewerkschaft arbeiten? Dann ist «Building our union» genau das Richtige!

| Tanja Lantz, VPOD-Zentralsekretärin

Anmeldung: vpod.ch/building-our-union

Dragica Rajčić Holzner Von Büchern und Menschen (3)

Hermann Broch und die Welt

In uns, da ist es stiller geworden, / Und unsere Sprache ist nicht mehr die Welt: / Reichtum des Kindes, der ist uns verloren. – Kennt ihr Hermann Broch? Nein, nicht Bloch, sondern Broch? Auf diese Frage sagen meine Bekannten: Nein, wer ist das?

Mit seinen Versen im Gepäck bin ich 2005 nach Lexington in Kentucky/USA in Residenz geflogen, um über sein Leben im Exil zu forschen und zu schreiben. Hermann Broch ist ein österreichischer Schriftsteller, Philosoph und Mathematiker jüdischer Herkunft aus Wien. Er war einer der ersten Diagnostiker des Gruppenwahns des aufsteigenden Nationalismus in den 1930er Jahren in Deutschland und Österreich.

In seiner Romantrilogie *Die Schlafwandler* beklagt Broch den Zerfall der Werte – in erster Linie des christlichen Glaubens und der bürgerlichen Moral; der macht Angst und führt die Protagonisten zur Zufluchtssuche in eine Wir-Ideologie. Das *Wir* macht einen angeblich stark, weil es mit der Idee *Ich habe die Welt* operiert. Auf der anderen Seite bleibt ein einsames Ich, das sich nur auf *Ich bin in der Welt* berufen kann.

Die neuen Messias-Figuren damals wie heute wollen die Masse aus der Angst erlösen und locken sie demagogisch mit Versprechungen, welche in rationaler Verkleidung die Auslöschung der Anderseienden verlangen. Als Ausweg aus der bewussten und unbewussten Verstrickung sieht Broch, dass die Menschen nur anständig, mit Vernunft – ein altmodischer Begriff – miteinander umgehen sollen. Es ist das eine notwendige Voraussetzung des friedlichen Miteinanders und Handelns in der Gemeinschaft.

In seinem grossen Poem *Der Tod des Vergil*, das er mitten im Zwei-

ten Weltkrieg schrieb, besingt Broch die letzten 17 Stunden im Leben des römischen Dichters Vergil, welcher sein Epos *Aeneis* noch am Totenbett vernichten will, weil sein Freund, der römische Kaiser Augustus, dem Zerfall des Römischen Reiches tatenlos zuschaut und alle Ideale über Bord wirft. Brochs Vergil wünscht sich: *die Sprache vernichten, die Namen vernichten, damit wieder Gnade sei.* Ein Neuanfang ohne den Schrecken der sprachlichen Erinnerung? Das scheint für Vergil wie für Hermann Broch in apokalyptischen Zeiten eine denkbare Lösung.

Am Ende des Buches bekennt sich Vergil zur Kraft der Freundschaft und lässt die *Aeneis* existieren, weil er das Band zwischen den Menschen bejaht, aber ohne sich Illusionen hinzugeben, weder über die Politik noch über die Reinheit der Dichtung.

Ein internationales Verbrecher-Tribunal und ein angeborenes *Naturrecht* (ein Menschenrechtsausweis kraft der Geburt als Erdinwohner) waren Brochs Forderungen in der Völkerbund-Resolution, die er 1937 ausarbeitete. Mit Hannah Arendt (jüdischer Herkunft wie er) hat er darüber heftig und kontrovers diskutiert. Arendt war der Ansicht, dass nur die Geburt in einem bestimmten Staat die Menschen schützen kann; eine Weltbürgerschaft ohne partikuläre Staatsrechte sah sie als nicht durchführbar. Diese Diskussion fehlt uns heute zunehmend. Gerade in diesem Moment, wo ich diese Zeilen schreibe, explodiert in Isfahan eine Bombe, und es ist mir angst und bange um unsere Welt und um uns.



Serie Arbeits- und Organisationspsychologie aus Gewerkschaftssicht, Teil 2

Über Agilität

Wenn Vorgesetzte mehr Agilität fordern, meinen sie häufig, dass die Beschäftigten gefälligst flexibler reagieren und auf die Geltendmachung von Überstunden verzichten sollen. Ein grosses Missverständnis.

| **Text:** Fabio Höhener, VPOD-Zentralsekretär Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung (Illustration: Issara Jarukitjaroon/iStockphoto)

Agilität bedeutet nicht individuelle, sondern organisationale Flexibilität. Es handelt sich also um einen ganzheitlichen Ansatz, der Organisationen und Teams befähigen soll, sich an die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt (Digitalisierung, zunehmende Komplexität und Dynamik usw.) anzupassen. Agiles Arbeiten hat seinen Ursprung in der Softwareentwicklung und umfasst Prinzipien wie «Menschen und Interaktionen sind wichtiger als Prozesse und Tools» oder «Es ist wichtiger, auf Veränderungen zu reagieren, als einem Plan zu folgen».

Selbstbestimmt tätig sein

Solche Dinge sind natürlich nicht nur in der Informatik anwendbar. Aus gewerkschaftlicher Sicht besticht agiles Arbeiten vor allem durch das zugrundeliegende positive Menschenbild. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, so die Überzeugung, kompetent und motiviert und übernehmen Verantwortung. Sie sollen daher die Möglichkeit haben, selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten – ohne dass dauernd der Müller über die Schulter guckt und die Meier hinterherkontrolliert. Arbeitsstrukturen – so die Idee – sollen so angepasst werden, dass sich die Beschäftigten flexibel auf veränderte Anforderungen einstellen können, ohne dabei überfordert oder ausgebeutet zu werden.

Und wie soll das funktionieren? Indem die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt gestellt werden. Indem man die Entscheide im Team fällt. Starke Mitsprache, geringe Bürokratie, flache Hierarchien zeichnen die agile Organisation aus. Und die Orientierung am Menschen. Aber auch die Kundinnen und Klienten sind Menschen. «Der Kunde ist König»? Da wird das Gewerkschaftsohr



hellhörig, denn das Prinzip wird im Allgemeinen für die Anordnung von Überstunden und Sonderleistungen benutzt und degradiert die Beschäftigten zu Erfüllungsgehilfen. Bei der agilen Arbeit geht es aber um etwas anderes. Sie reflektiert die Hauptaufgabe und Existenzberechtigung des Service public: die Bereitstellung von öffentlichen Dienstleistungen.

Nicht dem Management dienen

An den Nutzerinnen und Nutzern, an der Patientin und dem Schüler, der Klientin und dem Fahrgast soll sich die Dienstleistung orientieren – und nicht an den Bedürfnissen irgendeines Managements. Fünf gewerkschaftliche Prinzipien sollen dies ermöglichen:

Selbstorganisation und

Empowerment: Agilität ermutigt Teams, sich selbst zu organisieren und selbst Entscheidungen zu treffen. Wenn Verantwortung nicht einfach nach oben delegiert wird, fühlen sich die Beschäftigten engagierter und motivierter.

Transparenz und Offenheit: Agile Methoden fördern transparente Kommunikation

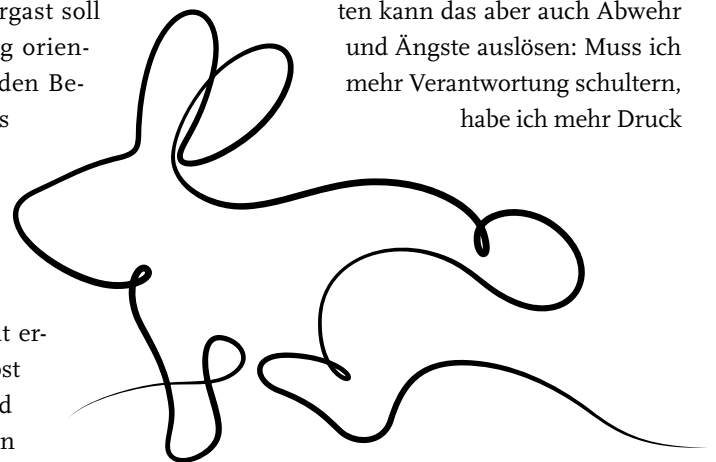
und einen offenen Austausch. Das trägt zu einem besseren Arbeitsklima bei.

Vielfalt und Inklusion: Agilität schätzt die Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten in einem Team und fördert die Inklusion, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Agile Praktiken ermöglichen es Teams, sich rasch an Veränderungen anzupassen und neue Herausforderungen zu meistern. Dies trägt dazu bei, Stress zu reduzieren, was wiederum die Zufriedenheit erhöht.

Lernkultur: Agilität ermutigt dazu, aus Erfahrungen zu lernen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das ist die Basis für persönliches und berufliches Wachstum.

Mit Agilität sind Hoffnungen und Erwartungen, aber auch Befürchtungen verbunden. Organisationen wollten mit agilen Methoden mehr Flexibilität erlangen, um in einem dynamischen Umfeld schnell reagieren zu können. Bei den Beschäftigten kann das aber auch Abwehr und Ängste auslösen: Muss ich mehr Verantwortung schultern, habe ich mehr Druck



und mehr Stress? Mit der skizzierten gewerkschaftlichen Herangehensweise kann agiles Arbeiten jedoch helfen, den Betrieb an die Bedürfnisse der Menschen anzupassen – und nicht umgekehrt.



Geht nur sozial: Verkehrswende in Deutschland.

Deutsche Verkehrswende, sozial!

Gemeinsam mit Sozialverbänden wie der Arbeiterwohlfahrt und der Caritas hat die deutsche Gewerkschaft Verdi eine sozial gerechte Mobilitätspolitik von Bund und Ländern eingefordert. Die Klimaziele könn-

ten nur mit einer Verkehrswende erreicht werden, die den öffentlichen Verkehr priorisiert, und nicht mit Milliarden in Autobahnen. Damit die Wende gelingt, muss sie sozial austariert sein – daher verlangt die gewerkschaftlich-soziale Allianz die verbindliche Finanzierung von Personal, Angebot und Infrastruktur sowie eine Änderung der Mobilitätsbesteuerung. Das Deutschlandticket liesse sich langfristig sichern, wenn man nur die ungerechte und fossilfreundliche Steuersubvention von Dienstwagen aufgäbe. «Wir brauchen endlich eine klare Perspektive, wie der öffentliche Verkehr die Beförderungszahlen der Zukunft stemmen kann», sagt dazu die stellvertretende Verdi-Vorsitzende Christine Behle; das Herumlavieren müsse ein Ende haben. Insbesondere verlangt Behle, dass die Kommunen

bei der Bereitstellung eines attraktiven Nahverkehrsangebots von Bund und Ländern mit mindestens 16 Milliarden Euro jährlich unterstützt werden. | *verdi/slt (Foto: slt)*

Griechenland vor Generalstreik

Der griechische Gewerkschaftsbund Adedy hat für den 21. Mai zu einem landesweiten 24-stündigen Streik im Service public aufgerufen. Damit soll auf den Kaufkraftverlust aufmerksam gemacht werden, der auch mit den geringfügigen Lohnerhöhungen auf 2024 keineswegs kompensiert ist. Adedy verlangt 10 Prozent mehr Lohn für alle im öffentlichen Sektor Beschäftigten, ausserdem eine Anhebung des Steuerfreibetrags und eine Erhöhung der Zulagen für gesundheitsschädliche und gefährliche Arbeit. Zumal im Gesundheits-, Sozial- und Bildungs-

Wirtschaftslektion Erwerbslose trotz Fachkräftemangel

«Fachkräftemangel!» heisst es fast immer, wenn man mit Arbeitgebern spricht. Es sei schwierig, die Stellen zu besetzen. Sei es in der Pflege, im Gastgewerbe oder in der Informatik. Momentan gibt es rund 110 000 offene Stellen, wie das Bundesamt für Statistik berichtete. Andere Erhebungen, die auch die offenen Stellen der Stellenvermittler mit einrechnen, kommen auf höhere Zahlen (vgl. Interview, Seite 13; dabei kann aber nicht ganz ausgeschlossen werden, dass manche offene Stelle doppelt gezählt wurde).

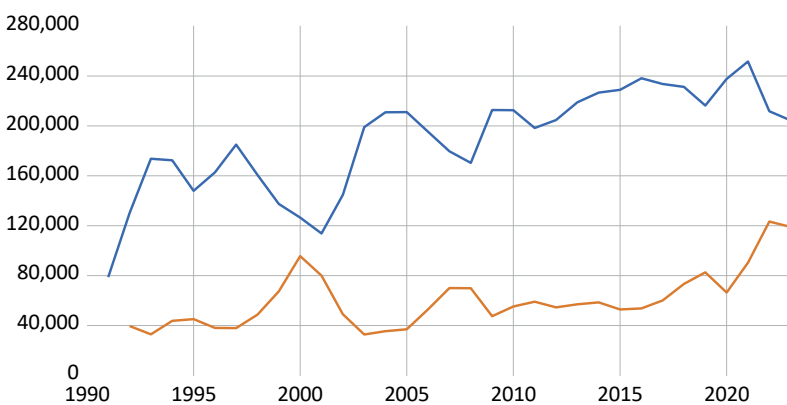
Ziemlich irritierend ist jedoch, dass trotz dieser grossen Zahl an offenen Stellen nach wie vor ungefähr 200 000 Personen erwerbslos sind. Die Betroffenen haben keinen Job und suchen aktiv nach Arbeit. Dazu kommen nochmals 250 000 «Unterbeschäftigte». Das sind Berufstätige, die Teilzeit arbeiten und ihr Pensum aufstocken möchten. Dass es gleichzeitig viele offene Stellen und viele Stellensuchende gibt, zeigt: Angebot und Nachfrage finden sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht richtig.

Grundsätzlich ist das nichts Neues. Es gab immer Leute, die nach einer Ausbildung oder einer Kündigung Zeit brauchten, um eine passende Stelle zu finden. Auch die Arbeitgeber müssen oft eine Weile suchen, bis sie die passende Person finden. Was aber neu ist, ist das Ausmass dieses «Mismatches».

Die Klage über den «Fachkräftemangel» gab es beispielsweise auch im Jahr 2000. Damals waren ähnlich viele Stellen offen wie heute – wenn man die Zahl in Bezug setzt zur damaligen Grösse des Arbeitsmarktes. Im Unterschied zu heute ging die Zahl der Erwerbslosen aber markant zurück. Es waren weniger als 120 000 Personen auf Stellensuche. Im Unterschied zu den 200 000 von heute.

Man kann zu schätzen versuchen, wie hoch heute die Erwerbslosigkeit wäre, wenn der Arbeitsmarkt so wie in den Jahren 1992 bis 2004 funktionieren würde. Bei 120 000 offenen Stellen wäre die Erwerbslosigkeit ungefähr halb so hoch wie heute. Was genau die Gründe für die hohe Erwerbslosigkeit sind, ist auch unter Fachleuten nicht wirklich klar. Die Praxis zeigt, dass die Firmen bei der Personalsuche heute spürbar wählerischer sind als früher. Damals gaben sie eher Leuten eine Chance, die nicht über die gewünschte Ausbildung verfügten und bildeten sie selber aus. Heute schieben sie die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung viel stärker auf die Arbeitnehmenden und den Staat. Dazu kommt, dass die Personalabteilungen in den grösseren Firmen oft umständlich und bürokratisch agieren. Die Rekrutierung von Personal ist effizienter, wenn sich die Betriebsabteilungen selber darum kümmern. | *Daniel Lampart, SGB-Chefökonom*

Kaum sinkende Erwerbslosigkeit trotz vielen offenen Stellen
(Anzahl Personen bzw. offene Stellen)



Quelle: BFS, Schätzungen SGB

wesen brauche es mehr – und mehr fest angestelltes – Personal; auch Infrastruktur-Investitionen sind dringend. | *egöd*

Internationaler Aktionstag Belarus

Mit einem internationalen Aktionstag im April haben Gewerkschaften auf der ganzen Welt auf die nach wie vor missliche Lage der Gewerkschaften in Belarus aufmerksam gemacht. Gemäss Berichten internationaler Gewerkschaftsverbände hat sich die Situation in dem osteuropäischen Land in den letzten Jahren weiter verschlimmert: Premierminister Lukaschenko weicht keinen Millimeter von seinem brutalen Kurs ab. Freie Gewerkschaften wurden verboten, Verhaftungen sind weiterhin an der Tagesordnung, meist mit absurden Beschuldigungen wie «Extremismus», «Terrorismus»,

«Aufstachelung zum sozialen Hass» oder gar «Hochverrat». Aus nicht rechtsstaatlich geführten Prozessen resultieren lange Haftstrafen. Die Gewerkschaftsdachverbände verlangen die sofortige Freilassung aller politischen Gefangenen und überhaupt die Wiederherstellung der Gewerkschaftsfreiheit. | *vpod* (Foto: AlexeyPriferov/iStockphoto)

Bundesrat lässt Afrika fallen

Dass für den Wiederaufbau der Ukraine umfassende Mittel benötigt werden, bestreitet auch die entwicklungspolitische Alliance Sud nicht. Sie kritisiert aber den Entscheid des Bundesrats, von den vorgesehenen 5 Milliarden Franken einen grossen Teil – nämlich 1,5 Milliarden – aus dem Topf für internationale Zusammenarbeit abzuzweigen. Eine solche Ukraine-Hilfe geht direkt



Unter internationaler Beobachtung: Belarus.

zulasten der bisherigen Arbeit in Ländern Afrikas und des Mittleren Ostens, die man so buchstäblich fallen lässt. Aus der Warte von Alliance Sud ist das unzulässig. Jetzt muss – in der Herbst- und Wintersession – das Parlament korrigieren. | *pd/slt*

Wer war's? Reform

Was haben der Literatur-Nobelpreisträger Gabriel García Marquez, der Künstler Friedensreich Hundertwasser, die Präsidentenwitwe Jacqueline Kennedy Onassis und der Unternehmer Jeff Bezos gemeinsam? Auf Anhieb ploppt nichts Gemeinsames auf. Immerhin sind alle zur Schule gegangen. In was für eine Schule? Voilà: Schon befinden wir uns auf dem weiten Feld der Reformpädagogik.

Deren Ursprünge liegen in der Lebensreformbewegung der vorletzten Jahrhundertwende. Gemeinsamkeit: Gegensteuer geben zu den Zwängen, die durch die Industrialisierung und die mit ihr einhergehende Schablonisierung aller Lebenszusammenhänge entstanden waren. Man tat dies etwa, indem man sich des Korsetts entledigte oder gleich sämtlicher Kleidung. Indem man der «Zivilisationskost» abschwor und nur noch rohe, pflanzliche oder gewürzarme Nahrung zu sich nahm. Indem man Krankheiten mit Luft, Licht und Wassertreten kurierte. Oder indem man aus der Stadt auszog und in Kommunen auf dem Land eine neue Form des Zusammenlebens erprobte.

Der grösste Teil der Lebensreformbewegung wurzelt im deutschsprachigen Raum. Auch in der Schweiz, wie nur schon die Namen Maximilian Bircher-Benner und Rudolf Steiner belegen. Mit dem letzteren sind wir wieder bei der Pädagogik. Wie viel von den okkulten Theorien Steiners in heutigen Steiner- oder Waldorf-Schulen präsent ist? Fakt ist, dass zentrale Merkmale des dort Praktizierten – Ganzheitlichkeit, Selbstbestimmung, individuelle Förderung – mit modernen pädagogischen Erkenntnissen übereinstimmen. (Fakt ist ebenso, dass die Regelschule auf solche Kritik reagiert hat.) Auch die heute zu erratende Reformpädagogin ist derzeit (wieder) Gegenstand einer Debatte. Hauptvorwurf «Nähe zum Faschismus». Dass sie mit Mussolini paktierte, weil sie sich davon einen Schub für ihr Projekt erhoffte, ist aber längst bekannt. Anderes scheint

mit fehlender Kontextualisierung zu tun zu haben. Wer die Verwendung des Wortes «race» mit Rassismus gleichsetzt, auch dort, wo eindeutig «human race», also die «menschliche Spezies» gemeint ist, muss 1 x nachsitzen. (Auch wenn es Nachsitzen in den X.-Schulen mutmasslich nicht gibt.)

Woher kommt diese Sehnsucht nach reinen Figuren, die allen zeitbedingten Verstrickungen enthoben sind? Auch die heute Gesuchte war keine Lichtgestalt, wiewohl ihre Schulen Begabungen wie die eingangs erwähnten hervorgebracht haben (weitere: Anne Frank, Tom Gerhardt, die Prinzen William und Harry). Die Lösung der philosophischen Frage ist nicht notwendig für die Teilnahme am Wettbewerb (Preise: Büchergutscheine à 100, 50 und 20 Franken). Vielmehr die Einsendung des Namens der Reformerin. Auf Postkarte an: VPOD Zentralsekretariat, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich. Oder per Mail: redaktion@vpod-ssp.ch. Wer gewinnt, entscheidet am 6. Juni die Glücksfee. | *slt*

Es war Viorel Moldovan

1977: Das «Verstehen Sie Spass?»-Opfer ruft bei Kurt Felix: «Dä söll emal choo.» 1987: Charles Clerc propagiert in der Tagesschau das Kondom gegen HIV: «Dieses kleine Ding kann Leben retten.» 2000: Adolf Ogi wünscht mit Tannenbaum ein gutes neues Jahr vom Lötschbergportal. 2002: Sportreporter Michael Stäuble pustet Skispringer Ammann zum Olympiasieg: «Flieg, Simi, flieg!» Zu den unvergessenen Schweizer TV-Momenten gehört auch jener mit dem Quiz-Betrüger in Gabriela Amgartens «Risiko», der die Antwort auf die übernächste Frage lieferte («Das isch de Fuessballer Moldovan gsii») und sich damit verriet. Wir verraten die vom Losglück Begünstigten: Julia Jenzer (Bern), Lucie Kradolfer (Solothurn) und Werner Nüssli (Kollbrunn). | *slt*

VPOD-Landesvorstand vom 11. April 2024

Der Landesvorstand hat per Videokonferenz getagt und hat

- vom Stand der Unterschriftensammlung für das Referendum gegen EFAS Kenntnis genommen und mit Freude festgestellt, dass das Quorum von 50 000 gültigen Unterschriften in Griffweite oder womöglich bereits übertroffen ist. Allen, die an diesem Kraftakt – der VPOD war über weite Strecke die einzige Referendumsorganisation – beteiligt waren, wird herzlich gedankt.
- über die zweite Etappe der Umsetzung der Pflege-Initiative diskutiert und die allfällige Notwendigkeit gewerkschaftlicher Intervention erörtert.
- eine Neufassung der «Richtlinien für die Ausübung von (politischen) Mandaten durch Angestellte des VPOD» diskutiert. Es geht gemäss Kongressbeschluss darum, Interessenskonflikte zum Vornherein zu vermeiden. Das in diesem Sinn bereinigte Reglement geht an die Personalkommission; nach deren Beratung wird der Landesvorstand endgültig entscheiden.
- Pflöcke für die Umsetzung des am VPOD-Kongress in Locarno (November 2023) verabschiedeten Positionspapiers eingeschlagen. In erster Linie wird dazu das Gespräch mit den einzelnen Regionen gesucht, wobei diese Aufgabe selbstverständlich mit den Aktualitäten rund um EFAS zu koordinieren ist.
- bereits die Jahres-Terminplanung 2025 in Angriff genommen; physische Delegiertenversammlungen in Zürich sind für 21. Juni und 15. November vorgesehen.

Natascha Wey, Generalsekretärin

Delegiertenversammlung des Verbandes vom 23. März 2024

Die Delegiertenversammlung hat im Restaurant Falken in Zürich getagt und hat

- sich über die jüngsten Mobilisierungen seit dem Kongress orientieren lassen: In Genf (Grand Théâtre und Flughafen), in Freiburg, in der Waadt und im Tessin hat der VPOD zu Streiks und/oder grossen Kundgebungen aufgerufen.
- vom Abbruch der Verhandlungen mit dem Personalverband des Bundes PVB Kenntnis genommen. Für den Augenblick sehen

die beiden Verbände weder eine Fusion noch eine Kollektivmitgliedschaft als realistisch an. Letztere hätte – bei Fortbestehen der Rechtspersönlichkeit des PVB – zu unlösbaren finanziellen und haftungstechnischen Schwierigkeiten geführt.

- ausführlich über das EFAS-Referendum und die für das Erreichen der notwendigen Unterschriftenzahl noch erforderlichen Anstrengungen gesprochen.
- eine Bilanz des VPOD-Kongresses (17./18. November 2023, Locarno) gezogen. Während Tagungsort, Organisation und Atmosphäre gelobt wurden, gab es zu anderen Punkten Kritik: So wurde angemahnt, dass einzelne Anträge mit bindenden Stellenprozenten die Kompetenz des Kongresses überschritten hätten.
- für die Umsetzung des am Kongress beschlossenen Positionspapiers einen groben Fahrplan skizziert und die dort aus Zeitgründen nicht behandelten Resolutionen verabschiedet.
- das neue Reglement über die Entschädigung des Präsidiums und weiterer Organmitglieder des Verbandes gutgeheissen. Es kehrt von der zwischenzeitlich gepflegten Logik eines Ersatzes für entgangenen Lohn zum System der pauschalen Entschädigung zurück.
- dem VPOD Basel grünes Licht gegeben für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rahmen und den Gremien des trinationalen Oberrheinrates.

Natascha Wey, Generalsekretärin

1. Juni: Bildungsdemo in Zürich

Das Problem ist bekannt: In der ganzen Schweiz arbeiten wir Lehrpersonen über der Belastungsgrenze. Um den gesetzlichen Bildungsauftrag erfüllen zu können, brauchen wir mehr Ressourcen für kleinere Klassen und Teamteaching auf allen Stufen. Zu grosse Klassen, (administrative) Überbelastung und der Personalmangel führen dazu, dass gerade auch viele Jüngere wieder aus dem Beruf aussteigen. Für alle Stufen gilt: Gute Bildung ist nur möglich mit guten Arbeitsbedingungen. Verbesserung ist dringend nötig. Deswegen organisieren wir uns beim VPOD, und deswegen gehen wir am 1. Juni in Zürich gemeinsam auf die Strasse. Datum reservieren und dann: Heraus zur Demonstration für bessere Arbeitsbedingungen

und gute Bildung, Samstag, 1. Juni, 14 Uhr, Helvetiaplatz! | VPOD Zürich Lehrberufe

Rote Köpfe

Die Interviews waren geführt, die Porträts geschrieben. Da veränderte die Nichtwiederwahl von **Natalie Imboden** die Konstellation fürs VPOD-Präsidium: Die



Berner Ex-Nationalrätin zog ihre Kandidatur zurück und überliess Christian Dandrès das Feld. Muss man sich um Imbodens Zukunft Sorgen machen? Muss man nicht: Seit 1. März ist die Kollegin Leiterin der Abteilung Kommunikation und Kampagnen der Unia. Sie wird – in Nachfolge von Hans Hartmann – ein 17-köpfiges Team anführen und die Kommunikations- und Kampagnenarbeit der Unia auf nationaler Ebene koordinieren und sicherstellen.

Eine nicht so schöne Nachricht kommt aus dem VPOD-NGO: **Salome Schaerer**

wird die Gewerkschaft zugunsten a) Durchschnaufens und b) einer dann zu packenden neuen Herausforderung verlassen. Als die Kollegin im März 2020



als Nachfolge der langjährigen Catherine Weber das NGO-Sekretariat übernahm, hatte sie genau zwei Wochen Normalbetrieb. Dann kam die Pandemie. Feministische Inhalte und methodische Kreativität, die sie mitbrachte, halfen auch bei der Bewältigung dieser Sondersituation. Bei den Mitgliedern war Salome Schaerer für ihre empathische Art beliebt, bei den Arbeitgebern dagegen als dossiersichere und niemals lockerlassende Verhandlerin geachtet, wenn nicht gar gefürchtet. Vier GAV (SAH, Public Eye, SP Schweiz und Procom) hat sie in ihrer VPOD-Zeit revidiert, einen (Grüne Partei) neu verhandelt. Auch ihre Arbeit für die VPOD-Personalkommission wurde geschätzt. Weil man Reisende nicht aufhalten soll, bleibt nichts als alles Gute zu wünschen. Und der Hinweis, dass die eine oder andere Reise ja auch wiedermal zurückführt. | *slt (Fotos: slt, zVg)*

Die angedrohte Kündigung war unverhältnismässig und wurde dank dem VPOD abgewendet

Kein Bürokrat und eine Bürokratin

Kollege A., Abteilungsleiter einer Bildungsinstitution, hatte Zeiterfassungsdokumente seiner Mitarbeitenden abgezeichnet, obwohl sie nicht ganz korrekt ausgefüllt waren. Die angedrohte Kündigung wurde dank dem VPOD in eine einfache «gelbe Karte» verwandelt. | Text: Sabine Braunschweig (Foto: Michael Kettner/iStock)

Um sich über die Nutzung der Arbeitsplätze im Schulgebäude zu informieren, warf die Personalleiterin der Bildungsinstitution einen Blick in die Zeiterfassung der Mitarbeitenden, die in A.s Abteilung tätig waren. Dabei bemerkte sie allerhand, was mit der Personalverordnung nicht im Einklang stand. Den Abteilungsleiter A., der das alles visiert hatte, wies sie erst telefonisch, dann schriftlich zurecht.

Die lange Liste

Die Vorwürfe waren zahlreich: Mitarbeiterin Z. hatte 3 Tage Krankheit eingetragen, ergänzt mit «krankes Kind». Doch die Betreuung eines Kindes gelte als bezahlter Urlaub und nicht als Krankheit. Mitarbeiterin Y. hatte an einem Tag 13 Stunden Arbeitszeit ohne Pause notiert. Auch das war nicht konform mit der Verordnung: Nach 6 Stunden müsste eine Pause von 30 Minuten eingeschoben werden, die nicht als Arbeitszeit gezählt werden darf. Mitarbeiter X., der eine zweitägige Weiterbildung als normale Arbeit von 2 mal 10 Stunden aufführte, lag damit ebenso falsch wie Mitarbeiterin W., die in 4 Tagen 8 Stunden Überzeit aufschrieb, zusätzlich zu 2 Stunden «Krankheit» für ein krankes Kind.

Geht gar nicht, sagte die Personalleiterin: Weiterbildungen seien als solche zu erfassen. Und der bezahlte Urlaub zur Pflege kranker Kinder habe den Zweck, Eltern nicht ins Gleitzeitminus fallen zu lassen. Aus einer eintreffenden Rechnung schliesslich sah die Personalleiterin, dass A. der Mitarbeiterin V. eine dreiwöchige Weiterbildung zugesagt hat-

In unserer Serie «Hier half der VPOD» stellen wir exemplarisch interessante Konfliktfälle vor. Zur Darstellung von juristischen Verfahren – die Rechtshilfeabteilung des VPOD hat schon vielen Mitgliedern zu ihrem Recht verholfen und gibt dafür jährlich über eine halbe Million Franken aus – gesellen sich Berichte über Fälle, bei denen eine sonstige Intervention des VPOD Erfolg brachte.



Kollege A. war eher Pädagoge als Bürokrat – und geriet darob in Konflikt mit der Personalabteilung.

te, ohne sich vorgängig, wie es Vorschrift gewesen wäre, bei der vorgesetzten Stelle um die entsprechende Vereinbarung zu kümmern.

Kompetenzen überschritten

Sie erwarte, so teilte die Personalleiterin mit, von A., dass er die Zeiterfassungsdokumente vor dem Visieren prüfe und sich dabei an die Regeln der Personalverordnung halte. Weitere Unregelmässigkeiten lägen nicht mehr drin; sie werde sich sonst an die zuständige Behörde – die Anstellungsinstanz – wenden. In der Besprechung mit dem obersten Chef entschuldigte sich A. Die Fehler beruhten teils auf Unwissen, teils auf Missverständnissen. Er regte an,

auf den Formularen klärende Ergänzungen anzubringen. Ein knappes Jahr später kritisierte die Personalleiterin A. allerdings erneut wegen eines Weiterbildungskurses, diesmal für Mitarbeiterin U. Es fehle schon wieder die regelkonforme Vereinbarung. In der Folge erstellte die Personalleiterin eine Liste aller Visa

auf Zeiterfassungen, die A. nicht buchstabengetreu geprüft hatte.

Nun wurde es A. doch unheimlich, und er gelangte an den VPOD-Rechtsschutz. Denn nach einem Gespräch mit der gesamten Leitung wurde ihm schriftlich mitgeteilt, dass die beanstandeten Vorkommnisse zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses berechtigen würden. Er habe zwei Wochen, um Stellung zu nehmen. Für das rechtliche Gehör bat A. um eine Vertrauensanwältin zur Unterstützung. Mit ihrer Intervention konnte die Sache in kurzer Zeit glimpflich beendet werden. A. wurde am Ende lediglich durch den Ressortverantwortlichen verwarnet – «gelbe» statt «rote Karte» also.

Fehlende Verhältnismässigkeit

Eine Kündigung, wie sie angedroht worden war, war von Anfang an unbegründet und unverhältnismässig gewesen, hielt die Anwältin fest. Schliesslich war A. schon seit vielen Jahren an der Bildungsinstitution tätig. Auch vom förmlichen Verweis musste die Behörde Abstand nehmen, da auch diese Massnahme in keinem Verhältnis zu den konstant sehr guten Leistungen A.s stand. Die Vertrauensanwältin war zufrieden, dass die harschen Sanktionen abgewendet werden konnten.

Kinderarbeit ist in Bangladesch immer noch verbreitet – der Kampf dagegen geht weiter

Gestohlene Bildung

In vielen Branchen Bangladeschs ist Kinderarbeit nach wie vor Usus. Damit der Missstand endlich beendet werden kann, braucht es existenzsichernde Löhne für die Erwachsenen – in der Leder- und der Metallindustrie ebenso wie in der Verarbeitung von Fisch. | Text: Muhammad Amanullah und Kamrul Ahsan (Foto: Solidar Suisse)



Statt Schule: Ria Moni (2. v.r.) muss in der Trockenfischbranche arbeiten.

Ria Moni ist 8 Jahre alt. Die Sonne sieht sie immerhin häufiger als ihre Spielkameradinnen, die in der Lederindustrie tätig sind. Ria Moni arbeitet in der Fischverarbeitung. Die gleissenden Strahlen begleiten sie den ganzen Tag über. Bildung hingegen ist ein seltener Luxus, gestohlene Momente im Tagesablauf. Ria Monis Finger sind flink und geübt, sie verrichten die Arbeit, seit sie laufen kann. Der stechende Geruch von getrocknetem Fisch lässt sich nicht mehr vertreiben, nicht aus der Kleidung, nicht aus den Haaren.

Weit weg von Existenzsicherung

So wie Ria Moni ergeht es vielen Kindern in Bangladesch. Denn Kinderarbeit ist dort nach wie vor weit verbreitet: Laut dem *National Child Labour Survey* von 2022 arbeiten von knapp 40 Millionen Kindern im Alter von 5 bis 17 Jahren über 1,7 Millionen. Eine Mehrheit von ihnen – 1 Million – ist sogar in den ärgsten und ausbeuterischsten Formen tätig, etwa in der genannten Trockenfisch-, der Leder- und der Metallindustrie. Warum dies so ist, lässt sich am Beispiel der Leder-

industrie zeigen: Die meisten (erwachsenen) Beschäftigten erhalten nicht einmal den 2018 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn von umgerechnet 108 Franken. Und auch dieser reicht ja kaum zum Überleben, geschweige denn für eine würdige Existenz.

Die Schätzungen, wie hoch ein existenzsichernder Lohn für die Arbeit beispielsweise in Gerbereibetrieben sein

müsste, gehen auseinander. Das *Bangladesh Institute of Labour Studies* schätzt ihn für die Hauptstadt Dhaka auf 267 Franken, andere Institute kommen auf Beträge zwischen 200 und 400 Franken. Egal auf wen man sich beruft: Der Existenzlohn beträgt das Doppelte bis das Vierfache des Mindestlohns. Gerbereiarbeiter Ratan Begum beschreibt, was die Tieflohne konkret bedeuten: «Wir haben kaum genug zu essen, schlafen in überfüllten Räumen und leiden infolge des Mangels an Krankheiten.» Es ist ein Kampf ums Überleben. Ratan Begums Familie ist wie viele andere auf zusätzliche Geldquellen angewiesen, um irgendwie über die Runden zu kommen – ein Grund dafür, dass Kinder zum Familieneinkommen beitragen müssen. Kinder wie Ria Moni.

60 Stunden Arbeit pro Woche

Neben den tiefen Löhnen führen auch diskriminierende soziale Strukturen dazu, dass arme Familien ihre Kinder zur Arbeit statt zur Schule schicken. «Wir haben oft nicht genug zu essen», sagt Ria Moni. «Ich würde gerne zur Schule gehen, aber dafür habe ich

keine Zeit.» Im Dezember 2023 zeigte eine Studie von Solidar Suisse, dass in Städten wie Chattogram/Chittagong fast die Hälfte der arbeitenden Kinder die Primarschule nicht abschliesst; häufig erhalten sie auch den vereinbarten Lohn nicht oder nur einen Teil davon. Im Trockenfischsektor sind 14 Prozent der Beschäftigten Kinder. Sie arbeiten durchschnittlich 60 Stunden pro Woche und verdienen 16 Franken im Monat.

In der Lederindustrie wiederum wurde der seit 2018 geltende Mindestlohn faktisch nie umgesetzt. Jetzt hat die Regierung einen Ausschuss einberufen, der einen neuen Mindestlohn festlegen soll. «Dort sitzt jedoch niemand aus der Belegschaft», kritisiert Abul Kalam Azad, Präsident der Gerbereigewerkschaft *Tannery Workers Union (TWU)*. Aus seiner Sicht braucht es zudem Sozial- und Umweltstandards und Zugeständnisse bei der Mutterschaftsvorsorge und bei der Arbeitssicherheit. TWU will den Mindestlohn zunächst auf umgerechnet 200 Franken anheben, obwohl auch das nicht zum Leben reicht. «Wir brauchen mindestens 240 Franken, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten zu decken», sagt Gerbereiarbeiterin Nasima Akhter. «Das ist die Voraussetzung für ein würdiges Leben und wirtschaftliche Stabilität.»

Voraussetzungen schaffen

Um zur Abschaffung der Kinderarbeit beizutragen und die Situation der arbeitenden Kinder zu verbessern, bietet Solidar Suisse Schulzentren für Kinder unter 14 Jahren und unterstützt deren Familien, eine alternative Existenzgrundlage aufzubauen. Für Kinder über 14 Jahre schaffen wir Zugang zur Berufsbildung. Ausserdem wird das Bewusstsein für die Problematik geschärft. Kinder wie Ria Moni sollen Bildung nicht länger stehlen müssen.

Seraina Patzen, Co-Geschäftsleiterin der Koalition Konzernverantwortung, Grossrätin Grüne, Bern

Steine wegräumen

Die Verbesserung der Welt braucht einen langen Atem – und mehr als zwei, drei hübsche Gesetze. Das weiss auch Seraina Patzen, die trotz ihren 32 Jahren schon zwei Parlamente von innen kennt. Und die aufs Wegräumen von im Weg liegenden Steinen spezialisiert ist. | Text: Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)

Wir treffen Seraina Patzen vor der Grossratssitzung – und lernen damit gleich eine Spezialität der Berner Kantonspolitik kennen: Das Parlament kommt hier nicht etwa kontinuierlich an einem bestimmten Wochentag zusammen. Nein: Es bündelt seine Geschäfte zu vier jährlichen Sessio- nen, die jeweils zwei Wochen je von Montag bis (maximal) Donnerstag dauern. Vor dem Hintergrund aktueller Vereinbarkeitsdebat- ten wirkt dieser Modus sperrig. Er wird aus Zeiten stammen, da die Ratsherren aus dem Ober- oder dem Seeland mit dem Pferde- fuhrwerk ankutschierten und die Zeit in der Hauptstadt für Kommissionen dieser oder jener Art zu nutzen wussten.

Politische Geografie

Wir beide aber stehen im Hier und Heute an der Ecke des gotischen Rathauses und beobachten die Herbeiströmenden. Auch dem Unkundigen gelingt es weitgehend, die Leute anhand des äusseren Erschei- nungsbilds den Fraktionen oder wenigstens den politischen Lagern zuzuweisen. Was besonders für diejenigen nicht allzu schwer ist, die den Mani-Matter-Stutz herauf- und

folglich aus dem Parkhaus kommen – die sind sehr wahrscheinlich keine Fraktions- kollegen der Grünen Seraina Patzen, son- dern gehören eher zu den Ungelenkigen von gegenüber. Zu jenen, die dem Umbau zur postfossilen Gesellschaft Steine in den Weg legen und die so tun, als ob es nicht fünf vor zwölf wäre (sondern maximal so gegen halb elf Uhr).

Auch beruflich hat es Seraina Patzen oft ge- nung mit derartigen Hindernissen zu tun. Als Co-Geschäftsleiterin der Koalition für Konzernverantwortung muss sie ebenfalls hartnäckig bleiben und Hindernisse ent- fernen oder umgehen. Die Volksinitiative scheiterte im November 2020 nur äusserst knapp (am Ständemehr; im Volk hatte sie eine Mehrheit). Damals argumentierte der Bundesrat mit der Isolation, in die sich die Schweiz mit einem solchen Regelwerk be- gäbe – ein prima Steilpass für die Initiantin- nen und Initianten, denn angesichts eines Lieferkettengesetzes in der EU stünde die Schweiz *ohne* entsprechende Vorschriften im Abseits. Nach einigem Stocken scheint letzteres nun in die Brüsseler Zielgerade einzubiegen, derweil hierzulande Anlauf für eine neue Initiative ge- nommen wird.

Von der Publikumstribüne beobachtet, geht dem Rats- betrieb heute alles Spektaku- läre ab. Auch die SVP scheint sich damit abgefunden zu haben, dass man einen we- gen Rassismus verurteilten Exponenten nicht in der Jus- tizkommission haben will;

die Nachwahl einer gesitteteren Kandida- tin geht reibungslos. Und am Nutzen der schulischen Sexualaufklärung zweifelt an diesem Morgen noch nicht einmal die EDU, auch wenn sie diesen Unterricht mutmass- lich mit anderen Inhalten füllen will als die grosse Mehrheit. Aber wie kommt eine junge, durch und durch politisch denkende Frau überhaupt dazu, den Fortschritt für das Menschengeschlecht im Parlamentsbetrieb zu suchen?

Seraina Patzen lacht, denn natürlich wurde sie – wie viele ihrer Mitstreiterinnen und Mitstreiter – in konkreten sozialen Bewe- gungen politisiert. 18 Jahre alt war sie, als die Katastrophe von Fukushima die Gefah- ren der Atomenergie wieder ins allgemeine Bewusstsein katapultierte und als es in Bern gegen den Weiterbetrieb von Mühleberg zu demonstrieren galt. Die linke Gruppierung Ja!, bei der sie andockte, bespielte sowohl die zivilgesellschaftlichen wie die instituti- onellen Kanäle, was der Gymnasiastin da- mals gerade recht kam. Im Berner Stadtrat ging es dann um Themen wie Schulsozial- arbeit oder bessere Velorouten – für die Kollegin eine Chance, Globales auf lokaler Ebene zu verhandeln.

Eine Art von Luxus

Was kommt noch? Weil sich bis dato immer alles gefügt hat, verzichtet Seraina Patzen auf eine minutiöse Karriereplanung. Die Ausrichtung auf eine solidarische Gesell- schaft und einen konsequenten Klima- schutz müssen als Leitmotive genügen, ein Leben im Luxus wird nicht angestrebt. Aber ist es nicht auch eine Art von Luxus, wenn die unterschiedlichen Bereiche im Le- ben – darunter auch das gewerkschaftliche Engagement im Vorstand des VPOD Bern Kanton – nicht nur zueinanderpassen, son- dern sich gegenseitig befähigen?



Seraina Patzen – hier vor dem spätgotischen Rathaus – ist parlamentarisch und ausserparlamentarisch aktiv.



HOTEL RISTORANTE
iGRAPPOLI



Für Ihren Aufenthalt in Hotel oder Bungalow
20% VPOD-Rabatt (jederzeit gültig)



Hotel Ristorante iGrappoli • 6997 Sessa • Tel. 091 608 11 87
info@grappoli.ch • www.grappoli.ch

Frühlingsangebot

gültig bis 30. Juni 2024

Pauschal pro Person in

Doppelzimmer Standard zum Preis von CHF 375.-

Doppelzimmer Superior zum Preis von CHF 405.-

Der Preis beinhaltet:

3 Übernachtungen in Doppelzimmer

3 Frühstücksbuffet

1 „Gourmetmenu“ (Vier-Gänge-Abendessen)

2 Drei-Gänge-Abendessen

1 Flasche Merlot (pro Doppelzimmer)

• W-LAN

• freie Parkplätze

Angebot auf Anfrage und nach Verfügbarkeit



AZB Postfach, 8036 Zürich



Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Natascha Wey

Redaktion: Christoph Schlatter | slt

Sekretariat: Hilde Bigler

VPOD-Zentralsekretariat
Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich
Postfach, 8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
redaktion@vpod-ssp.ch
www.vpod.ch

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 17 500 Exemplare

Anzeigenregie:
VPOD-Zentralsekretariat
Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich
Postfach, Telefon 044 266 52 52
hilde.bigler@vpod-ssp.ch

Platzvorschriften unverbindlich

