

Februar 2025  
Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

## Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

# VPOD

## Kinderkriegen als Un- und Sonderfall

VPOD-Umfrage zeigt dringenden Handlungsbedarf beim Mutterschutz

Wer will noch nicht, wer muss noch mal? Nachdenken über Arbeit bei Vögeles



**PREISE RAUF?**

**LÖHNE  
RAUF!**

## Themen des Monats

- 5 Garantien gefordert**  
Nach dem Verhandlungsabschluss Schweiz–EU verlagert sich die Europafrage in die Innenpolitik
- 6 Konjugieren und diskriminieren?**  
Das Recht auf Grundschulunterricht muss endlich umfassend verwirklicht werden
- 7–9 Wer will noch nicht, wer muss noch mal?**  
Ausstellung «Arbeit: Vom Wollen, Dürfen und Müssen» im Vögele-Kulturzentrum Pfäffikon SZ
- 11 «Kräftig den Hintern verhauen»**  
Stefan Bartholet über das langsame Verschwinden und die zunehmende Ächtung der Körperstrafe an Schulen
- 13–19 Dossier: Kind da, Job weg?**  
Die VPOD-Umfrage «Kind da, Job weg?» zeigt den Handlungsbedarf in der Schweizer Familienpolitik. «Die Biologie fordert ihr Recht»: Ein Gespräch mit VPOD-Zentralsekretärin Xenia Wassihun über die Forderungen der Feministischen Kommission des VPOD
- 20 Tausend wahre Märchen**  
Eine Filmdokumentation über den Komponisten Michael Jary und den Textdichter Bruno Balz
- 21 Serie: Konsent statt Konsens?**  
Führung und Zusammenarbeit aus Gewerkschaftssicht

## Rubriken

- 4 Gewerkschaftsnachrichten**
- 10 Aus den Regionen und Sektionen**
- 22 Wirtschaftslektion: Der Staat schwimmt im Geld**
- 23 Wettbewerb: Wir machen Musik**
- 24 VPOD aktuell**
- 25 Hier half der VPOD: Die Bitterkeit bleibt**
- 26 Solidar Suisse: Ungesicherte Existenz**
- 27 Menschen im VPOD: Peter Beutler, Krimiautor, ehemaliger Gymnasiallehrer für Chemie und Physik, Beatenberg**

### Redaktion/Administration:

Postfach, 8036 Zürich  
Telefon 044 266 52 52  
Nr. 1, Februar 2025  
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch  
Erscheint 8-mal pro Jahr



Christoph Schlatter  
ist Redaktor des VPOD-Magazins

## Brief nach Einsiedeln

Sehr geehrte Frau Weidel

Widersprüche aushalten: wohlan! Sie treiben es damit allerdings auf die Spitze. Spitzenkandidatin einer Partei sein, die von Frauen kaum gewählt und für Frauen wenig attraktiv ist: tapfer! Und wie mutig, Deutschland von Einsiedeln aus regieren zu wollen... Ich möchte mal unsere SVP hören, wenn jemand, der im grossen Kanton – sagen wir: in Einbeck oder Wunsiedel – daheim ist, Bundesrat in der Schweiz werden wollte.

Auch sonst halten Sie viel aus. Auch viel Unsinn. Etwa den, den Sie im Gespräch mit Elon Musk selbst von sich gegeben haben. Nein, Merkel hat 2015 die Grenzen nicht aufgemacht; sie waren damals offen. Nein, Diebstahl ist in Kalifornien nicht legal. Und nein: Hitler war kein Kommunist. Im Gegenteil: Hitler hat Kommunistinnen und Kommunisten eingesperrt und umgebracht. Zu tausenden. Das Einzige, was bei den Nazis «links» war, war die Rhetorik – wenigstens eines Teils ihrer Exponenten. Aber Gregor Strasser, der diesen NSDAP-Flügel anführte, wurde 1934 entmachtet. Ermordet, um genau zu sein.

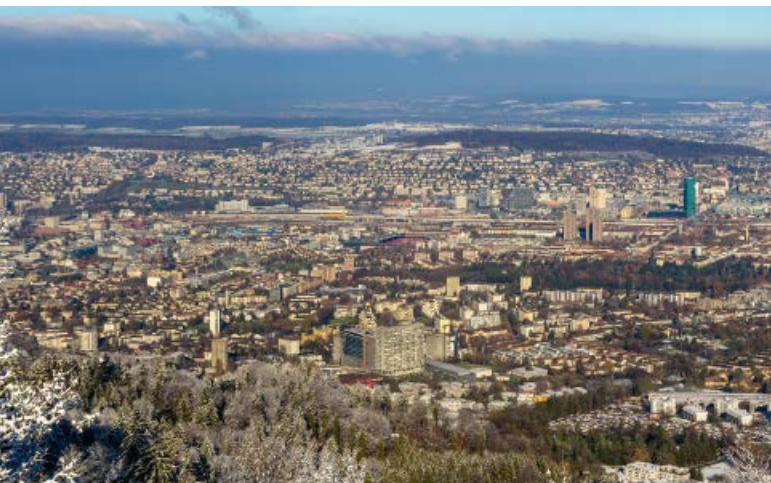
Und was geschah eigentlich mit jenem Mann, der glaubte, seine Nazifreunde würden über seine homosexuelle Veranlagung hinwegsehen?

Auch Sie als frau- und kinderliebe Lesbe stehen gehörig quer zur Parteidoktrin. Die AfD verweigert gleichgeschlechtlichen Familien die Anerkennung. Auch in Frauenfragen bremst sie; das Abtreibungsrecht will sie brutal einschränken. Nicht Ihr Bier? Schon klar: Sie sind damals als wirtschaftsliberale Investmentbankerin in eine Gruppierung eingetreten, die aus wirtschaftsliberaler Sicht die Euro-Integration kritisierte. Aber haben Sie die vielen Ausschlussverfahren und Metamorphosen Ihrer Partei nicht mitbekommen? Haben Sie nicht bemerkt, dass die AfD nach jeder Häutung weiter rechts stand? Dass sie längst nicht mehr libertär-konservativ ist, sondern ein rechtsextremer Sauhaufen?

Nein, Sie haben es nicht übersehen. Sie machen es mit. Sie wollen, wenn Sie erst mal die Macht haben, «Windräder der Schande» niederreißen und Professoren aus den Unis werfen. Sie kokettieren mit SA-Slogans. Sie stanzen Wörter wie «Re-mi-gration» in den Saal. Frau Weidel, haben Sie den Schuss nicht gehört?

Der schwule Ernst Röhm auch nicht; er hörte ihn erst am 1. Juli 1934, als ihn seine Nazifreunde ermordeten.

Freundliche Grüsse



## 10 Millionen: Ungenügende Begleitmassnahmen

Was der Bundesrat vorsieht, um der SVP-Initiative gegen eine 10-Millionen-Schweiz den Wind aus den Segeln zu nehmen, ist aus Sicht des SGB ungenügend: Statt zu schauen, dass die Früchte des Wohlstands und der Öffnung der Schweiz bei allen ankommen, habe er ein «klapperdürres Massnahmenpaket» verabschiedet: «Zwar kommt vom Arbeitsmarkt bis zum Wohnen alles irgendwo vor, aber nur in Mikro-Dosen.» Aus Sicht der Gewerkschaften muss eine Antwort auf die ausländerfeindliche Hetze von rechts anders ausfallen, denn viele Probleme – von Reallohnverlust bis Wohnungsnot – sind real. Als prioritär werden höhere Familienzulagen, ein Kündigungsschutz für langjährige Mitarbeitende sowie ein Anschub für den Wohnungsbau gewertet. | *slt* (Foto: Leonid Andronov/iStock)

## Keine Verdreifachung der Sonntagsverkäufe

Der SGB stellt sich klar gegen das Vorhaben, die jährliche Zahl der verkaufsoffenen Sonntage von 4 auf 12 zu erhöhen. Die Wirtschaftskommission des Nationalrats hat einem entsprechenden Vorstoss des Kantons Zürich soeben zugestimmt – ein schlechtes Signal. Die Bevölkerung lehnt eine Ausdehnung der Sonntagsverkäufe in Abstimmungen regelmässig ab. Sie brächte eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Detailhandel, einer Branche, die ohnehin von niedrigem Lohnniveau, unsicheren Einsatzplänen, Personalmangel und hohem Druck geprägt ist. Der

## 10-Millionen-Schweiz?

Es braucht Massnahmen, namentlich im Wohnungsmarkt.

## Rentenalter 65 für Frauen?

Der Abstimmungsentscheid von 2022 bleibt bestehen.

SGB sieht im Vorgehen eine Salamtaktik: «Mit kleinen Schritten soll schleichend die Sonntagsarbeit in allen Branchen und Berufen eingeführt werden.» Die Gewerkschaften sagen dazu Nein und werden den Sonntag als ein jahrtausendealtes Kulturgut gegen Profitstreben verteidigen. | *slt*

## Steeltec: Entlassungen trotz Hilfe?

Dass die Swiss-Steel-Tochter Steeltec im Stahlwerk Emmenbrücke 130 Stellen abbauen und 50 Beschäftigte entlassen will, sorgt für grossen Unmut vor dem Hintergrund, dass das Parlament in einer Hauruck-Übung eine Entlastung bei den Netznutzungsgebühren gewährt hat, die eigentlich dazu dienen sollte, genau diese Arbeitsplätze zu erhalten. Jetzt haben die Arbeiterinnen und Arbeiter einen Brief an den Mehrheitsaktionär Martin Haefner geschrieben. Sie klagten, dass der Sozialplan, der Frühpensionierungen vorsieht, ignoriert werde. Auch müsse jetzt die von der Politik offerierte Erleichterung – rund 25 Millionen Franken – rasch in Anspruch genommen werden. Es gehe um die Erhaltung des Standorts Emmenbrücke und der Stahlindustrie in der Schweiz überhaupt. | *vpod*

## Keine Wiederholung der AHV-Abstimmung

Das Bundesgericht hat entschieden: Die Volksabstimmung über die Erhöhung des Frauenrentenalters (September 2022: 1442591 Ja gegen 1411396 Nein) wird nicht wiederholt. Beschwerdeführerinnen aus linken Parteien und Gewerkschaften hatten dies verlangt, weil das knappe Ergebnis auf der Basis falscher – zu hoher – AHV-Defizitprognosen des Bundes zustande kam. Das Gericht gewichtet jetzt aber die Rechtssicherheit höher: Der mit der Vorlage gekoppelte erhöhte Mehrwertsteuersatz wird bereits seit Anfang 2024 erhoben – Rückabwicklung unmöglich. Der SGB bleibt überzeugt, dass die Meinungsbildung ohne Berechnungsfehler anders verlaufen wäre. | *slt* (Foto: armadaaas/123rf)

## Angriff auf kantonale Mindestlöhne beenden

Ständerat Erich Ettl (Mitte, OW) und der Arbeitgeberverband Gastrosuisse wollen kantonale Mindestlöhne für nichtig erklären, wo ein allgemeinverbindlicher nationaler GAV tiefere Löhne vorsieht. Dagegen spricht sich eine Allianz aus, die von den Gewerkschaften bis zu den Arbeitgeberverbänden der Romandie reicht. Die Folge wäre eine Zunahme der Working Poors – jener Erwerbstätigen, die trotz 100-Prozent-Job auf Sozialhilfe angewiesen bleiben. Auch fast alle Kantone sind gegen den Plan, den der SGB als «Verfassungsbruch» und «Aushebelung des Föderalismus» bezeichnet. | *vpod*

Nach dem Verhandlungsabschluss Schweiz–EU verlagert sich die Europafrage in die Innenpolitik

# Garantien gefordert

Die «Bilateralen III» stehen – die Gewerkschaften sehen indes weiterhin Gefahren für den Lohnschutz. Was mit der EU nicht erreicht wurde, soll jetzt innenpolitisch ausgeglichen und abgesichert werden. Der SGB hält die Tür offen, fordert aber Garantien. | Text: VPOD (Foto: Rijksmuseum/Wikimedia CC)

An einer Delegiertenversammlung hat der SGB das Verhandlungsergebnis zu den «Bilateralen III» diskutiert. Die verabschiedete Resolution anerkennt zwar «die grosse Bedeutung der EU für die friedliche Entwicklung und Zusammenarbeit in Europa» und unterstützt die Öffnung der Schweiz gegenüber der EU – allerdings mit Vorbehalten. Die verfügbaren Informationen zeigten leider, dass der Lohnschutz und der Service public durch das Abkommen gefährdet wären, so der SGB. Wirksame Massnahmen im Innern müssten das nun ausgleichen.

## «Harte Verhandlungen»

SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard verspricht: «Wir werden hart verhandeln. Das Ziel ist, eine Lösung zu finden, die den Arbeitnehmenden nützt und nicht schadet.» Konkrete Punkte: Damit Firmen, die Lohndumping betreiben, aus dem Markt gejagt werden, sollen gemäss SGB die digital vorhandenen Informationen aus den Lohnkontrollen genutzt werden können; ausserdem brauche es eine solidarische Haftung, die dem Auftraggeber an der Spitze der «Nahrungskette» auch die Verantwortung für das Treiben seiner Subun-

ternehmen aufbürdet. Auch Arbeitsunterbrüche bei nicht kooperierenden Unternehmen sollen möglich bleiben. Weiter verlangt der SGB eine «spürbare» Verkürzung der Zeit, die die Kantone für die Bearbeitung von Meldungen benötigen.

Der Grundsatz «In der Schweiz müssen Schweizer Spesen bezahlt» werden, ist im Abkommen mit der EU nicht zugestanden. Zu diesem Punkt verlangt der SGB Nachverhandlungen.

Falls diese scheitern, müsse diese «Selbstverständlichkeit» mindestens in den Schweizer Gesetzen klar festgehalten werden, «auch damit das Bundesgericht in einem allfälligen Streitfall nicht falsch entscheidet». Eine Senkung der Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV brächte ebenfalls Abhilfe gegen die schleichende Erosion beim Lohnschutz. In Bereichen, wo es keine repräsentativen Arbeitgeberverbände und drum keine GAV gibt, könnten zwingende NAV (Normalarbeitsverträge) an die



Europa (aus Meissener Porzellan) packt den Stier (der zufällig ebenfalls aus Meissener Porzellan ist) bei den Hörnern.

Stelle von GAV treten. (Genau dafür wurde das Instrument ursprünglich geschaffen.) Schliesslich fordert der SGB auch eine Verbesserung des Kündigungsschutzes für jene, die ein Gewerkschafts- oder Personalmandat innehaben. Hier muss das Level der ILO-Konvention 87 wieder erreicht werden.

## Stromdossier separat behandeln

Eine Liberalisierung des Strommarktes kommt für den SGB nicht in Frage; er unterstützt aber den Vorschlag des Bundesrates, das Stromdossier einem separaten Beschluss zu unterstellen. Beim Landverkehrsabkommen (siehe Kasten) legt man Wert darauf, dass die erreichten Absicherungen (Einhaltung der Arbeitsbedingungen, Vorrang des Taktverkehrs, Pflicht zur Tarifintegration) «akribisch» umgesetzt werden. Auch bei einer dynamischen Rechtsübernahme dürfe es hier keine Erosion geben, der Schienenpersonenverkehr müsse «als Service public garantiert bleiben». Ähnliche Verlautbarungen gab es von Travail Suisse.

## SEV: Schiene frei?

Der Präsident der Eisenbahngewerkschaft SEV, Matthias Hartwich, hat noch vor Weihnachten positive Signale nach Bern und nach Brüssel geschickt. In einem Radiointerview bezeichnete er das Verhandlungsergebnis mit der EU als gut, jedenfalls was das Dossier Landverkehr anbelangt. Wenn ausländische Bahnunternehmen frei in die Schweiz fahren können, kämen – so war im Vorfeld befürchtet worden – das Schweizer Tarifsystem mit GA und Halbtax und der

Schweizer Taktfahrplan unter Druck. Diese Gefahr scheint nun aber gebannt: Weil dem Schweizer Verkehr Priorität zukommt, könnten ausländische Bahnen höchstens auf Nebenstrecken und in Randzeiten in die Schweiz fahren – und dort sicher keinen Blumentopf gewinnen. Auch ist in den Verhandlungen zugesichert worden, dass auf Schweizer Streckenabschnitten Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen einzuhalten sind. | st

Das Recht auf Grundschulunterricht muss endlich umfassend verwirklicht werden

# Konjugieren und diskriminieren?

Die Bundesverfassung garantiert das «Recht auf einen ausreichenden und unentgeltlichen Grundschulunterricht». Ein neuer Bericht des Netzwerks «Bildung für alle – jetzt!» zeigt, dass es noch viele Lücken zu schliessen gilt, bis wirklich alle Kinder in eine gute Schule gehen können. | Text: Sophie Guignard, «Bildung für alle – jetzt!» (Foto: karandaev/iStock)

Keine schlechten Schulen:  
Auch die Kinder von  
Geflüchteten haben Anspruch  
auf erstklassigen Unterricht.



«Meine Kinder hatten zwei Wochen lang keine Schule. Man hat ihnen gesagt, es sei, weil die Lehrerin sich scheiden lasse und drum nicht anwesend sei. Ich habe mich gefragt, ob in der Schweiz Scheidungen wie Hochzeiten gefeiert werden und die Leute dafür Urlaub nehmen.» Dies erzählte eine Mutter im Asylverfahren, die in einem Bundeszentrum untergebracht war. Die Anekdote wäre amüsant, wenn sie nicht auf eine schwere Missachtung von Rechten hindeuten würde, nämlich des Rechts auf Grundschulunterricht für alle. Es gibt manchmal nur zehn Stunden Unterricht pro Woche, es gibt unqualifizierte Lehrpersonen, Unterrichtsstunden, die im letzten Moment abgesagt werden, ungeeignete Räumlichkeiten sowie diverse Leistungsstufen in einer Klasse.

Auch die unterschiedlichen Kenntnisse der Unterrichts- und anderer Sprachen führen zu Problemen, im besten Fall nur zu Leerlauf: «Ich habe das Gefühl, dass meine französischsprachigen Kinder seit sechs Wochen die Verben *être* und *avoir* konjugieren müssen», so ein Vater. Diese Geschichten sind keine Einzelfälle. Wir hören sie von Geflüchteten, von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern und von Lehrpersonen:

Kinder, deren Eltern im Asylverfahren sind oder Nothilfe beziehen, erhalten keinen angemessenen Schulunterricht.

## Unklare Zuständigkeiten

Im Moment liegt der Fokus von «Bildung für alle – jetzt!» auf der obligatorischen Schule. Eltern im Asylbereich, die auf einen Asylentscheid oder eine Abschiebung warten, haben selbst kaum eine Möglichkeit, das Recht ihrer Kinder durchzusetzen. Um hier zu Verbesserungen zu gelangen, haben wir einen umfassenden Bericht verfasst, der die Hindernisse und Lücken beim Bildungszugang aufzeigt. Eine Erkenntnis war, dass die kantonalen Behörden selbst nicht vollständig über die Beschulung dieser Kinder informiert sind und dass die Zuständigkeiten zwischen den Departementen (Justiz und Polizei, Sozialwesen oder Bildung) oft nicht klar abgegrenzt sind.

Nahezu zeitgleich mit unserem Bericht erschien auch der Bericht der Eidgenössischen Migrationskommission (EKM) über Kinder und Jugendliche in der Nothilfe. Dort wird ein Rechtsgutachten der Universität Neuenburg zitiert, das feststellt, dass der Unterricht in der Nothilfe in keiner Weise dem Unterricht an einer öffent-

lichen Schweizer Schule entspricht – weder in Bezug auf die Stundenzahl, die Qualität des Unterrichts, die sozialpädagogische Betreuung noch hinsichtlich Sozialisierungs- und Integrationsleistung.

## Anständige Anstellungen verlangt

In einem der reichsten Länder der Welt ist es inakzeptabel, dass Kindern aufgrund des Aufenthaltsstatus ihrer Eltern das Recht auf Bildung verwehrt wird. Diese Tatsache – und vor allem der Umstand, dass sie von den Behörden nicht ernst genommen wird – deutet wohl auf strukturellen Rassismus hin. «Bildung für alle – jetzt!» hat eine Reihe von Forderungen formuliert, die für die wirkliche Umsetzung des Rechts auf Bildung für alle Kinder erfüllt sein müssen. Insbesondere müssen zukünftig auch für den Unterricht in den Willkommensklassen für geflüchtete Kinder in allen Kantonen die Bildungsdepartemente zuständig sein. Auch dieser Unterricht muss sich am offiziellen Lehrplan der Regelschule orientieren und möglichst an den öffentlichen Schulen stattfinden.

Für guten Unterricht von geflüchteten Kindern müssen auch die Lehrpersonen gemäss den Standards der Regelschule angestellt werden – mit entsprechenden Arbeitsbedingungen. Für die Umsetzung dieser Forderungen wird der VPOD sich weiterhin, zusammen mit dem Netzwerk «Bildung für alle – jetzt!», stark machen.

«Bildung für alle – jetzt!» ist ein Netzwerk, das von VPOD, Solidarité sans frontières und dem Verband der Schweizer Studierendenschaften gegründet wurde. Seit 2019 setzt es sich für einen gerechten Zugang zu Schule und Bildung ein, insbesondere für geflüchtete Menschen. → [www.bildung-jetzt.ch](http://www.bildung-jetzt.ch)

Ausstellung «Arbeit: Vom Wollen, Dürfen und Müssen» im Vögele-Kulturzentrum Pfäffikon SZ

# Wer will noch nicht, wer muss noch mal?

In der grossen «Arbeit»-Ausstellung beim Alpamare taucht man in ein Wellenbad der Überlegungen – aber zentrale Fragen bleiben leider unterbelichtet. Vielleicht aus Scheu vor Theorien? Das Institut der Vögeles ist da noch nicht ganz auf Augenhöhe mit dem der Duttweilers seeabwärts... | Text: Christoph Schlatter (Fotos: Maurice Grünig)

In der neuen Ausstellung im Vögele-Kulturzentrum im schwyzerischen Pfäffikon – der Besuch kann mit einem Einkauf im Seedamm-Center oder mit einem Spassbad im Alpamare verbunden werden – wird «Arbeit» thematisiert. Und zwar im Sinn von «Erwerbsarbeit». Die Schau liefert unter Aufbietung zahlreicher museums-pädagogischer und szenografischer Gags und Gadgets Anregung, sich mit grossen Fragen der menschlichen Existenz zu befassen. Wozu die Rackerei? Um des Überlebens willen, oder liegt ein Sinn darin? Lässt sich ein solcher hineindeuten, wo ursprünglich keiner war? Und sind wir Lohnabhängigen vielleicht sogar darauf angewiesen, Sinnhaftigkeit zu empfinden – weil das Dasein unerträglich wäre mit dem Eingeständnis, 42 Stunden pro Woche und 45 oder 50 Jahre pro Leben nur Schwachsinn zu produzieren?

## Selbstbestimmt Erfüllung finden

Videointerviews, die man sich an Stationen ansehen kann, bilden einen Hauptteil der Schau. Vielleicht stellt sich die Zivilstandsbeamtin – eine aus dem Dutzend der Auskunft gebenden Berufsleute – ähnliche Fragen: Immerhin besteht ein guter Teil ihrer Tätigkeit im Schliessen von Ehen mit sehr beschränkter Haltbarkeit. Ein Bullshit-Job? Jedenfalls ein eher fremdbestimmter, wie so häufig bei Dienstleistungen, die sich nach der Nachfrage zu richten haben. Die Statements drehen sich um Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance, sinnieren über Befriedigung und Motivation, suchen nach Rhythmus und Struktur im täglichen Leben. Die meisten der Befragten haben vergleichsweise selbstbestimmte Berufe – oder sogar explizit kreative wie der Jazzkontrabassist und die Modedesignerin. Wenn *die* mit der Motivation und dem Sinn

ihrer Arbeit Mühe hätten, müsste man sich ernstlich Sorgen machen.

Andere sind in unlegbar gesellschaftlich unverzichtbaren Settings tätig und ziehen aus diesem Umstand ihre Kraft. Dazu gehören die Pflegefachfrau, der (angehende) Lehrer, die Kesb-Mitarbeiterin – und auch die Hoteldirektorin, der Fitnesstrainer und der Bahnproblemlöser, der Menschen aus liegengebliebenen Zügen holt. Ausser dem Baumaler ist niemand dabei, der eher stereotype Arbeiten ausführt. Und just dieser, der als einziger zugibt, dass er in seiner Erwerbstätigkeit auch nervtötende Routine und nicht nur unentwegt Erfüllung findet, strebt nach einem Wechsel: Er will in der Filmbranche Fuss fassen. Ansonsten ist der Tenor klar (und auch der Sopran, falls dies die feministische Variante der Redewendung ist): Erwerbsarbeit ist mehr als blosses Geldverdienen; sie schafft Erfüllung.

Dabei ist es keineswegs so, dass negative Aspekte der Erwerbsarbeit in Pfäffikon ausgeblendet blieben. Eine Schautafel – die

magischen Zahlen müssen mit einer Speziallampe sichtbar gemacht werden – informiert etwa darüber, dass 6,7 Prozent der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren keinen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen. Oder darüber, dass gegen 300 000 Leute in der Schweiz trotz Erwerbsarbeit arbeitsgefährdet sind.

## Badesalz und «Chill mal»-Kerzen

Eine Kollektion von Medikamentenverpackungen zeigt, was Menschen so alles einwerfen, einreiben, auflegen, anzünden und sonstwie anwenden, um von Stress und Nervosität wieder herunter und zu innerer Ruhe zu kommen: Abtei Stress-Balance, Anti-Stress-Kerze «Chill mal», Badesalz «Entspannung und Schlaf» (Dresdner Essenz), Berocca, Cistrose SOS-Anti-Müdigkeitsmaske, «Goodbye Stress»-Wirkdusche, Lasea, Nervoben, Selomida, Supradyn vital 50+, Strath fermentierte Kräuterhefe, Taxofit, Vitango Rosenwurz-Trockenextrakt, Zeller Sommeil forte und viele mehr.

Gestern? Heute? Morgen? Wollen? Dürfen? Sollen? Die Ausstellung in Pfäffikon wirft viele Fragen auf...





... und lädt zum Nachdenken und zum Spielen ein.

Als Experten lässt man Serge Brand auftreten, der am Zentrum für Affektive, Stress- und Schlafstörungen der Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel forscht. Brand weiss, dass für manche Menschen das, was sie schaffen müssten (oder schaffen zu müssen glauben), mit dem, was sie hinbekommen, nicht im Einklang steht. Dann leidet das Selbstwertgefühl, dann

steigt der Blutdruck, dann werden die Leute dünnhäutig und sind nur noch unter Substanzwirkung zur Erholung fähig. Der Wissenschaftler klärt in solchen Fällen zunächst, ob es sich um ein zeitlich begrenztes Phänomen handelt. Gibt es nach stressigen Wochen auch wieder leichtere, entspanntere? Oder ist die Extrembelastung chronisch? In letzterem Fall gibt es genau zwei Mög-

lichkeiten, so vermittelt es Brand. Entweder weitermachen wie bisher, hinnehmen, dass es so ist, wie es ist, im Wissen, dass man dafür die Existenz auf sicher hat. (Vielleicht aber auch das Burnout...) Für den Plan B – den Austritt aus dem Hamsterrad – wäre das Überleben dann nicht mehr so klar gesichert. Gäbe es eine alternative Lebensplanung? «Das Individuum muss diese Frage für sich beantworten.»

### Wo ist der Schuhmacher geblieben?

«Vom Wollen, Dürfen und Müssen» fokussiert stark auf die Gegenwart. Die historische Abteilung springt etwas allzu schnell von der Steinzeit ins Industriezeitalter und über die grossen Revolutionen – die agrarische, die industrielle und die digitale – hinweg. Gewiss ist es interessant, über ausgestorbene Berufe nachzudenken. Tatsächlich dürfte der Stellenmarkt ausgetrocknet sein für Laternenanzünder, Rohrpostbeamtinnen oder Eissäger (die winters zugefrorene Seedecken in handliche Kühl-Quader schneiden). Aber vielleicht wäre es ebenso interessant, sich jenen Handwerken zuzuwenden, die einst das Rückgrat des Gewerbes waren, die heute aber vor unseren Augen aussterben. Ein

## Charles Vögele: Aufstieg und Fall eines Mode-Imperiums

Es ist offensichtlich, wer dem Ehepaar Charles und Agnes Vögele als Vorbild für ihre Stiftung gedient hat: das Gottlieb-Duttweiler-Institut. Dagegen ist nichts einzuwenden: dass, wer durch eigene Verdienste und Glück (oder beides), durch Geschick und Gespür (oder beides) reich geworden ist, diesen Reichtum einem gemeinnützigen Zweck weihet. Das linke Zürichsee-Ufer ist das Eldorado für solche Stiftungen: Die der Vögeles ist etwas weiter oben angesiedelt als das GDI, nämlich in Pfäffikon, was mit Herkunft und Firmengeschichte zu tun hat.

Das Modehaus Charles Vögele, gegründet 1955, aufgelöst 2017, steht für eine Epoche der Schweizer Wirtschafts- und Konsumgeschichte. Das Gründerehepaar, aus bescheidenen Verhältnissen stammend, hat dabei über Jahrzehnte so gut wie alles richtig gemacht, auch noch 1997, als es sein Imperium

für 800 Millionen Franken an eine Vermögensverwaltungsgruppe verkaufte. Diese behielt den Namen Vögele bei, ramponierte ihn aber unaufhaltsam. Die Auslandexpansion wurde zunächst noch erfolgreich fortgesetzt. Aber mit den neuesten Trends konnte man nicht mithalten, nicht mit der Kurzlebigkeit der Kollektionen, wie sie von neuen Playern wie Zara zum Standard erhoben wurden, nicht mit dem Internet, das den Vertrieb revolutionierte. Gegen den Niedergang half es auch nichts, dass Penélope Cruz und Til Schweiger für Vögele warben: Wo man trendy sein woll-

te, verschreckte man die biedere Kundschaft, aber das Image des Verstaubten blieb dennoch haften.

2016 ist der Laden noch 56 Millionen wert,



1988: Vorne Charles und Agnes Vögele, hinten stehend von links die Kinder Marco, Monica und Carlo.



Beispiel wäre der Schuhmacher: Mehr noch als die Schneiderin ist er durch die Fabrikproduktion fast vollständig ausgerottet und überlebt hierzulande höchstens noch in Nischen (als Orthopädienschuhmacher).

Luft nach oben hätte wohl auch die Abteilung «Zukunft». Derzeit macht ja eher die gestaltlose KI Furore als der menschenähnliche Roboter «Pepper», der dort zu sehen ist (und dessen Produktion wegen mangelnder Nachfrage schon vor Jahren eingestellt wurde). Spannender sind da schon die KI-gestützte Berufsberatung und die Voraussagen, wohin sich gewisse Berufe entwickeln werden – alles Dinge, die sich in der Ausstellung abrufen lassen. Der Redaktor des *VPOD-Magazins* machte die Probe aufs Exempel und erfuhr zu seiner Erleichterung, dass sein Beruf «nicht vollständig durch KI ersetzt» werde: «Kreativität, kritisches Denken und die Fähigkeit, Zusammenhänge zu verstehen und zielgruppenorientiert zu kommunizieren, bleiben essenziell»; das könnten Maschinen nämlich nur schwer nachahmen. Ausserdem brauche es auch weiterhin «Kompetenzen wie fundierte Sprachkenntnisse, ein feines Gespür für

Sprache und Stil sowie ethisches Verantwortungsbewusstsein». Danke, KI, you made my day.

### Anregung zum Austausch

Es mag sein, dass der Besuch der Ausstellung ertragreicher ist, wenn man zu zweit oder zu mehreren anrückt. Vieles – auch allerhand Interaktives – ist als Anregung zum Austausch konzipiert. Trotzdem stört auf Dauer eine geradezu penetrante Abwesenheit von theoretischen Konzepten. Beispielsweise böte der Begriff «Entfremdung» doch einiges Erklärpotenzial, auch wenn er vom bösen, bösen Marx stammt. Er hülfe beim Nachdenken darüber, woraus denn eigentlich diese negativen Gefühle resultieren, die uns im Alltagstrott gelegentlich oder regelmässig heimsuchen. Haben sie zu tun mit unserer ökonomischen Stellung als Lohnabhängige, die weder an der Steuerung noch am Gewinn von Unternehmen beteiligt sind? Oder sind sie – «*wo me win-es Redli isch i-re Maschine*» (Mani Matter) – die Folge der Zergliederung der Arbeit in kleinste, in sich sinnlose Schritte?

Dazu hätten Stichwörter wie Fordismus und Taylorismus gepasst. Denn was sich

scheinbar einer politischen Aussage verweigert, ist keinesfalls zwingend ideologiefrei. Wer den – zugegeben schiefen – Begriff «Work-Life-Balance» verwirft (wie es Monica Vögele, Präsidentin der Stiftung Charles und Agnes Vögele, in ihrer Eröffnungsrede mit Aplomb tut), möchte wohl, dass (Erwerbs-)Arbeit keinen Gegensatz zum «eigentlichen» Leben bildet. Da ist was dran; wünschbar wär's auf alle Fälle. In eine ähnliche Richtung weist das Editorial zum (ansonsten sehr lesenswerten) Begleitheft. In ihrem Elternhaus habe man einen Spruch von Konfuzius hochgehalten, schreibt Monica Vögele dort: «Wenn du liebst, was du tust, wirst du nie wieder in deinem Leben arbeiten.» Sie ahnt zwar, dass das in manchen Ohren zynisch klingt, beharrt aber darauf: «Die Einstellung, wie wir eine Tätigkeit verrichten, liegt ganz und gar in unseren Händen.» Aus der Warte einer Migros-KassiererIn oder eines Gepäckarbeiters am Flughafen nehmen sich die Dinge aber möglicherweise anders aus als in der Perspektive einer im höheren Bereich zweistelligen Millionenerbin (siehe Kasten).

*Die Ausstellung im Vögele-Kulturzentrum läuft bis zum 21. September.*

als er an die italienische OVS-Gruppe geht, die in der Schweiz kurz darauf ebenfalls in die Pleite eiert. Die Unia ist in immer schnellerem Rhythmus «schockiert» von den Massenentlassungen in Pfäffikon. Die guten Zeiten währten dort von den 1960ern bis kurz nach der Jahrtausendwende. Charles und Agnes Vögele besaßen ein stabiles Sensorium für den in ihrem Business so wichtigen Gevatter Trend; auch die Grundgesetze der Ökonomie waren ihnen geläufig (etwa dass der Skaleneffekt die Preise senkt). Der Wirtschaftsaufschwung der Nachkriegszeit erschloss neue Konsumwelten: In den Gross- und Kleinstädten wuchs ein Filialnetz, und per Katalog erreichte man die Hausfrau von Aadorf bis Zwischenflüh, die so sich selbst wie den Gemahl und den Nachwuchs modern kleiden konnte, ohne in unhelvetische Extravaganz zu verfallen. Noch tief in dieser guten Zeit, 1976, gründeten die

Vögeles das Kulturzentrum, zunächst als Ort klassischer Kunstpräsentation.

Seit der Neuausrichtung 2009 dominieren – offenbar die Handschrift der neuen Chefin, Gründertochter Monica

Vögele – thematische Schauen zu grossen Lebensfragen wie Tod, Humor, Macht oder eben: Arbeit. Auch ein anderer Vögele-Spross betätigt sich im Kulturbereich: Peter Vögele leitet ein Auktionshaus.

Weitere Söhne haben offenbar eher des Vaters Neigung zu rassigen Verkehrsmitteln geerbt (Charles Vögele fuhr seinerzeit Autorennen). Marco Vögele bestreitet mit einer 33-Meter-Luxusyacht maritime Regatten, Carlo widmet sich historischen Rennwagen;



2010: Auch Markenbotschafter Til Schweiger vermag den Niedergang des Modehauses nicht mehr aufzuhalten.

seine Sammlung umfasst Modelle wie Alfa Romeo TZ, Ferrari 330 GTO und Maserati

300S. Aber auch das Leben als zigfacher Millionenerbe ist nicht durchwegs eitel Sonnenschein: Carlo Vögele geriet auch als Opfer eines Erpressungsversuchs in die Schlagzeilen. Die scheidende Gattin fand 10 Millionen und 3 Autos etwas dürftig und wollte ihre Abfindung mit der Hilfe von zwei Komplizen und von diesen ausgestossenen Morddrohungen nach oben treiben. Ein Fall für das Gericht, das erstaunlicherweise nur bedingte Strafen verhängte. | *slf* (Fotos: Keystone)



## Drunter und Drüber an Aargauer Spitälern

Kurz vor Weihnachten wurde der Leitung des Kantonsspitals Baden eine gewichtige Petition übergeben: 1265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – rund ein Drittel der Belegschaft – verlangen die Auszahlung des Teuerungsausgleichs – und damit eigentlich lediglich das, was ihnen gemäss GAV zusteht. Bei der Übergabe wurde sichtbar, wie gross die Enttäuschung quer durch alle Berufsgruppen ist. Es sei unverständlich, dass die Beschäftigten zum Spielball gemacht würden, hiess es. Ihre Löhne und deren Anpassung an die Preisentwicklung sind jedenfalls keine Variable in einer für das Spital laut eigenen Angaben «unbefriedigenden Situation». Eine weitere Hiobsbotschaft kommt aus Zofingen: Das dortige zur KSA-Gruppe gehörige Spital soll an die private Swiss Medical Network Holding SA verkauft werden. Aus VPOD-Sicht ist dieser Entscheid «weder strategisch durchdacht noch wirtschaftlich sinnvoll». Vielmehr gefährde die Privatisierung sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die Grundversorgung in der Region. Der VPOD fordert Garantien dafür, dass die bisherigen GAV-Bedingungen auch vom neuen Betreiber eingehalten werden. | *vpod*

## Zürich: Reallohnverlust an Spitälern

Die Beschäftigten der Zürcher Kantonsspitäler erhalten keinen Teuerungsausgleich. Zum Dank für den Einsatz gibt's Reallohnverlust: Das gilt für die Angestellten am Kantonsspital Winterthur,

*Spitallandschaft in Bewegung: GAV in Uri, ...*

*... Unruhe an der Berner Insel.*

bei der Psychiatrischen Universitätsklinik und bei der Integrierten Psychiatrie Winterthur. Die jeweiligen Spitalräte haben so entschieden. Am Universitätsspital Zürich wird wenigstens knapp die Hälfte der effektiven Teuerung erstattet. Der VPOD protestiert: Für die grossen Defizite trägt das Spitalpersonal nicht die Verantwortung; sie liegt im verfehlten Finanzierungssystem. Empörend ist auch der Umstand, dass 2022, als den Kantonsspitalern eine eigene Lohnpolitik zugestanden wurde, gegenteilig argumentiert wurde: Es müsste möglich sein, die eigene Einrichtung «auf dem Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber positionieren zu können». Haha: Das genaue Gegenteil ist der Fall; der Rückstand auf den Kanton liegt bereits um 2 Prozent. Schlechte Arbeitsbedingungen befördern den Fachkräftemangel und gefährden die Versorgungsqualität. | *vpod*

## Uri: Erster Spital-GAV unter Dach und Fach

13 Verhandlungsrunden, die sich über fast 2 Jahre erstreckten, haben ein Ergebnis gebracht: Das Kantonsspital Uri hat mit den Personalverbänden – darunter der VPOD – erstmals in der Geschichte einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen (die anderen Partner sind SBK, VSAO und Syna). Ziel waren «faire, verlässliche und mitbestimmte Arbeitsbedingungen», heisst es im Communiqué. Das Lohnmodell wurde überarbeitet und ist neu als Lohnband ausgestaltet, das mit den anderen Akutspitalern der Region Schritt halten soll. Auch mit der Samstagzulage folgt man am Gotthard den anderen Zentralschweizer Spitälern. Neu ist, dass kurzfristiges Einspringen auch finanziell entschädigt wird. Dienstadressgeschenke werden künftig in Form von zusätzlichen Ferientagen ausgerichtet. | *slt (Foto: Keystone)*

## Personalnot und Mehrarbeit: Insel driftet ab

Sparmassnahmen und eine Massenentlassung sorgen bei der Berner Insel-Gruppe für dicke Luft. Unmut und Verunsicherung herrschen, eine undurchsichtige Kommunikation und ein offenkundiges Missmanagement tun das ihrige. Die Personalverbände, darunter der VPOD, verzichten indes auf einen Gang vor die Paritätische Kommission (Pariko), um die angespannte Situation nicht noch zu verschärfen. Immerhin wurde einer Erhöhung des Nacht- und Wochenendzuschlags um 1 Franken zugestimmt. Bei den Psychiatrien gelten die Verhandlungen bereits als gescheitert; ein Gang vor die Pariko ist eingeleitet. Bessere Aussichten gibt es bei den Regionalspitälern; dort konnten Lohnanstiege von 1,1 bis 1,42 Prozent ausgehandelt werden. | *vpod (Foto: Keystone)*

Stefan Bartholet schreibt über das langsame Verschwinden und die zunehmende Ächtung der Körperstrafe an Schulen

# «Kräftig den Hintern verhauen»

Körperstrafen sind heute geächtet und weitestgehend aus dem Schulunterricht verbannt. Stefan Bartholet zeigt in einer aufwendigen Zürcher Studie, dass «Tatzen» und Ohrfeigen in der Nachkriegszeit noch gang und gäbe waren. Und dass sie Buben stärker trafen als Mädchen. | Text: Christoph Schlatter (Foto: Keystone)

Lehrpersonen, die schlagen, die «Tatzen» oder Ohrfeigen austeilen, die an den Ohren oder Haaren reissen oder in die Wangen kneifen? Gibt es hoffentlich nicht mehr, gab es aber lange. Bis 1985 waren Körperstrafen in der Zürcher Volksschule, die Stefan Bartholet für die vier Jahrzehnte nach dem Zweiten Weltkrieg untersucht hat, «in Ausnahmefällen» zulässig. Aber wie war die Praxis? Wie oft und wie systematisch wurde im Klassenzimmer Gewalt angewendet? Das herauszufinden, hat Bartholet keine Mühe gescheut: Sein Buch basiert auf sorgfältigster Quellenarbeit; das Herzstück ist eine gross angelegte Befragung.

## Jedes zweite Kind geschlagen

4500 zufällig ausgewählte Personen im Kanton Zürich erhielten einen Fragebogen. Natürlich gab es dabei auch vereinzelte Kritik am Vorhaben: Jemand meckerte, «dass wieder eine neue Opfergruppe gefunden» worden sei, «um etwas «aufarbeiten» zu können». Aber die Rücklaufquote von fast 25 Prozent ist beträchtlich, die Zahl von 653 Personen stattlich: So viele haben von den rund 1000 Antwortenden in den zurückliegenden Jahrzehnten die Volksschule im Kanton Zürich besucht und waren bereit, über die damalige Strafpraxis Auskunft zu erteilen, teilweise ausführlich und emotional. Sie verteilen sich recht schön auf die untersuchten Jahrzehnte und die Geschlechter.

Aus diesem Korpus destilliert der Autor die Erkenntnis, dass Körperstrafen in der Volksschule in den untersuchten Jahrzehnten mehr als nur ein Randphänomen waren. Fast die Hälfte (49,2 Prozent) gab an, in der Schule sowohl selbst körperlich bestraft worden zu sein als auch die Anwendung solcher Strafen bei anderen erlebt zu haben. Über die *Breite* der Anwendung von

Körperstrafen gibt der Befund Aufschluss, dass 11,2 Prozent der Teilnehmenden mehr als 10-mal körperlich bestraft wurden. Es gab also entweder einzelne Lehrpersonen, die zu Gewalt neigten, oder einzelne Schülerinnen und Schüler, die solche verstärkt auf sich zogen. Dass aber die Körperstrafe im Verlauf der Jahrzehnte immer weniger geduldet wurde und auch tatsächlich zurückging, lässt sich ebenfalls belegen.

## Fliegende Bücher und Blockflöten

Stefan Bartholet geht akribisch vor. Er erhebt auch die Häufigkeit der einzelnen Strafarten: Das Ranking wird von den «Tatzen» angeführt, also vom Schlagen mit einem Stock oder Lineal auf die Hand; es folgen die Ohrfeigen. Beim drittplatzierten «Anwerfen von Gegenständen» ist der Strafcharakter weniger offensichtlich: Womöglich wurden Bücher, Hefte, Lineale und Blockflöten eher im Affekt geschmissen als zum Vollzug eines «Urteils». Aber hier liegt insgesamt eine gewisse Unschärfe der Untersuchung, die pauschal von «Strafe» spricht, auch dort, wo der Lehrkraft schlicht die Impulskontrolle abgeht.

Auch eine andere Überlegung ist eher angedeutet als ausgeführt: Wird man bestraft, weil man etwas nicht *kann*, nicht begriffen hat, sich nicht zu merken vermag? Oder weil man gegen die *Regeln* der Schule verstösst, etwa lärmt, rauft, spickt oder einbläst? Hier gäbe es eine – wenn auch diffuse – Scheidelinie zwischen Nichtwollen und Nichtkönnen. Sehr deutlich ist Bartholet's Befund im Hinblick auf die Geschlechterverteilung: «In allen Jahrgangskategorien ist der Anteil der Männer, welche von selbst erlebten körperlichen Strafen berichteten, grösser als der entsprechende Anteil bei den Frauen.»

Die Enquête wird ergänzt durch die Darstellung der behördlichen Reaktion auf Lehre-



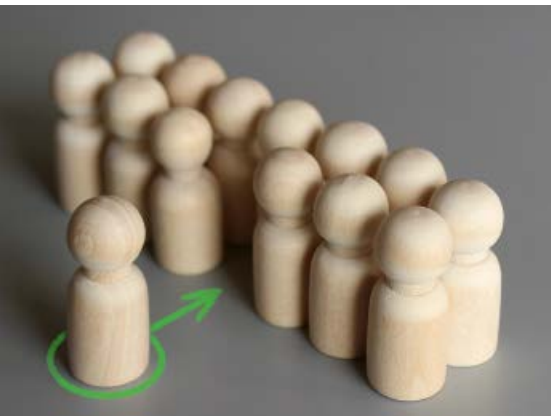
Aussterbende Praxis: Züchtigung in der Schule.

rinnen und Lehrer, die offenbar übermässig gewalttätig waren. Im Viereck Behörde – Lehrkraft – Kind – Eltern konnte es durch wechselnde Allianzen geben: Schützt der Vater seinen Spross oder will er gerade, dass dem mal jemand die Knöpfe eintut?

## «Alles Barbaren?»

Auch synchron existierten unterschiedliche Ansichten zur Gewalt in der Pädagogik nebeneinander. Ein Lehrer rechtfertigt sich, dass er bei gleicher Situation mit dem eigenen Nachwuchs gleich vorging wie im Klassenzimmer: «Dann würde ich meinen Kindern kräftig den Hintern verhauen. Sind das nun barbarische Methoden? Unsere Väter und Mütter und unsere Vorfäter und Vormütter wären somit also alles Barbaren gewesen!»

Stefan Bartholet: *Von Ohrfeigen, Tatzen und Kopfnüssen. Körperliche Züchtigungen an der Zürcher Volksschule von 1945 bis 1985*, Zürich (Chronos-Verlag) 2024. 510 Seiten, 48 Abbildungen/Grafiken/Diagramme. 68 Franken.



Das Gleichstellungsgesetz erlaubt die Aufhebung einer Kündigung.

### Gleich- und Wiedereinstellung in der Praxis

Gekündigt ist gekündigt, so der Grundsatz im Schweizer Recht. Selbst wenn die Kündigung missbräuchlich ist, bleibt ihre Wirkung bestehen. Das gilt bisher auch dort, wo beispielsweise vom Personal gewählte Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter oder Delegierte von Personalkommissionen vor die Tür gesetzt werden; auch ihnen sichert das Gesetz keine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu, obwohl die Gewerkschaften dies fordern.

Es gibt eine einzige Ausnahme von diesem Grundsatz, und zwar im Gleichstellungsgesetz (GlG). Dort ist die Wiedereinstellung möglich, und zwar im Fall einer Rache Kündigung. Also wenn die Arbeitnehmerin hinausgeworfen wird, weil sie sich beschwert, eine Schlichtungsstelle oder ein Gericht angerufen hat. Ist die Anfechtung der Kündigung erfolgreich, ist die Arbeitnehmerin so zu behandeln, als ob sie die Stelle noch hätte – selbst wenn sie nicht an den Arbeitsort zurückkehrt (was angesichts der üblichen Zerrüttung nach solchen Vorgängen ohnehin selten realistisch sein dürfte). Es ist aber für die ganze Zeit rückwirkend der Lohn geschuldet, nach den Regeln des Annahmeverzugs (Art. 324 OR).

Eine solche Klage hatte das Arbeitsgericht Zürich jüngst zu beurteilen (AN220047); es handelt sich um einen auch in den Medien behandelten Fall aus den Medien: Die Redaktorin einer Zürcher Wochenzeitschrift wurde nach eigener Darstellung über Jahre hinweg gemobbt und diskriminiert. Und zwar als Frau – etwa mit «der Bemerkung, dass ihr Mann «einen kleinen Schwanz habe»» oder mit ungefragten Berichten über das Sexualleben des Chefs – und als Deutsche – etwa mit «dem Anbringen von Hakenkreuzen auf journalistischen Texten der Klägerin».

Eine Beurteilung, ob damit deren Persönlichkeit verletzt worden sei und ob daraus ein Genugtuungsanspruch erwachse, spart sich das Gericht (vorab aus formaljuristischen Gründen). Es befasst sich inhaltlich nur mit der Anfechtung der Kündigung und vermutet einen «Kausalzusammenhang zwischen der erhobenen Beschwerde und der Kündigung»; daraus leitet es eine Beweispflicht der Arbeitgeberin ab: Die müsse darlegen, dass für die Kündigung ein begründeter Anlass vorlag – dass es sich also nicht um eine Rache Kündigung handelt. Und diesen Beweis bleibe die Beklagte schuldig. Zwar gebe es Hinweise, dass die Klägerin die ganze Chose inszeniert habe, weil sie es auf den Chefposten abgesehen hatte – so stellte es die Beklagte dar. Doch seien solche «rechtsmissbräuchliche Motive nicht in rechtsgenügender Art und Weise

dargetan oder bewiesen», also unerheblich. Fazit: Die Klägerin kriegt weiter Lohn. | slt (Foto: mohd izzuan/iStock)

### Freiwillig schwanger: Kein Bonus

Um eine «unechte Gratifikation» handelt es sich, wenn der Arbeitgeber eine Zahlung leistet, die nicht direkt Lohn, aber auch nicht total freiwillig ist. Es besteht Anspruch auf Geld, aber die genaue Summe steht nicht fest. Was geschieht mit einem solchen Bonus, wenn die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub ist? Das Bundesgericht hat die frühere Zwei-Phasen-Rechtsprechung bestätigt. Für die ersten 8 Wochen nach der Niederkunft, wo die Arbeitnehmerin gar nicht arbeiten darf, ist die Gratifikation geschuldet, nicht aber ab Woche 9. Dann, so das Bundesgericht, hätte die Arbeitnehmerin theoretisch arbeiten dürfen. So hätte sie Lohn und Bonus erhalten. Da sie aber aus Sicht des Bundesgerichts (4A\_597/2023) sozusagen freiwillig Urlaub nahm und auch keinen Lohn erhielt, sondern Versicherungsleistungen, darf ihr der Arbeitgeber die Gratifikation für diese Periode streichen, ohne dass man ihn der Diskriminierung nach Art. 3 GlG zeihen könne. | slt

### Alterskündigung: Keine klare Linie

Die Kündigung älterer Beschäftigter mit langer Dienstzeit kann missbräuchlich sein. Wann? In einem neuen Urteil (4A\_617/2023) betont das Bundesgericht die Einzelfallbetrachtung. Ein Bäcker, der

Mangel an Rücksichtnahme: Entlassung eines älteren Bäckers.



fast 20 Jahre für dieselbe Firma tätig war, wurde Knall auf Fall auf die Strasse gesetzt – und zwar just an dem Tag, als die Filiale der Bäckereikette am Bahnhof Sowiesso nach einem Corona-Unterbruch wieder aufging. Begründet wurde das ökonomisch – wenig plausibel, da gleichzeitig eine neue Kraft angestellt wurde – und mit früheren Verwarnungen, bei denen es sich aber wohl um Bagatellen handelt (einmal hatte der Arbeitnehmer die Pflicht zum Tragen einer Kopfbedeckung in der Backstube missachtet, pfui!). Nach gescheiterter Schlichtung erreichte der Arbeitnehmer in erster Instanz die Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung. Das in Zweifel zu ziehen, sah auch das vom Arbeitgeber angerufene Bundesgericht keinen Grund. Es gehe um die Art und Weise, wie mit dem Arbeitnehmer umgesprungen worden sei. Der an den Tag gelegte «Mangel an Rücksichtnahme» lasse die Einordnung als nicht offensichtlich ungerecht erscheinen. | slt (santypan/iStock)

Die VPOD-Umfrage «Kind da, Job weg?» zeigt den Handlungsbedarf in der Schweizer Familienpolitik

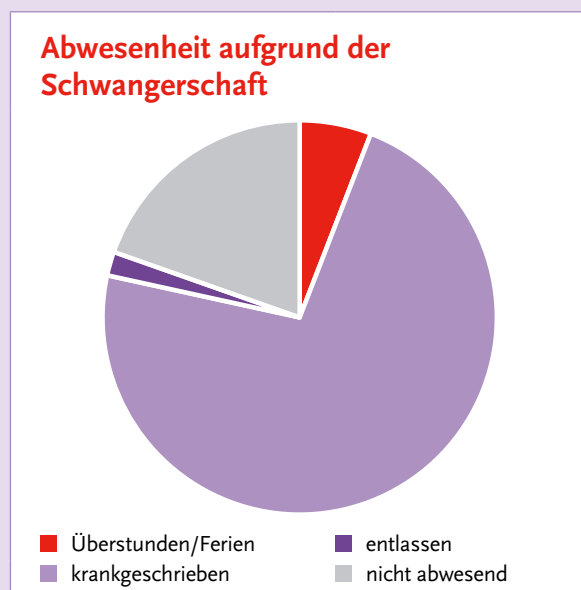
# Die Geburt als Un- und Sonderfall

In der Schweizer Arbeitswelt gilt es nach wie vor als Sonder- oder fast als Unfall, wenn ein Kind kommt; etablierte friktionsfreie Praktiken fehlen. So ist etwa die Krankschreibung vor der Niederkunft die Regel. Und noch immer ist die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nicht garantiert. | Text: Christoph Schlatter (Infografik Seite 15: Elena Cogliatti/tnt-graphics)

«Kind da, Job weg?» – unter diesem Titel hat der VPOD, ausgehend vom Feministischen Streik 2024, eine Umfrage zur Diskriminierung junger Eltern am Arbeitsplatz lanciert. Es bestand der Anfangsverdacht, dass trotz des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs und trotz des vielerorts familienfreundlichen Diskurses der letzten Jahre zahlreiche Aspekte von Mutter- und Elternschaft in der Arbeitswelt noch immer nicht ohne Friktionen gelebt werden. Der Verdacht hat sich bestätigt. Auf Basis der Resultate gibt die Feministische Kommission jetzt 14 Handlungsempfehlungen ab. Sie werden vorliegend mit VPOD-Zentralsekretärin Xenia Wassihun diskutiert (siehe folgende Seiten).

Die vom VPOD lancierte Studie, an der sich 1684 Personen beteiligt haben, ist zwar nicht repräsentativ, dennoch aber aussagekräftig. 75 Prozent der Teilnehmenden sind Frauen, 21 Prozent Männer, 4 Prozent haben keine Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit gemacht, 0,6 Prozent (10 Teilnehmende) sind non-binär. Den Schwerpunkt hat die Umfrage in der Westschweiz; die Kantone mit den meisten Teilnehmenden sind Genf, Waadt und Zürich. Der Branchenschwerpunkt liegt erwartungsgemäss im Service public, wo zwei Drittel der Teilnehmenden tätig sind (öffentliche Verwaltung: 23,5 Prozent, Gesundheitswesen: 18 Prozent, Sozialbereich: 13 Prozent, Kinderbetreuung: 12 Prozent). Der Fragebogen zirkulierte auch ausserhalb der Gewerkschaft: 38 Prozent sind VPOD-Mitglieder.

Deutlich übervertreten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss: 52 Prozent haben eine Hochschule, weitere 15 Prozent eine höhere Berufsbildung abgeschlossen. Die elterliche Situation



stellt sich wie folgt dar: 65 Prozent Mütter, 18 Prozent Väter (bzw. zweite Elternteile), 15 Prozent (erste oder zweite) Elternteile von Adoptivkindern. Der Median der ersten Elternschaft liegt im Jahr 2019, das älteste Kind der Befragten ist also im Mittel 5 bis 6 Jahre alt.

## Die Zeit der Schwangerschaft

Für die Phase der Schwangerschaft wurde zunächst nach der Reaktion des Arbeitgebers auf die Bekanntgabe gefragt: Von den werdenden Müttern wurden 72 Prozent vom Arbeitgeber beglückwünscht; bei 11,5 Prozent zeigte der Arbeitgeber keine, bei 10,5 Prozent eine negative Reaktion. Wenn eine Adoption angekündigt wurde, haben nur 37 Prozent der Arbeitgeber eine positive Reaktion in Form einer Gratulation gezeigt. Eine arbeitgeberseitige Information über ihre Rechte und die Möglichkeit zur Anpassung ihres Arbeitsplatzes hat mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmerinnen, als sie schwanger waren,

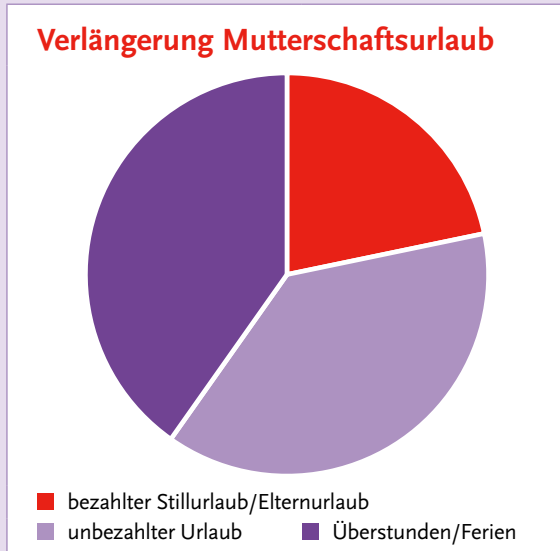
nicht bekommen. Lediglich bei einem knappen Drittel wurde entsprechend verfahren. Jeder 25. Schwangeren konnte keine gleichwertige und ungefährliche Arbeit angeboten werden, weshalb ein Beschäftigungsverbot erging – mit der Folge, dass sie gemäss Artikel 35 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes während der restlichen Schwangerschaft nur noch 80 Prozent Lohn bekamen.

Dass Frauen Schwangerschaften ohne jegliche Absenz vom Arbeitsplatz «bewältigen», kommt selten vor. 80 Prozent der Schwangeren waren

im Verlauf der Schwangerschaft kürzer oder länger vom Arbeitsplatz abwesend, und zwar: 74 Prozent aufgrund ärztlicher Krankschreibung, 6 Prozent unter Hingabe von Ferien oder Überstunden und 2 Prozent, weil sie entlassen wurden. Auch dass frau bis zum Geburtstermin arbeitet – eine Annahme, die der heutigen Gesetzgebung zugrunde liegt –, ist kaum je der Fall. Drei Viertel haben vor dem Geburtstermin mit Arbeiten aufgehört – 68 Prozent als Krankgeschriebene, 5 Prozent mit vorzeitigem Mutterschaftsurlaub, 1,6 Prozent mit bezahltem vorgeburtlichem Urlaub. Lediglich eine von fünf Arbeitnehmerinnen arbeitete bis zur Entbindung. – In der Auswertung beklagen die VPOD-Gleichstellungssekretärinnen zudem, dass die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen nur ungenügend informiert wird, obwohl das Arbeitsgesetz einen besonderen Schutz für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Frauen vorsieht. Viele Betriebe nähmen ihre diesbezügliche Verantwortung nicht wahr.

## Wenn das Baby kommt

Wenn das Kind da ist, gilt der Mutterschaftsurlaub. Hier zeigt sich, dass bei den Befragten etwas bessere Bedingungen gel-



ten als der gesetzliche Mindestanspruch von 14 Wochen: Im öffentlichen und halb-öffentlichen Bereich gibt es vielerorts 16, selten sogar 20 Wochen. Auch das scheint allerdings aus gewerkschaftlicher Sicht zu kurz. Und auch in der Realität zeigt sich: Viele Mütter verlängern ihren Urlaub, und zwar zu 37 Prozent, indem sie Ferien oder Überstunden hergeben, zu 35 Prozent, indem sie unbezahlten Urlaub nehmen, und zu 18 Prozent durch einen bezahlten Stillurlaub. Drei Viertel dieser letztgenannten Mütter stammen aus dem Kanton Waadt, wo der VPOD und andere Gewerkschaften im Personalgesetz einen einmonatigen Stillurlaub verankern konnten. Interessant sind auch die Umfra-

geergebnisse zur Vertretung an der «verwaisten» Arbeitsstelle: Werden Frauen, die im Mutterschaftsurlaub sind, ersetzt, oder wurschtelt man sich so durch? Bei 44 Prozent der Teilnehmenden wurde im vollen Umfang eine Ersatzkraft engagiert, bei 30 Prozent teilweise. 25 Prozent geben an, dass der Arbeitgeber die Lücke ohne zusätzliches Personal bewältigt habe.

Die VPOD-Gleichstellungssekretärinnen ziehen ein negatives Fazit, auch im internationalen Vergleich: Unter allen OECD-Ländern steht die Schweiz hinsichtlich der gesetzlichen Rahmung von Mutterschaft an drittletzter Stelle. Eine 2018 vom Seco publizierte Studie kam zum gleichen Befund: Nur ein kleiner Teil der Frauen nimmt die Erwerbstätigkeit unmittelbar nach den gesetzlichen 14 Wochen wieder auf; die Mehrheit verlängert die Auszeit auf eigene Kosten um 2 bis 8 Wochen, was zu

## «Die Biologie fordert ihr Recht»

Das VPOD-Magazin sprach mit VPOD-Zentralsekretärin Xenia Wassihun über die 14 Forderungen der Feministischen Kommission des VPOD. Fazit des ausführlichen Gesprächs, das auch persönliche Erfahrungen streifte: **Kinderkriegen muss einfacher werden.** | Gespräch und Fotos: *Christoph Schlatter*

Es fängt vergleichsweise harmlos an mit der Forderung **1 Arbeitgeber müssen gegenüber Schwangeren ihrer Informationspflicht nachkommen.** Die Untersuchung deutet gemäss Xenia Wassihun darauf hin, dass dies in vielen Fällen nicht oder nur unzureichend geschieht. Besondere Bedeutung hat das Thema dort, wo bei der Arbeit körperliche oder sonst gesundheitsrelevante Vorgänge vorkommen. Beispiel Pflege, die durch Schicht- und Nacharbeit zusätzlich belastet ist: «Dort muss der Arbeitgeber proaktiv vorgehen und gegebenenfalls andere Tätigkeiten anbieten.» Und das wird offensichtlich nicht in ausreichendem Mass getan.

### Längst vor den Wehen raus

Der Laie fragt, wie **2 ein einmonatiger vorgeburtlicher Schwangerschaftsurlaub** überhaupt umzusetzen ist. Schliesslich kennt niemand den Tag und die Stunde, da es

losgeht. Selbstverständlich stellt man bei solchen Regelungen, die im benachbarten Ausland gang und gäbe sind, auf den *errechneten* Geburtstermin ab. Xenia Wassihun nennt als Beispiele Deutschland und Frankreich, wo der vorgeburtliche Urlaub 6 Wochen dauert, und Italien, wo es sogar 2 Monate sind. Die Schweiz steht im intereuropäischen Vergleich heute schlecht da als Land, das überhaupt keinen pränatalen (oder, korrekt: präpartalen) Urlaub kennt. Es entspricht, so Wassihun, auch hierzulande nicht der Realität, dass Schwangere arbeiten, bis die Wehen einsetzen:

«Auch unsere Umfrage ergab das: Drei Viertel der Frauen waren vorher raus – die meisten wurden krankgeschrieben.»

### Keine Krankheit, aber...

Es beissen sich – wieder einmal – zwei Narrative. Das eine: Schwangerschaft ist

keine Krankheit. Das andere: Es handelt sich eben doch um eine Minderung der körperlichen Belastbarkeit. Beides treffe zu, findet Xenia Wassihun: «Schwangerschaft ist unterm Label «Krankheit» nicht richtig «versorgt», aber sie hat natürlich sehr wohl eine physische Seite, zu der ja auch



# Mutterschaft erleichtern

Der rechtliche Rahmen fürs Mutterwerden ist in der Schweiz sehr mangelhaft. Die Infografik zeigt links den Status quo – und rechts, was es aus Sicht der Feministischen Kommission VPOD mindestens bräuchte.

## Weitere Forderungen und Empfehlungen



Informationspflicht des Arbeitgebers durchsetzen



EO-Entschädigung bei ärztlichem Beschäftigungsverbot



Recht auf Rückkehr an die bisherige Stelle



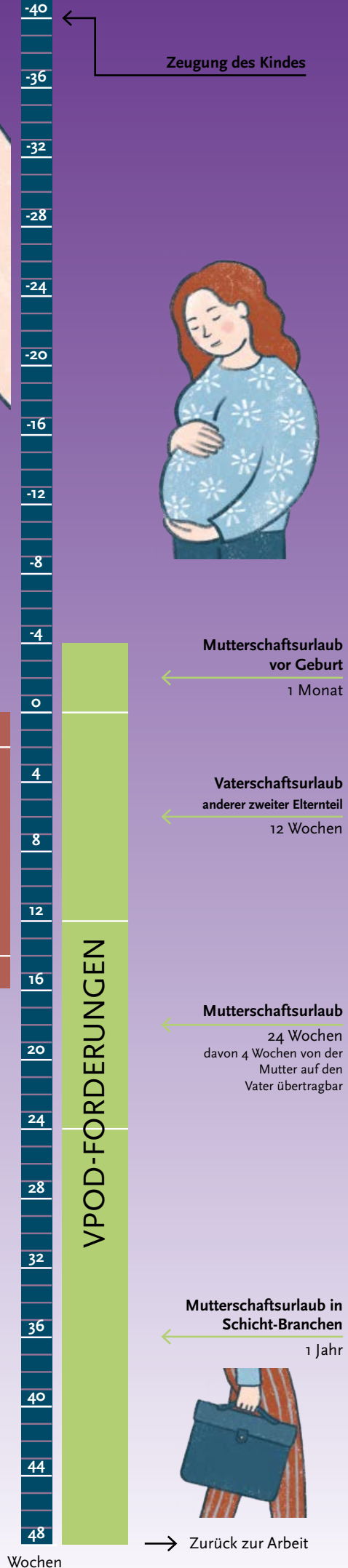
Recht auf Rückkehr ins alte Pensum und auf Anpassung des Pensums



Bestimmungen zum Stillen durchsetzen



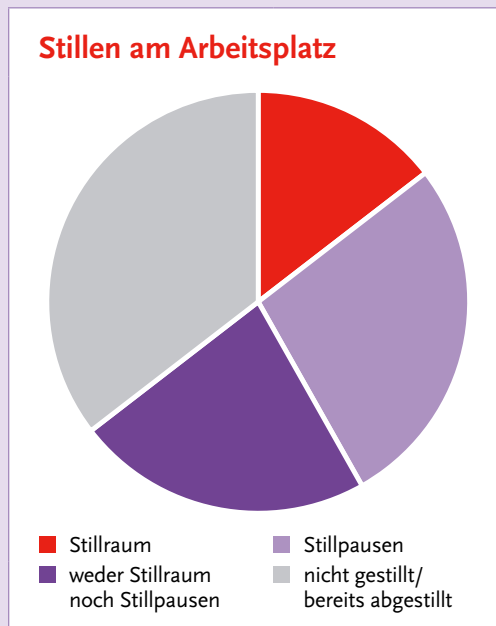
Bessere Regelungen für Adoptiveltern



einer hohen finanziellen Belastung führt, die für Geringverdienerinnen überhaupt nicht leistbar ist.

### Rückkehr an den Arbeitsplatz

Bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz lautet der Hauptbefund der VPOD-Umfrage: 81 Prozent sind zum ursprünglichen Arbeitgeber zurückgekehrt, 15 Prozent haben diesen gewechselt. Bei denjenigen, die zum bisherigen Betrieb zurückfanden, verlief aber nicht alles am Schnürchen. Gut: Immerhin 45 Prozent der Mütter kehrte auf eigenen Wunsch mit einem reduzierten Pensum zurück, 40 Prozent mit dem ursprünglichen Pensum – ebenfalls auf Wunsch. Es mussten aber 6 Prozent den Vor-Kind-Umfang wieder aufneh-



men, obwohl sie sich einen Wechsel gewünscht hatten, und 1,6 Prozent reduzierten ihr Pensum, weil der Arbeitgeber das wollte. Jenen 4,5 Prozent, die eine weniger interessante Tätigkeit übernehmen mussten, stehen 0,8 Prozent gegenüber, die eine Beförderung erlebten. Immerhin ein Achtel – 12,5 Prozent – war also gezwungen, nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub andere als die Wunschbedingungen zu akzeptieren.

Vielfältige Gründe, häufig eine Kombination mehrerer Ursachen, gibt es bei denjenigen jungen Müttern, die nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückkehrten. Die am häufigsten angekreuzten arbeitgeberseitigen

die Gesundheit des werdenden Kindes gehört.» Eine saubere vorgeburtliche Regelung vermöchte ihrer Meinung nach auch Gynäkologinnen zu entlasten, für die die Frage «Krankschreibung oder nicht?» oft ein Drahtseilakt ist.

### Genf ist am weitesten

Die Forderung nach vorgeburtlichem Urlaub soll aus Sicht der Feministischen Kommission des VPOD in einer ersten Phase in alle GAV-Verhandlungen einfließen; die Einführung auf gesetzlicher Ebene dürfte noch etwas mehr Zeit benötigen, wenn man die Trägheit des Stimmvolks in solchen Fragen in Rechnung stellt. Wie so oft ist die Westschweiz, genauer: Genf, am weitesten: «Dort hat die Diskussion über einen vorgeburtlichen Urlaub von 4 Wochen die institutionalisierte Politik erreicht; das Kantonsparlament hat eine entsprechende Petition der Gewerkschaften an den Staatsrat überwiesen, der jetzt einen Vorschlag machen muss.» Das betreffe aber nur die Angestellten des staatlichen und des subventionierten Bereichs. Auch Xenia Wassihun geht daher davon aus, dass erst eine gesetzliche Regelung dereinst das Recht für alle Schwangeren bringt.

Bei der Forderung nach **3 Erwerbsausfallentschädigung gemäss EO bei ärztlich**

**ausgesprochenem Beschäftigungsverbot** geht es ebenfalls darum festzuhalten, dass der Status quo nicht korrekt ist: Eine Frau, der ärztlicherseits das Arbeiten untersagt ist, muss sich heute krankschreiben lassen. Aber schon nähern wir uns mit **4 Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs auf 24 Wochen (in «Schicht-Branchen» auf 1 Jahr)** der Geburt.

Für Xenia Wassihun, selbst Mutter von zwei Kindern, handelt es sich dabei schlicht um «die krasseste Erfahrung im Leben» (wohl auch, weil andere Ereignisse solch existenzieller Dimension – das eigene Geborenwerden und der eigene Tod – entweder keine Erinnerung hinterlassen oder aber noch nicht stattgefunden haben). In seiner blutigen Archaik scheint der Vorgang, dieses Herauspressen eines schon viel zu grossen Kindes durch einen viel zu engen Kanal, nicht ins Hier und Heute zu passen, wo Neues entweder aus dem Netz geladen oder dem 3D-Drucker entnommen wird. (Es gibt heute einerseits eine Idealisierung der «natürlichen» Geburt, aber auch gegenläufige Trends: Bei den Kaiserschnitten gibt es insgesamt eine Zunahme; allerdings ist das Phänomen regional und sozial sehr unterschiedlich verteilt: In einzelnen Gemeinden der Zürcher Goldküste kommen 4 von 10 Babys mittels Kaiserschnitt auf die Welt, im

Puschlav in Graubünden weniger als jedes zehnte.)

### Erfahrungen respektieren

Xenia Wassihun findet es einerseits wichtig, die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen zu respektieren und zu rezipieren und der Biologie sozusagen ihr Recht zu gewähren. Sie formuliert es so: «Niemals sonst im Leben fühlt sich eine Frau so sehr auf die Biologie zurückgeworfen.» Es ist die Gebärende, die all dies erfahren muss (oder darf) – «und nicht der Partner, sei er auch noch so zugewandt und empathisch». Heute stehen dafür mickrige 14 Wochen im Gesetz. Da und dort – im öffentlichen Bereich, auch in vielen GAV – gibt es bessere Regelungen, oft 16 Wochen, seltenst 20 Wochen. Und selbst die wären zu wenig, nicht nur aus Wassihuns Sicht, sondern zum Beispiel auch mit Blick auf die von der WHO empfohlene Minimal-Stillzeit von 24 Wochen. Demnach müsste mindestens das erste halbe Jahr von Erwerbsarbeit vollständig befreit sein.

### Mit 3 Monaten bereits in die Kita?

Es ist auch aus anderen Gründen nicht realistisch, dass ein Kind mit 14 Wochen in die Kita kann; erstens, weil diese «frühen» Kitaplätze selten sind, zweitens, weil das inklusive Eingewöhnungszeit bedeutet, dass schon



Gründe – Mehrfachantworten waren möglich – sind, dass eine Reduktion des Pensums nicht möglich war (28 Prozent), dass der Arbeitgeber zur Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung gedrängt (20 Prozent) oder der Rückkehrerin sogar das Leben schwer gemacht habe (18 Prozent), bis diese selbst kündigte. Selber gekündigt zu haben, gaben 21 Prozent an, vom Arbeitgeber gekündigt worden zu sein, 17 Prozent. Ein gutes Fünftel stellt die Aufgabe der Erwerbstätigkeit als eigene Wahl dar: «Ich habe mich entschieden, meine bezahlte Tätigkeit aufzugeben, um mich Vollzeit um das Baby zu kümmern.» Dass sie keinen Kita-Platz gefunden hätten oder dass dieser zu teuer gewesen wäre, sagen jeweils 7 Prozent.

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz war aber in vielen Fällen nicht nachhaltig. Immerhin eine von zehn Befragten gibt an, dass sie die Stelle kurz nach dem Wiedereinstieg verloren habe, und zwar am häufigsten (32 Prozent), weil der Arbeitgeber der Rückkehrerin «das Leben versaut» habe, am zweithäufigsten (23 Prozent), weil eine besser geeignete Stelle gefunden werden konnte. Auch die Frage des Stillens am Arbeitsplatz wurde erhoben: 39 Prozent stillten dort nicht oder hatten ohnehin bereits abgestillt (oder nie gestillt). 30 Prozent nahmen Stillpausen in Anspruch, 16 Prozent hatten dafür einen eigenen Raum. Umgekehrt konnten 25 Prozent weder von Pausen noch von Räumen profitieren.

### 3 von 10 diskriminiert

Diskriminierung empfunden? Der subjektiven Empfindung von Diskriminierung hat die Umfrage des VPOD ebenfalls nachgespürt. Und zwar auf Seiten der Mütter wie auch auf Seiten der Väter oder anderer zweiter Elternteile. Bei den Müttern verneinen 70 Prozent, diskriminiert worden zu sein, die andern dagegen stimmen zu – weil sie beispielsweise bei Beförderungen übergangen wurden (8 Prozent), weil sie Aufgaben zugewiesen bekamen, für die sie überqualifiziert waren (7 Prozent), weil ihnen eine Lohnerhöhung (6 Prozent) oder eine Weiterbildung (4 Prozent) verweigert wurde. | slt

der 3-Monats-Wurm in die Kita kommt. Noch schwieriger wird die Übungsanlage in einem Schichtberuf, weshalb dafür 1 volles Jahr Urlaub gefordert wird.

Die Ausweitung der 14 oder 16 Wochen geschieht hierzulande de facto meist mit einer Mischung aus unterschiedlichen Elementen: Ferien werden drangegeben, unbezahlter Urlaub genommen, Überstunden abgebaut. Einen grossen Teil der Last trägt die Grosselterngeneration. Aber die ersten Wochen und Monate sind nicht nur für das Baby entscheidend, sondern auch für die weitere Laufbahn der Eltern. Hier – genauer: beim ersten Kind – beginnt der *Motherhood Gap*, hier fängt's im Wesentlichen an mit weniger Verdienen und weniger Karrieremachen und überhaupt mit der Zwei am Rücken für die Frauen. «Frauen verzichten für ein paar Jahre auf Einkommen zugunsten von mehr Zeit mit dem Kind.» Dass es der Mann ist, der mehr verdient, ist aufgrund der Lohnungleichheit der häufigere Fall. «Und damit ist diese Aufteilung



auch ökonomisch rational, und – schwupps – findet man sich in der überkommenen Rollenverteilung wieder.» Auch hinsichtlich der Aufteilung von Care-Arbeit. (Im Strassenverkehr und im alpinen Skisport nennt man so etwas Spurrinnen.)

#### Wer ist der «andere Elternteil»?

Vielleicht muss man bei der **5 Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs/des Urlaubs des anderen Elternteils auf 12 Wochen** mal sagen, wer der «andere Elternteil» ist. Es kann sich um eine zweite Mutter handeln in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung. Oder die Frau lebt mit einem anderen Mann als dem Erzeuger des Kindes. Oder es handelt sich um eine nonbinäre Person, die sich selbst nicht als «Vater» sieht. In freier Wildbahn trifft man derzeit kaum mehr als 4 Wochen Vaterschaftsurlaub an, meist sind es eher 2. Xenia Wassihun räumt ein, dass die Empfehlung der Feministischen Kommission von 12 Wochen (gegenüber 24 für die Mutter) keine paritätische ist. Dem steht

derzeit ein Initiativprojekt entgegen, das die volle Parität will: 18 Wochen für beide Elternteile, gleich viel Urlaub für den Vater wie für die Mutter.

Mit einem solchen «Trick» liesse sich tatsächlich manches in die richtige Richtung steuern. Die Gefahr, als Paar in den genannten Spurrinnen zu versinken, ist so am geringsten; Care-Arbeit würde eher paritätisch aufgeteilt. Auch die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt würde wirksam angegangen: Die Vorbehalte gegenüber der Einstellung von Frauen reduzieren sich drastisch, wenn auch bei Männern jederzeit mit längeren Ausfällen zu rechnen ist. Parität ist daher aus Sicht von Xenia Wassihun eine gute Idee – mindestens theoretisch. Allerdings ergibt sich dabei auch wieder ein drastisches Ungleichgewicht, nämlich bei der Veränderung zum Status quo: «Gegenüber dem Status quo gewinnen die Mütter 4, die Väter aber 16 Wochen.» Ein paritätisches Modell leugnet aber vor allem den Umstand, dass die körperliche Erholung, der «Rückbau» auf «nichtschwanger» ja nur von der Frau vollzogen werden muss. Und 18 Wochen sind für stillende Mütter sowieso zu kurz.

#### Bei den Vätern gibt's Bewegung

Auch bei der **6 Übertragbarkeit von Urlaub auf anderen Elternteil** möchte die Feminis-

tische Kommission des VPOD keine Reziprozität. Nach ihren Vorstellungen sollen 4 Wochen übertragbar sein, aber nur in die eine Richtung, nämlich von der Mutter zum Vater bzw. zum anderen Elternteil. Und warum nicht umgekehrt? «Weil dann», so Xenia Wassihun, «das Zurückhüpfen in



ein traditionelles Rollenbild zu einfach wäre – und die ganze Übung für die Katz.» Auch Zahlen etwa aus Deutschland untermauern das, wo viele Männer sehr viel weniger Elternzeit nehmen als die meisten Frauen. Dabei müsse hier jetzt wirklich Bewegung in die Sache kommen, auch bei den Männern, findet Xenia Wassihun. Sie räumt ein, dass es gewiss auch die Fälle von Vätern gibt, bei denen es eine betriebliche Unmöglichkeit darstellt, sich für ein Baby längere Zeit von der Arbeit zu befreien. Zugestanden wird auch, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit, wenn ihn Männer in männlich geprägten Branchen äussern, häufiger auf Widerstand stösst. Immerhin befinden wir uns in einem Land, in dem es für den werdenden Vater bis vor Kurzem einen einzigen Tag frei gab – und noch nicht mal der war gesetzlich verbürgt. Aber viele Männer besässen aus Wassihuns Sicht die Verhandlungsmacht durchaus, beim Arbeitgeber eine Verkürzung des Pensums einzufordern. Wenn sie es nicht tun, hat das vielleicht auch mit dem Prestige zu tun, das sich mit dem 100-Prozent-Job verbindet – und mit einem 70- oder 60-Prozent-Job eben nicht.

### Individualisierte Reproduktion

Dass die Schweiz in Bezug auf die Familienpolitik ein rückwärtsgewandtes Land, «ein eigentlicher Sonderfall» ist, ist keine neue Erkenntnis. Kinderkriegen und -haben galt hierzulande seit eh und je als etwas Individuelles, was den Staat nichts anging und was vor dem Hintergrund des traditionellen Familienbilds eh der Mutter oblag. Natürlich

möchte niemand die machtpolitisch inspirierten Modelle namentlich faschistischer oder stalinistischer Staaten kopieren, die mit ihren Orden an kinderreiche Mütter vor allem die Produktion neuer Soldaten beflügeln wollten. Aber Reproduktion einfach als Privatangelegenheit zu betrachten, wird der Sache

ebenso wenig gerecht. Heute vermag man in der Schweiz – vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – bestenfalls mit einer ökonomischen Argumentation zu punkten: Die Frauen sollen nur kurz wegtauchen und dann gleich wieder als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

### Schwanger mit schlechtem Gewissen?

In diesem Spannungsfeld bewegt sich die Diskussion – auch anderswo. Gegenüber beispielsweise den skandinavischen Modellen (Schweden mit seinen 480 Tagen Elterngeld) besteht durchaus auch bei Xenia Wassihun eine gewisse Skepsis: «Ein so langer Unterbruch kann den Wiedereinstieg erschweren und führt womöglich in manchen Fällen dazu, dass die Frau überhaupt dauerhaft zuhause bleibt.» Jedenfalls lässt sich generell festhalten, dass Elternschaft ein re-traditionalisierendes Moment in sich trägt. Es braucht viel Willen und Gegensteuer, um zu verhindern, dass die alten Rollenbilder wie Phönix aus der Asche auferstehen. Gewiss hat sich in den letzten Jahren ein neues Vaterbild etabliert, das viel Aufmerksamkeit erhält, auch wenn es womöglich nur freitags am Spielplatz gelebt wird. Aber der Umbau eines Wohlfahrtsstaates, dessen Segnungen auf einem Ein-Ernährer-Modell fussen, hat gerade erst begonnen.

Aber jetzt geht's weiter durch den Forderungs- und Empfehlungskatalog der Feministischen Kommission des VPOD. Bei der **7 Ausweitung des Adoptionsurlaubs auf 36 Wochen (24 + 12), die zu teilen sind**, muss aufgrund des vorher Gesagten die Frage er-

laubt sein: Ist das korrekt? Es ist ja mit der Adoption keine Schwangerschaft verbunden (beziehungsweise, diese fällt anderswo an oder hat schon lange stattgefunden). Xenia Wassihun gibt dem Vorwurf insofern recht, als die Formulierung wahrscheinlich noch stärker zu differenzieren wäre, je nach Lebensalter des adoptierten Kindes. Sie betont aber, dass Eingewöhnungsprozesse ebenfalls nicht vernachlässigt werden dürfen, und weist hin auf den Skandal, dass für Familien, die Pflegekinder aufnehmen, überhaupt keine arbeitsrechtliche Erleichterung besteht. «Auch das müsste sich ändern, weil alle Familienformen gleichermaßen öffentliche Anerkennung verdienen.»

Wenn die Kommission einen **8 systematischen Ersatz in EO-Höhe für Mutterschaftsabwesenheiten** fordert, nimmt sie die Organisation der Arbeit in der Abwesenheitsphase in den Blick und greift so natürlich in die Sphäre des Arbeitgebers ein. Zu Recht, findet Xenia Wassihun: «Immerhin fliesst Geld aus der EO – und dieses Geld ist für die Überbrückung und also für eine anständige Vertretung bestimmt. Wenn der Arbeitgeber anordnet, dass die Verbliebenen die unbewältigte Arbeit einfach noch in ihren bestehenden Pensen unterbringen, ist dieser Zweck verfehlt.» Der Akzeptanz von Schwangerschaften in der Arbeitswelt ist das nicht dienlich, vielmehr befördert es eine ungute Dynamik à la «Jetzt ist schon wieder eine schwanger, und wir müssen wieder alles auffangen.» Was wiederum – laut Wassihun – dazu führt, dass die Schwangerschaft für viele Frauen mit einem schlechten Gewissen verbunden ist, ja dass sie sich regelrecht als Kollegenschwein vornehmen.

### Hilfestellungen für die Arbeitgeber

Bedeutet **9 das Recht auf Anpassung des Arbeitspensums und das Recht auf Rückkehr zum alten Pensum** (und auch **14 das Recht für den Vater/anderen Elternteil auf Anpassung oder Rückkehr zum alten Pensum**) aber nicht allzu viel Wahlfreiheit für die Eltern? Muss sich alles um die jungen Mütter und Väter drehen, die sich ihr Wunschpensum nach Lust und Laune zuschneiden, und der Rest kann schauen, wo er bleibt? Das Leben als Wunschkonzert? Natürlich sind die Spielräume – das sieht auch Xenia Wassihun ein

– abhängig von der Grösse des Betriebs und der Art der Arbeit. So differenziert ist das auch in fortschrittlichen GAV geregelt. Akzeptiert wird auch der Befund, dass es sich um komplexe Probleme der Arbeitsorganisation handelt, für welche die Arbeitgeber womöglich ihrerseits Unterstützung brauchen. Auch bei der geforderten **10 Begleitung bei der Rückkehr in den Beruf (Diskriminierung und Vertragsbruch vermeiden)** ist an den Arbeitgeber gedacht, und auch hier sind womöglich Hilfestellungen notwendig, damit Diskriminierung in dieser Phase zuverlässig verhindert wird.

### Wo ist der Fortschritt hin?

Die Forderung oder Empfehlung zur **11 generellen Verkürzung der Arbeitszeit** kann unkommentiert bleiben. Sie schreibt sich ein in den Kampf, den Gewerkschaften seit Anbeginn führen. Unzweifelhaft lief alles, was hier diskutiert und erörtert wurde, wesentlich entspannter ab vor dem Hintergrund einer 35- oder einer 32-Stunden-Woche. Gewiss könnte man hier einmal mehr nach Gründen suchen, warum der gigantische Produktionsfortschritt der letzten Jahrzehnte weder den Arbeitsanfall noch den Stress namhaft verkleinert hat. Aber das ist ein weites Feld.

Etwas übersichtlicher ist da schon die geforderte **12 Studie bzw. das Monitoring über die Situation arbeitender Mütter in den ersten 3 Jahren des Kindes**. Aber wer soll das machen? Wassihun: «Der Bund!» Und wie bringen wir den Bund dazu? «Durch politische Vorstösse.» Es gab bereits vergleichbare Studien für den ersten Moment der Berufsrückkehr. Wassihun plädiert für die etwas längere Sicht, weil sich auch im Jahr zwei des Kindes noch manches bewegt. Und weil Diskriminierung auch dann noch – und dann besonders häufig – quasi auf Sammetpfoten heranschleicht.

Mit **13 Inkraftsetzung der Bestimmungen zum Stillen** befinden wir uns wieder auf Feld 1, denn es *gibt* diese Bestimmungen sehr wohl – sie werden einfach zu häufig nicht angewandt. Eigentlich müsste der Arbeitgeber Räume zur Verfügung stellen und bezahlte Stillpausen gewähren. Vielerorts ist das nicht gegeben. Und obwohl das WC ein Raum ist, der abschliessbar und nicht einsehbar ist, zählt es nicht, im Fall.

## Und die Väter?

Und die Väter? Beziehungsweise die zweiten oder anderen Elternteile? Haben sie auch Diskriminierung erlitten wegen ihrer Elternschaft? Auch danach fragte die VPOD-Umfrage, wobei hier das Mengengerüst allerdings nicht sehr belastbar ist (228 Personen haben die zugehörigen Fragen beantwortet). 46 Prozent von ihnen geben an, dass die Ankunft des Babys keine Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn hatte. Bei der Mehrzahl der Väter hatte die Vaterschaft demnach durchaus Folgen im Job, allerdings sind diese bei beträchtlichen 17 Prozent («andere») nicht näher spezifiziert; es könnten hier auch «feinstoffliche» Änderungen gemeint sein, also dass beispielsweise das Verhältnis zur Arbeit durch das neue Familienmitglied neu definiert wird, dass Erwerbsarbeit im Leben einen anderen – geringeren? – Stellenwert bekommen hat, dass Karrierepläne auf Eis gelegt werden und dergleichen. Aber das ist Spekulation. Konkrete Aussagen lassen sich lediglich zur Pensenreduktion machen, einem im Hinblick auf die Aufteilung der Care-Arbeit zentralen Gestaltungselement. Von den Vätern bzw. anderen Elternteilen, die an der Umfrage teilgenommen haben, geben 24 Prozent an, dass der Arbeitgeber ihrem Wunsch nach Reduktion des Pensums nachgekommen ist. Immerhin 8 Prozent sagen, dass ein solcher Antrag abgelehnt wurde. Weitere 8 Prozent finden sich bei der Aussage, die Arbeitsstelle gewechselt zu haben mit dem Ziel, Elternschaft und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen. | slt (Foto: FreshSplash/iStock)



Eine Filmdokumentation über den Komponisten Michael Jary und den Textdichter Bruno Balz

# Tausend wahre Märchen

Anhaltende Popularität verdankt Zarah Leander ihrer schwulen Fangemeinde. Der offiziellen Historie gilt sie als Nazi-Nachtigall. Ein filmischer Blick auf «ihren» Komponisten Michael Jary und «ihren» Texter Bruno Balz zeigt die Grau- und Rosatöne: Wer überlebt wie im Nazireich? | Text: Christoph Schlatter (Plakat/Filmstill: Bruno-Balz-Archiv/Filmcoop)

«Ich weiss, es wird einmal ein Wunder gescheh'n, und dann werden tausend Märchen wahr»: Man kennt die Liedzeile wenn nicht im O-Ton, dann mindestens in der Version von Nina Hagen. Im Ufa-Film «Die grosse Liebe» von 1943 steht Zarah Leander in einer grandios-kitschigen Kulisse von 40 ebenso grossgewachsenen und ebenso grotesk kriegsuntauglich kostümierten Arierinnen – ein ins Bombastische verzerrtes Glühwürmchen-Idyll. Es geht das Gerücht, dass es sich bei der Staffage um SS-Männer handelt, die man kurzfristig zum Film abkommandiert und umgeschminkt hat. Entweder ist das ein gut erfundenes Märchen. Oder ein weiterer Beweis für die Untauglichkeit totalitärer Ideologien. Die Nazis fürchteten jedwede Travestie wie der Teufel das Weihwasser...



Im Schatten Zarah Leanders: ...

lern der Reichshauptstadt wurde bis 1945 geswingt. Und selbst in die veröffentlichte Musik drangen unentwegt Elemente des geächteten «Neger»-Stils, harmonische und rhythmische. Im grossen Leander-Liebes-Chanson entdeckt Alsmann ein unverhohlenes Zitat aus Gershwins «Rhapsody in Blue»...

War also Michael Jary (1906–1988), Komponist dieses und anderer unkaputtbarer Film-

schlager («Roter Mohn», «Sing, Nachtigall, sing»), ein heimlicher Widerständler? Er war, als einstiger Schüler von Hindemith, Schoenberg und Strawinsky, mindestens des «Kulturbolschewismus» verdächtig. Entschieden bedrohlicher allerdings war die Lage unter Hitler für den Texter Bruno Balz (1902–1988), mit dem zusammen Jary eine extrem produktive Filmschlagerwerkstatt betrieb. Balz hatte bis 1933 sein Schwulsein offen gelebt. Damit fortzufahren, war gefährlich. Die erste Verhaftung wegen Paragraphs 175 brachte ihm 1936 Gefängnis und den Zwang, eine Scheinehe einzugehen. Bei der zweiten Festnahme 1941 fand er sich aussichtslos in den Kerkern der Gestapo. Daraus vom heterosexuellen Freund Jary als kriegswichtig befreit, textete er nicht nur das Wunder-Lied, sondern auch gleich noch «Davon geht die Welt nicht unter».

«Im Schatten der Träume» von Martin Witz, ein Porträt der beiden Männer hinter den Zarah-Leander-Erfolgen, läuft jetzt im Kino. Der Film hätte ein noch stärkeres Plädoyer dafür werden können, die

Geschichten hinter «der» Geschichte zu erforschen und das komplexe Gefüge von Sachzwängen und Spielräumen am konkreten Beispiel auszuleuchten. Auch die entnazifizierenden Truppen hatten ja ein Problem, die Gemengelage aufzudröseln. Können Leute, die Durchhalteparolen auf die Leinwand heben, als Opfer gelten?

## Doppelten Boden gelegt

Leider bleibt Witz' Erzählung allzu streng chronologisch, und wir rutschen – grad wie die gesamte deutsche Gesellschaft – ohne viel Federlesens in ein (hier etwas blass gezeichnetes) Wirtschaftswunder. Neue Stars wie Bibi Johns, Heidi Brühl und Heintje werden jetzt vom Duo Jary & Balz benotet und betextet. Grosse Fragen – etwa was ein Schwuler tut, der feststellt, dass seine Art zu lieben auch in der Bundesrepublik unter schwerer Strafe steht – werden nicht berührt. Andere nur gestreift: Darf man auch in schlimmen Zeiten unterhalten und unterhalten werden? Und liegt allenfalls im Einziehen eines doppelten Bodens – in der Musik oder im Text oder in beidem – die wahre Kunst der Kunst? Zumal an Orten, wo freie Rede nicht möglich ist?

Im Schatten der Träume. Dokumentation. D 2024. 90 Minuten. Regie und Drehbuch: Martin Witz. Mit: Götz Alsmann, Manfred Herzer, Micaela Jary, Bibi Johns, Carol Schuler u. a. Ab 13. Februar im Kino.

... Bruno Balz und Michael Jary.



**Serie** Führung und Zusammenarbeit aus Gewerkschaftssicht, Teil 1

# Konsent statt Konsens

**Wer gibt im Betrieb die Richtung vor? Top-down-Entscheidungen werden zu Recht kritisiert, Mehrheitsentscheidungen übergehen Minderheiten. Das Konzept «Konsent» dagegen ermöglicht Mitbestimmung und tragfähige Lösungen.**

| **Text:** Fabio Höhener, VPOD-Zentralsekretär Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung (Illustration: Phototechno/iStock)

Was ist *Konsent*? Im Unterschied zum *Konsens*, bei dem alle aktiv zustimmen müssen, fragt der Konsent: «Gibt es gegen einen Vorschlag schwerwiegende Einwände?» Falls nicht, wird die Entscheidung umgesetzt. Falls



doch, werden die Einwände geprüft und die Lösung so angepasst, dass sie für alle akzeptabel ist. So verhindert das Verfahren, dass sinnvolle Vorhaben an Perfektionismus oder an Widerständen scheitern.

Der Grundsatz «Good enough to try» betont, dass eine Entscheidung nicht perfekt sein muss, sondern lediglich gut genug, als dass sie getestet und allenfalls weiterentwickelt werden kann. Gerade Betriebe, die auf Zusammenarbeit und Vertrauen angewiesen sind, profitieren: Entscheidungen werden transparent, die Meinung aller zählt, Blockaden werden vermieden.

Da nicht alle komplett einverstanden sein müssen, aber alle ernst genommen werden, entstehen keine festgefahrenen Fronten.

## «Find ich doof» reicht nicht

In vielen Entscheidungsprozessen gibt es Personen, die Veränderungen skeptisch gegenüberstehen oder die sich grundsätzlich querstellen. In klassischen Mehrheitsentscheidungen werden solche Leute zwar überstimmt, aber sie können die Umsetzung destruktiv blockieren, ohne je selbst konstruktiv zu einer Lösung beizutragen. Genau hier setzt der Konsent an: Wer Nein sagt, muss das auch begründen.

Ein reines «Find ich doof» reicht nicht aus – Einwände müssen schwerwiegend sein und mit Argumenten untermauert sein.

Zudem verpflichtet der Konsent die Kritikerinnen und Kritiker dazu, Alternativen vorzuschlagen. Wer

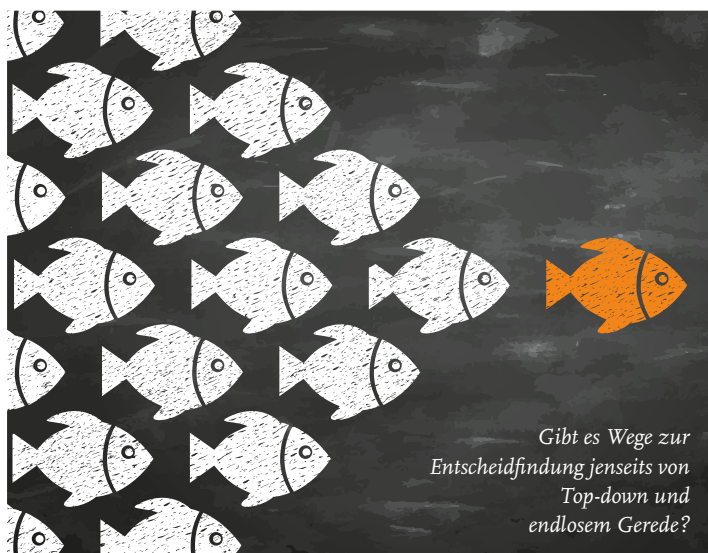
einen Vorschlag ablehnt, muss eine Lösung einbringen, die für das Team tragfähiger ist. Dadurch wird verhindert, dass einzelne Personen aus Prinzip blockieren oder sich der Verantwortung entziehen. Statt dass die Destruktiven einfach übergangen werden – und dass man ihnen am Ende sogar zu viel Einfluss zugesteht –, werden sie eingeladen, sich aktiv in den Lösungsprozess einzubringen. Das fördert eine Kultur, in der Kritik ernst genommen wird, aber immer auch mit Verantwortung einhergeht.

## Warum auf Konsent setzen?

Der grösste Vorteil des Modells liegt darin, dass bessere, weil fundiertere Entscheidungen getroffen werden. Die Mitarbeitenden, die täglich mit den Abläufen konfrontiert sind, bringen ja wertvolle Praxiserfahrungen und Meinungen mit. Wo Entscheidungen auf der Chefetage fallen, drohen diese übersehen zu werden. Zudem erhöht Beteiligung die Akzeptanz: Wer in einen Entscheidungsprozess eingebunden ist, setzt eine getroffene Entscheidung eher aktiv um und stellt sich nicht insgeheim dagegen. Dieses Argument sollte auch die Führung überzeugen. Wo Konsent etabliert ist, steigt nicht nur die Zufriedenheit im Team, sondern auch die Effektivität der Entscheidungen. Entscheidungen werden auf einer breiteren Wissensbasis getroffen, klar kommuniziert und konsequent umgesetzt.

Konsent-Entscheidungen verbinden schnelle Umsetzbarkeit mit echter Mitbestimmung. Sie sind eine echte Alternative zu hierarchischen oder rein mehrheitsbasierten Entscheidungsmodellen und bieten

eine Chance, den Betrieb demokratischer, effektiver und konfliktfreier zu gestalten. Konsent fördert Mitbestimmung, ohne Entscheidungsprozesse endlos in die Länge zu ziehen, und ermöglicht es, tragfähige Lösungen zu finden, die im Betrieb tatsächlich funktionieren. Ein Ansatz, der nicht nur gute Entscheidungen, sondern auch eine bessere Zusammenarbeit schafft und damit die Arbeitsbedingungen verbessert.





Energiebranche in Bangladesch:  
Recht auf Gesamtarbeitsverträge.

### Bangladesch: Recht auf GAV

Der Sperrigkeit ihres Namens – *Ashuganj Power Station Company Limited Sramik Karmachari Union* – zum Trotz hat die Energiegewerkschaft in Bangladesch jetzt bei einer Abstimmung unter den Beschäftigten des

staatlichen Energieunternehmens *Ashuganj Power* das Recht erstritten, einen GAV zu verhandeln. Dabei wird es vor allem darum gehen, die negative Entwicklung hin zu immer mehr Leiharbeit umzudrehen und die Arbeitssicherheit zu verbessern. Für den Fortschritt brauchte es die Unterstützung der Internationale der öffentlichen Dienste IÖD und den Sturz der theoretisch sozialdemokratischen, aber immer autoritärer regierenden Ministerpräsidentin Sheikh Hasina Wajed. | *iöd* (Foto: *Shahjalal2005/Wikimedia CC*)

### Letztes Biden-Gesetz: Mehr Rente

Als eine seiner letzten Amtshandlungen hat US-Präsident Joe Biden den *Social Security Fairness Act* unterzeichnet, der ungerechte Regeln abschafft, nach welchen die Rentenansprüche der öffentlich Beschäftigten

im Vergleich zu den übrigen Versicherten beschnitten wurden. 40 Jahre lang hatte der *Government Pension Offset* für eine massive Kürzung der Renten jener Arbeitnehmenden gesorgt, auf deren Löhnen zuvor keine Sozialversicherungsbeiträge in Abzug zu bringen waren. Das gilt in den USA für die Angestellten von Behörden und Einrichtungen auf allen Staatsebenen, also etwa auch für das Pflegepersonal und die Lehrkräfte. «Amerikaner, die ihr ganzes Leben lang hart gearbeitet haben, sollten in der Lage sein, in wirtschaftlicher Sicherheit und in Würde in den Ruhestand zu gehen», sagte Biden bei Unterzeichnung des Gesetzes. | *psi*

### Südkorea: Yoon ausgebremst

Der Versuch des südkoreanischen Präsidenten Yoon Suk-yeol, der wachsenden Op-

## Wirtschaftslektion Der Staat schwimmt im Geld

Der Schweizer Service public ist in einer besorgniserregenden Situation. Spitäler haben ernsthafte Finanzprobleme; einige stehen sogar vor dem Konkurs. In der Schule herrscht Lehrkräftemangel. Wie konnte es so weit kommen in einem der reichsten Länder auf der Welt?

Bundesrätin Karin Keller-Sutter sagt, der Staat müsse sparen. Sie spricht von einem staatlichen Schuldenproblem. Viele Kantonsregierungen blasen ins gleiche Horn. Doch wenn man die Statistiken des Finanzdepartementes von Bundesrätin Keller-Sutter anschaut, sieht man das genaue Gegenteil. Bund, Kantone und Gemeinden haben seit 2006 in fast jedem Jahr Überschüsse gemacht. Sie haben ihre Kassen prall gefüllt. Auf Kosten der Bevölkerung. Sie haben heute mehr als 100 Milliarden Franken Vermögen. Oder anders gesagt: Jeder und jede von uns hat beim Staat noch ein Guthaben – von rund 12 000 Franken. Das Geld für den Service public ist ausreichend vorhanden.

Beim Bund ist die Schuldenbremse das Hauptproblem. Die Schweizer Bevölkerung wollte, dass der Bund nur so viel ausgeben darf, wie er einnimmt. Doch im Bundeshaus haben sie die Schuldenbremse so

umgesetzt, dass der Bund Jahr für Jahr 1 bis 1,5 Milliarden Franken spart. Weil es Projektverzögerungen gibt oder Stellen nicht besetzt werden können, kann der Bund nicht das ganze Budget ausgeben. Dieser Überschuss steht aber nicht mehr zur Verfügung. Sondern er fließt auf das Sparkonto der Schuldenbremse. Dort nützt er niemandem.

Auch viele Kantone haben vergleichbare «Schuldenbremsen» eingeführt. Auch wenn sie gar keine Schulden haben. Diese Mechanismen verlangen, dass die Budgets oder die Finanzpläne ausgeglichen sind. Doch weil die Kantonsregierungen praktisch durchs Band zu pessimistisch budgetieren, gibt es am Schluss Überschüsse. Die Kantone nehmen viel mehr ein, als sie ausgeben.

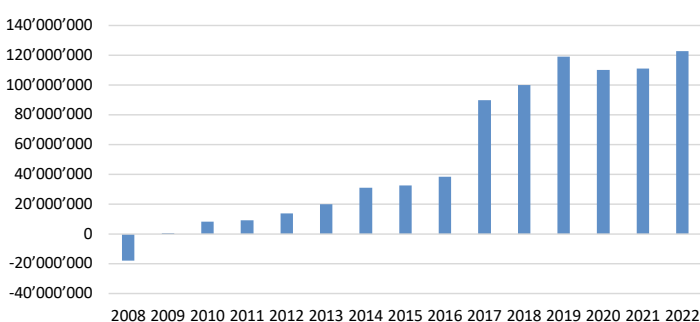
Aus ökonomischer Sicht braucht der Staat gar kein Vermögen. Jedenfalls solange es der Bevölkerung und den Unternehmen wirtschaftlich gut geht. Denn der Staat ist keine Firma. Sondern der Staat sind wir alle. Oder umgekehrt: Ohne den Staat gibt es auch keine Wirtschaft. Denn er gibt die Gesetze und die Rahmenbedingungen. Er sorgt für Ausbildung und Infrastruktur.

Solange die Haushalte und die Wirtschaft finanziell auf stabilen Beinen stehen, wären aus ökonomischer Sicht deshalb auch Staatschulden grundsätzlich kein Problem. Schwierig wird es vor allem dann, wenn ein ökonomisch instabiles Land sich im Ausland in einer harten Währung verschulden muss. Dann steigen die Risiken, dass es die Zinsen eines Tages nicht mehr zahlen kann. Auf die Schweiz mit ihrem harten Franken trifft das nicht zu.

Die Schweiz hat ein diametral anderes Problem. Weil die Privathaushalte sparen, weil die Pensionskassen weiterhin Vorsorgevermögen aufbauen und weil auch der Staat knausert, fließen Jahr für Jahr hohe Milliardenbeträge ins Ausland.

| *Daniel Lampart, SGB-Chefökonom*

### Vermögen von Bund, Kantonen und Gemeinden (Eigenkapital in 1000 Franken)



position im Land mittels Verhängung des Kriegsrechts Herr zu werden, ist gescheitert, Yoon verhaftet. Die Internationale der öffentlichen Dienste IÖD verurteilt «den rechtswidrigen und gefährlichen Versuch, das Kriegsrecht in Korea zu verhängen», und beglückwünscht die koreanische Gewerkschaftsbewegung für den «mutigen und anhaltenden Kampf zur Verteidigung der Demokratie». Schon bei der Aufhebung des Kriegsrechts 1981 hatten die Gewerkschaften eine wichtige Rolle gespielt. | iöd

(Foto: Hashflu/Wikimedia CC)

### Konzernverantwortung, die zweite

Die zweite Konzernverantwortungs-Initiative, die international tätigen Unternehmen eine Haftung für von ihnen angerichtete Umweltverschmutzung und die Verletzung

von Menschenrechten auch über Grenzen hinweg auferlegt, hat das nötige Quorum in Rekordzeit erreicht. Innerhalb von zwei Wochen sind sagenhafte 183 661 Unterschriften gesammelt worden; es dürfte sich um die «schnellste Initiative» der Geschichte handeln. Eine erste Initiative hatte 2020 ein Volksmehr erzielt, scheiterte aber am Ständemehr. | vpod

### 37,5-Stunden-Woche in Spanien

Erstmals seit über 40 Jahren sinkt in Spanien die gesetzliche Maximalarbeitszeit: Die Gewerkschaften haben sich mit dem Arbeitsministerium auf 37,5 Stunden ohne Lohnverzicht geeinigt. Zuvor galt die 40-Stunden-Woche. Die Gewerkschaften betonen, dass die Anpassung durch den Produktionsfortschritt längstens gerecht-



Protest in Südkorea:  
Gewerkschaften retten Demokratie.

fertigt ist. Allerdings stelle die 37,5-Stunden-Woche lediglich eine Etappe auf dem Weg zur 32-Stunden-Woche dar, schreibt der Europäische Gewerkschaftsverband öffentliche Dienste EGÖD. Die Einigung muss noch durchs Parlament. | egöd

## Wer war's? Wir machen Musik

Wer hat's erfunden? Das heutige Rätsel kreist einmal mehr um die Frage nach dem Ursprung der Dinge – diesmal: der Musikinstrumente. Als ältestes nach der Singstimme gilt die Flöte. Noch streiten sich die Bärenbeinflöte aus Slowenien und die Schwanenspeichenflöte von der Schwäbischen Alb um den Titel des ältesten Musikinstruments der Menschheit. In Baden-Württemberg fand man ausserdem ein Stück Mammutfelßenbein und einen Gänseknochen mit jeweils verdächtiger Lochung. Tierbiss? Eher nein. Und ebenfalls 30 000 oder mehr Jahre alt. Tirilii, tirilaa.

Vermutlich sind die Grundprinzipien der heute verbreiteten Musikinstrumente mehrfach und vielerorts «erfunden» worden. Entweder klingt ein Holz- oder Metallstück (Xylofon, Glocke), eine gespannte Membran (Trommel) oder Saite (Geige, Gitarre) oder die Luft selbst (Flöte, Trompete, Orgel). Eigentliche «Neuerfindungen» sind in jüngerer Zeit drum selten. Die bekannteste ist das 1846 von Adolphe Sax patentierte Saxofon, ein Hybrid, der von der Klarinette das Rohrblatt, von der Oboe das Klappensystem und vom Horn das sich weitende Schallrohr übernommen hat.

1904 erfanden Wilhelm Heckel & Söhne in Wiesbaden das Heckelphon, eine Oboe in Baritonlage, die sogleich Einsatz fand: in Richard Strauss' blutigen Einaktern «Salome» und «Elektra». Das Sousaphon ist eine Bass- oder Kontrabasstuba, die dank spezifischer Wicklung um den Körper getragen wird und mithin für Militärdefiles taugt. Fängt es an zu regnen, wird der Trichter («Raincatcher») einfach von oben nach vorn gedreht. Den Namen hat das Instrument von John Philip Sousa, dem Schöpfer beliebter US-Militärmärsche. Obwohl es sich eher nach einem radioaktiven Element anhört, ist auch das Trautonium ein Musikinstrument, erfunden und 1930 vorgestellt von Friedrich Trautwein. Wohin damit? Hindemith gab die Antwort: Sogleich komponierte er unterm Titel «Des kleinen

Elektromusikers Lieblinge» 7 Stücke für 3 Trautonien. – Auch eine andere Frühform des Synthesizers – jetzt kommt endlich die Wettbewerbsfrage – ist nach dem Schöpfer benannt.

Es ist das einzige berührungslos zu spielende Musikinstrument: Die Position der in der Luft herumfuchtelnden Hände wird von zwei Elektroden ermittelt und in Töne umgesetzt, die sich nach singender Säge anhören. Die Biografie des Erfinders – wir akzeptieren den Lösungsnamen in der russischen und der amerikanischen Fassung – umfasst praktisch das ganze 20. Jahrhundert und ist so irr, dass man's kaum glauben mag. Herr X. machte in den Zwanzigern erst bei Lenin, dann in den USA Furore und überlebte anschliessend Stalins Gulag, indem er dem Geheimdienst diente. Per Postkarte oder Mail geht die Antwort an VPOD Zentralsekretariat, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich bzw. redaktion@vpod-ssp.ch. Als Preise winken Güterbuchscheine, pardon, Büchergutscheine zu 100, 50 und 20 Franken. | slt

### Es war Ada Lovelace

Aus feministischer Warte lässt sich das Rätsel im letzten Heft kritisieren: Gesucht war zwar eine Frau, aber am Ende war Ada Lovelace – mit vollem Namen: Augusta Ada King-Noel, Countess of Lovelace – doch in erster Linie via ihren Vater zu eruieren: Lord Byron. Dieser war zugleich Dichter, Liebhaber und Freiheitskämpfer, und zwar alles in der romantischen und pansexuellen Version. Die Tochter, die den Papa gar nie kennenlernte, «programmierte» für einen Vorläufer des Computers die Berechnung der Bernoulli-Zahlen. Nicht berechnet, sondern ausgelost sind: Marco Schmalz (Bern), Erika Schneider (Zürich) und Aschi Zach (Winterthur), an die wir Büchergutscheine gesandt haben. | slt

## VPOD-Landesvorstand vom 12. Dezember 2024

Der VPOD-Landesvorstand hat als Onlinekonferenz getagt und hat

- den Assoziierungsvertrag zwischen der VPOD-Region Basel und dem Berufsverband der Radiologiefachpersonen (SVM-TR), Sektion Deutschschweiz, ratifiziert.
- die Schulden der Region Genf gegenüber dem Verband für 5 Jahre eingefroren, verbunden mit der Auflage, in dieser Periode keine weiteren Defizite entstehen zu lassen.
- eine Diskussion zur Umsetzung des am Kongress verabschiedeten Positionspapiers gehalten sowie die Jahresschwerpunktplanung 2025 festgelegt.
- zur Frage einer allfälligen Volksinitiative für kantonale Einheitskrankenkassen eine kurze Aussprache gehalten.
- einen ersten Rückblick auf die EFAS-Kampagne gemacht. Eine umfassende Evaluierung inklusive Rückmeldungen aus den Regionen findet an der Sitzung des LV im Januar statt.
- nochmals die Sitzungsplanung für 2025 angepasst.
- vom abschlägigen Urteil des Bundesgerichts zur Wiederholung der Volksabstimmung über die Erhöhung des Frauenrentenalters (25. September 2022) Kenntnis genommen.

*Christian Dandrès, Präsident  
Natascha Wey, Generalsekretärin*

## VPOD-Landesvorstand vom 28. Januar 2025

Der VPOD-Landesvorstand hat als Onlinekonferenz getagt und hat

- für einen Streik bei den Radiologinnen und Radiologen des Spitals Freiburg die Streikkasse deblockiert.
- sich an eine Evaluation des vom VPOD lancierten Referendums und der gesamten Kampagne gegen EFAS (Volksabstimmung am 24. November; Ergebnis: 53,3 Prozent Ja) gemacht. Eine konsolidierte Rückschau soll im März der Delegiertenversammlung des Verbandes vorgelegt werden; der Landesvorstand wird sich an der kommenden Sitzung nochmals mit den «Learnings» aus der Kampagne befassen.

- aus Zeitgründen den Aktionsplan «Ökosyndikalismus» auf die nächste LV-Sitzung verschoben. Dort werden auch die Traktanden für die DV im März definitiv festgelegt.
- vom begonnenen Strukturprozess, mit dem sich die VPOD-Region Zürich modernisieren will, Kenntnis genommen.
- die personellen Entwicklungen auf dem Zentralsekretariat Zürich registriert, namentlich die Kündigungen der Zentralsekretärinnen Viviane Hösli (per Ende März) und Tanja Lantz (per Ende Juni). Die Stellen sind ausgeschrieben, ebenso wie diejenige im Bereich Kampagnen (Anna Rudin kehrt nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr ins Zentralsekretariat zurück).

*Christian Dandrès, Präsident  
Natascha Wey, Generalsekretärin*

## Rote Köpfe

Beim SGB gibt es eine neue Zentralsekretärin: **Cyrielle Huguenot** übernimmt das Gleichstellungsdossier. An Herausforderungen wird es nicht mangeln: Lohndiskriminierung, magere Renten, fehlende oder prekär ausgestattete Kindertagesbetreuung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – die Themen sind gesetzt. Und die neue Kollegin ist parat. Huguenot verweist auf die «bedeutende Legitimation und Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften» bei den aktuellen Fragen; sie selbst verfügt über umfangreiche Erfahrung im Bereich der Gleichstellung und hat bereits erfolgreiche nationale Kampagnen organisiert und geleitet.



Ein neues Gesicht hat der VPOD künftig in Schaffhausen. Der bisherige Regionalsekretär Micha Amstad hat mit der Übernahme des Finanzdossiers im Verband keine Kapazität mehr für den rechtsrheinischen Sprengel. Aber er hat das Glück, an einen Kollegen zu übergeben, der in Schaffhausen bestens vernetzt ist und bekannt wie ein bunter Hund: **Matthias Frick**. Fast im Alleingang hat Frick, früher AL-, heute SP-Politiker, das erfolgreiche Referendum gegen die Axpo-Verträge gestemmt. Ein prächtiges Gesellenstück! Prätig ist auch, dass sich – ganz z'usserschtusse und änn-n-am Rhy – seine kleinteiligen Politmandate (beim VPOD 20 Stellenprozente, dazu die Sekretariate des Gewerkschaftsbundes und der SP) zu einem hübschen Päckli arrondieren, neben dem auch familiäre Pflichten noch Platz haben.

Mit einem neuen Co-Präsidium startet der VPOD Luzern ins neue Jahr: **Pascal Beffa** und **Adila Choudry** stehen gemeinsam an der Spitze der leuchtenstädtischen Ehrenamtlichen. Beide stammen sie aus Kerngebieten des VPOD-Organisationsbereichs: Choudry ist Lehrperson an der Sekundarschule in Emmenbrücke, Beffa arbeitet als Arbeitsagoge in der Stiftung Contenti. Neu ist in Luzern auch das Domizil des VPOD:

tiges Gesellenstück!

Prätig ist auch, dass sich – ganz z'usserschtusse und änn-n-am Rhy – seine kleinteiligen Politmandate (beim VPOD 20 Stellenprozente, dazu die Sekretariate des Gewerkschaftsbundes und der SP) zu einem hübschen Päckli arrondieren, neben dem auch familiäre Pflichten noch Platz haben. Mit einem neuen Co-Präsidium startet der VPOD Luzern ins neue Jahr: **Pascal Beffa** und **Adila Choudry** stehen gemeinsam an der Spitze der leuchtenstädtischen Ehrenamtlichen. Beide stammen sie aus Kerngebieten des VPOD-Organisationsbereichs: Choudry ist Lehrperson an der Sekundarschule in Emmenbrücke, Beffa arbeitet als Arbeitsagoge in der Stiftung Contenti. Neu ist in Luzern auch das Domizil des VPOD:



Das Sekretariat ist von der Theaterstrasse an die Maihofstrasse gezügelt.

Und dann haben wir noch eine Gratulation:

VPOD-Kollegin **Ruth Dreifuss** ist am 9. Januar 85 Jahre alt geworden. Ihre Wahl in den Bundesrat war 1993 sensationell; sie folgte auf die Nichtwahl ihrer «Zwillingsschwester» Christiane Brunner und die daraus resultierende Frauenempörung. Mit Dreifuss ging, zwei Jahrzehnte nach der Ära Tschudi, das EDI wieder an die SP. Und die Kollegin nutzte die Gunst der Stunde. Eine historische Tat bleibt der Umbau der AHV, auch wenn's, wegen der zwei Frauenrentenaltersjahre, die sie drangeben musste, von den Gewerkschaften dafür zeitgenössisch Schimpfis gab. Seither sichern Ehegattensplitting und Erziehungsgutschriften allen Geschlechtern den eigenen Rentenanspruch und verbürgen die rentenwirksame Anerkennung unbezahlter Care-Arbeit, Dreifuss sei Dank. | slt (Fotos: zVg; Chatham House/Wikimedia CC)





Busfahrer N. wurde zum Opfer von Jugendgewalt – mit lang anhaltenden Folgen

# Die Bitterkeit bleibt

**Busfahrer N. hatte Pech: Die randalierenden Jugendlichen brachen ihm den Oberarm, der bereits wegen einer vorbestehenden Erkrankung geschwächt war. Zwar erlitt er am Ende keine finanzielle Einbusse. Aber psychisch hatte er hart zu beissen.** | Text: Sabine Braunschweig (Foto: justloove/iStock)

An einem Abend im Frühsommer stieg eine Gruppe ziemlich alkoholierter Jugendlicher in den Bus. Sie lärmten herum und begannen mit Faustschlägen und Fusstritten zu randalieren. Der Busfahrer, Kollege N., ging an einer Haltestelle nach hinten, um die Fahrgäste, die den Bus zu beschädigen drohten, aus dem Fahrzeug zu weisen. Doch aus der verbalen Auseinandersetzung wurde eine gewalttätige: Einer der jungen Burschen schlug dem Busfahrer auf den linken Arm, der andere haute ihm das Handy aus der anderen Hand. Dabei zog sich N. eine Fraktur des rechten Oberarms zu. Einer der Anführer wurde in der Strafuntersuchung wegen Gewalt und Drohung gegen Behörden und Beamte schuldig gesprochen und mit einer Sanktion belegt. Der Strafbefehl war rechtskräftig. Das zweite Verfahren zog sich in die Länge. Die Fotos, die von der Auseinandersetzung gemacht wurden, zeigten zwar den Schlag des Jugendlichen gegen den Arm des Busfahrers. Aber angeblich konnte daraus nicht abgeleitet werden, dass der Beschuldigte die Verletzung «wissentlich und willentlich» in Kauf genommen habe. Ohne die vorbestehende Schädigung hätte die Gewalteinwirkung wahrscheinlich nicht zur Fraktur geführt, schrieb die Jugendanwaltschaft. Daher könne «eine strafbare fahrlässige Verursachung der Körperverletzung nicht anklagegenügend erstellt werden».

## Wo kein Geld ist...

Die Strafuntersuchung wegen einfacher Körperverletzung wurde also eingestellt. Wie sein Komplize erhielt der Täter einen Strafbefehl wegen Gewalt und Drohung ge-

*Ein heiterer  
Frühsommer-  
abenddienst – aber  
unversehens eskaliert  
Jugendgewalt  
im Bus.*

**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.**

schlecht. Für N. war die Sache keineswegs vorbei. Der Vorfall belastete ihn einerseits physisch: Er war zu 100 Prozent arbeitsunfähig, und die Heilung der Oberarmfraktur zog sich in die Länge. Dazu kamen die psychischen Folgen. Zwei Jahre nach dem Vorfall teilte die Suva mit, dass sie nun die Taggeldleistungen einstellen werde. Sie gehe davon aus, dass eine leichte Tätigkeit wieder zumutbar sei. Inzwischen wurde N. auch von der Case-Managerin der Verkehrsbetriebe unterstützt. Diese regelte die Teilentlassung sowie die IV-Rente und fand auch mit der Pensionskasse eine gute Lösung; N. stand kurz vor dem AHV-Alter. Mit der Situation tat er sich dennoch schwer. Mit einem Gesuch an die kantonale Opferhilfe versuchte die VPOD-Vertrauensanwältin, eine Genugtuung zu erstreiten. Aber die Durchsetzung dieser Forderung beim jugendlichen Täter erwies sich als schwierig.



gen Behörden und Beamte. Die Zivilklage wurde auf den Zivilweg verwiesen. So weit, so

Mit zwei Betreibungen wurde zwar die Unterbrechung der Verjährung erreicht. Aber letztlich musste die Anwältin die Aussichtslosigkeit des Unterfangens einräumen: Der Jugendliche war schlicht mittellos, und auch für den Fall, dass sich seine Situation dereinst verbessern sollte, sei es keineswegs sicher, dass er zu einer Geldleistung verpflichtet würde, so die Anwältin. Die Frage der Kausalität würde sich dann erneut stellen, mit fraglichem Ausgang.

## Materielle Seite geregelt

Natürlich: Man kann sagen, dass der Kollege Glück im Unglück hatte – zumindest insofern, als er von den Sozialversicherungen gute Leistungen erhielt. Die Suva hatte ihm überdies eine Integritätsentschädigung zugesprochen. Ein Erwerbsschaden war also nicht eingetreten. Und auch im Hinblick auf die Pensionierung erlitt er letztlich keine finanzielle Einbusse. Etwas anderes ist die psychische Folge des Vorfalls, wobei einzuräumen ist, dass auch eine höhere Genugtuungssumme das nicht behoben hätte. Das Gefühl der Bitterkeit konnte N. auch Jahre nach dem Unfall nicht abstreifen.

Die Arbeit auf den Palmölplantagen in Malaysia wird weiterhin viel zu schlecht bezahlt

# Ungesicherte Existenz

**Palmöl boomt – die Arbeiterinnen und Arbeiter auf den Plantagen haben davon jedoch wenig. Eine Recherche von Solidar Suisse zeigt erstmals, wie hoch der Lohn im malaysischen Sabah sein muss, damit er zum Leben reicht.**

| Text: Christian Eckerlein, Solidar Suisse (Grafik: Solidar)



Der globale Palmölabsatz steigt und steigt. Von diesem Boom profitieren jedoch die Arbeiterinnen und Arbeiter auf den Plantagen in Südostasien kaum. Zusammen mit einer lokalen Partnerorganisation hat Solidar Suisse erhoben, welcher Lohn die Existenz der Beschäftigten im malaysischen Sabah sichern würde. Zugewanderte, vorwiegend aus Indonesien und den Philippinen, bilden das Rückgrat der malaysischen Palmölindustrie. Die meisten arbeiten ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, weshalb sie sich schlecht wehren können. Das zeigt sich auch an den Löhnen.

## Kontakt zum Herkunftsland halten

Ein Existenzlohn soll die Grundbedürfnisse decken: Nahrung, Wohnen, Kleidung, Gesundheit, Bildung, Transport, Kommunikation, Erholung, Kultur, Teilnahme am

sozialen Leben, dazu ein Batzen für Unvorhergesehenes. Um den Existenzlohn zu berechnen, haben wir Erhebungen auf drei Plantagen in Sabah durchgeführt. Dabei hat sich gezeigt, dass Arbeitsmigrantinnen und -migranten mehr für ihr Essen bezahlen müssen als andere Leute: Aufgrund des Risikos, mit dem sie als Undokumentierte beim Verlassen der Plantage konfrontiert sind, versorgen sie sich vorwiegend in den Lebensmittelläden innerhalb der Plantagenbezirke und müssen dort überhöhte Preise zahlen. Ausserdem fallen migrationsbedingte Kosten an, etwa für Visa oder um den Kontakt mit der Familie zu halten.

So haben die Recherchen einen Existenzlohn für die Beschäftigten der Palmölplantagen von rund 2400 Ringgit (480 Franken) ergeben. Dies ist deutlich mehr als der malaysische Mindestlohn von 1700 Ringgit (340 Franken). Die tiefsten real bezahlten Löhne erreichen nur einen Drittel davon. Zudem sind für Arbeiten wie das Ausbringen von Pestiziden – vorwiegend von Frauen verrichtet – die Löhne nochmals deutlich tiefer als für «typische Männerarbeit» wie

die Ernte. Auf der Plantage mit den tiefsten Löhnen erhielten Männer durchschnittlich 950 und Frauen 700 Ringgit pro Monat. Ein Hauptgrund für die miesen Löhne ist die Anstellung in Akkordarbeit. Bei Regen entfällt der Verdienst total.

## Unglaubliche Beteuerungen

Die Mühlen, die von den untersuchten Plantagen beliefert werden, tauchen in der Lieferkette grosser Lebensmittelhersteller auf. Jahrelang hat die Palmölindustrie – insbesondere Unternehmen, die dem Runden Tisch für nachhaltiges Palmöl (RSPO) angehören – beteuert, existenzsichernde Löhne bezahlen zu wollen. Trotz Ankündigungen hat der Runde Tisch jedoch bis heute keine Studie veranlasst. Auch aus diesem Grund hat Solidar die Recherche unternommen. Es braucht jedoch weitere Untersuchungen in anderen Regionen. Viele Firmen, die Palmöl aus Sabah beziehen, schreiben Milliardengewinne. Sie stehen in der Verantwortung, den Arbeiterinnen und Arbeitern, denen sie diese Gewinne verdanken, ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.

Palmöl ist ein Produkt der Ölpalme – hier eine Abbildung aus Köhler's *Medizinal-Pflanzen in naturgetreuen Abbildungen mit kurz erläuterndem Texte*, einem Apothekenhandbuch aus dem 19. Jahrhundert. Es wird aus dem Fleisch der Palmfrucht gewonnen und zu etwa zwei Dritteln in der Lebensmittelindustrie eingesetzt (daneben für Wasch- und Putzmittel, Kosmetika und für Biokraftstoffe). Es ist das industriell



am häufigsten eingesetzte Pflanzenöl; seine Beliebtheit liegt im vergleichsweise geringen Flächenbedarf. Der Ersatz etwa durch Kokosöl würde ein Mehrfaches an Anbaufläche benötigen. In die Kritik geriet Palmöl zum einen, weil für die Pflanzungen riesige Areale tropischen Regenwalds abgeholzt wurden (und werden) – und wegen der immer noch prekären Arbeitsbedingungen in der Produktion. | vpod

Peter Beutler, Krimiautor, ehemaliger Gymnasiallehrer für Chemie und Physik, Beatenberg

# Spätlese

**Ein Berufsleben als Chemiker und Gymilehrer lag hinter Peter Beutler. Als Pensionierter begann er zu schreiben. Die Regionalkrimis des Kollegen (zuletzt: «Trachselwald») sind politisch – und echte Bestseller.**

| Text: Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)

Es ist immer irgendetwas. Bei Peter Beutler, der mit seiner Frau, fünf Alpakas, ein paar (allerdings legefaulen) Hühnern sowie dem altersweisen Kater Felix in einem sonnenbeheizten Chalet hoch über dem Thunersee wohnt, ist es ein 70er-Jahre-Hotelkasten, der ihm die Aussicht versperrt. Nicht die ganze Aussicht – die Bergkulisse von Beatenberg ist eh grandios. Aber ausgerechnet das gewaltigste, das Jungfrau-Massiv, wird vom gelben Ungetüm verdeckt. Der Kollege ist mit seinen 82 Jahren allerdings alt genug zu wissen, dass Vollendung im Leben nicht zu erwarten ist. Was es aber immer wieder gibt: unerwartete Wendungen.

## In der eigenen Welt

Nach seinem Berufsleben als Chemie- und Physiklehrer – zuletzt am Musegg-Gymnasium in Luzern – war Peter Beutler in den Ruhestand getreten. Eine letzte Bestätigung dafür, dass er seine Sache recht gemacht hat, gab es, als die Schule in einem Naturwissenschaftsranking in den Top 3 erschien. Zunächst gab der Frischpensionierte seiner Spielzeugeisenbahnleidenschaft nach – aber die war irgendwann erschöpft. Was tun? Mit 70 Jahren machte er sich ans Schreiben von Kriminalromanen. Mit diesen gehört er derzeit zu den Erfolgreichsten der Zunft. Ausser dem Erstling sind alle Bücher im Emons-Verlag erschienen; 15 sind es in dieser Reihe, und Nummer 16 ist schon in der Pipeline. Zeitweise kamen die Bände fast im Halbjahrestakt, mittlerweile entsteht noch einer pro Jahr. Das Schreiben gehe fast von selbst, sagt Peter Beutler. Er ist dann so sehr in seiner Welt, dass er der Frau «Ja» und «Nein» zur Antwort gibt, ohne nachher noch zu wissen, wovon das Gespräch handelte. «Aber das haben wir doch besprochen», sagt sie dann. Er: «Entschuldige, ich war doch am Schreiben.» Aber warum tut er

das überhaupt? Will er ein zweiter Dürrenmatt oder Glauser werden, strebt er nach Ruhm und Buchpreisen? Ist persönliche Eitelkeit das Motiv? Immerhin hat der 10-jährige Enkel neulich, rein äusserlich, eine gewisse Ähnlichkeit mit Einstein diagnostiziert... Nein, es ist der politische Mensch Peter Beutler, der sich in seinen Büchern ausdrückt. Der Kriminalfall dient ihm als Aufhänger, die Gattung als Gewand für

beissendes Blossstellen von Unrecht und Unzulänglichkeit der scheinbar so perfekten Schweizer Demokratie. Themen sind etwa die Geheimarmee P-26 («Der Bunker von Gstaad») oder der Umweltskandal im Kandertal («Blausee»), wobei fiktive Elemente um ein reales Geschehen arrangiert werden. Im jüngsten Buch «Trachselwald» geht es um das schreiende Unrecht, das Verdingkindern angetan wurde – und zwar bis tief ins 20. Jahrhundert hinein. Sehr bewusst wählt Peter Beutler das Wort «Sklaverei». Um solcher Entrechtung willen habe man in den USA Bürgerkriege geführt; in der Schweiz wurde bis vor Kurzem weggeschaut.

Wie erwähnt: Ans Perfekte glaubt der Kollege nicht. Er weiss, dass es immer böse Leute geben wird, solche wie der sadistische Pfarrer Richard Fürchtegott Gosteli in «Trachselwald», der sein 4-jähriges Pflegekind dem Hunger und der Kälte aussetzt und beinahe zu Tode prügelt. Aber ein Rechtsstaat, der seinen Namen verdient, kennt Kontrollen und Mechanismen, solche Leute und die, die sie decken, aus ihren Chargen zu entfernen. Er braucht Rekurswege, die es allen,



Bestseller um Bestseller: Peter Beutler in seinem Haus in Beatenberg.

unabhängig von der Geburt, erlauben, sich Gehör und Menschenrecht zu verschaffen.

## Karriere als Buezerkind

Auch in Peter Beutlers Laufbahn spielte die Herkunft eine Rolle. Die Berufsberatung empfahl dem Buezerkind ein naturwissenschaftliches Studium, weil die mit Geisteswissenschaftlern zu besetzenden Posten ja für die besseren Kreise reserviert seien... Der Kollege ist mit seiner Wahl (gelegentlich fliesst etwas aus der Chemie auch in die Bücher ein) keineswegs unglücklich geworden. Aber Politik für die Unterprivilegierten hat er von da an sein Leben lang betrieben; für die SP sass er im Luzerner Kantonsparlament, und noch als Rentner in Beatenberg fand er sich, ehe er sich's versah, in der Gemeindeexekutive. Jetzt aber hat er sich mit den Krimis eine andere Möglichkeit aufgetan, seine Anliegen unters Volk zu bringen. Unter ein sehr breites Volk: Peter Beutlers Gesamtauflage erreicht, jedenfalls wenn man die E-Books mitrechnet, die für schweizerische Verhältnisse enorme Viertelmillion.

# 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](mailto:vpod@vpod-ssp.ch)

AZB  
8036 Zürich, Postfach



«Wer übernimmt  
die Kosten für die Delle  
an meinem Auto, wenn  
der Verursacher  
nicht zahlt?»

Jetzt Multi Rechtsschutz  
abschliessen für nur Fr. 138.–  
für vpod-Mitglieder!

[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

vpod  ssp

## Impressum

**Herausgeber:** VPOD

**Generalsekretärin:** Natascha Wey

**Redaktion:** Christoph Schlatter | *slf*

**Sekretariat:** Hilde Bigler

VPOD-Zentralsekretariat  
Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich  
Postfach, 8036 Zürich  
Telefon 044 266 52 52  
[redaktion@vpod-ssp.ch](mailto:redaktion@vpod-ssp.ch)  
[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

**Erscheint 8-mal pro Jahr**

**Satz, Druck und Spedition:**  
Mattenbach AG, Winterthur

**Auflage:** rund 16000 Exemplare

**Anzeigenregie:**  
VPOD-Zentralsekretariat  
Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich  
Postfach, Telefon 044 266 52 52  
[hilde.bigler@vpod-ssp.ch](mailto:hilde.bigler@vpod-ssp.ch)

Platzvorschriften unverbindlich

