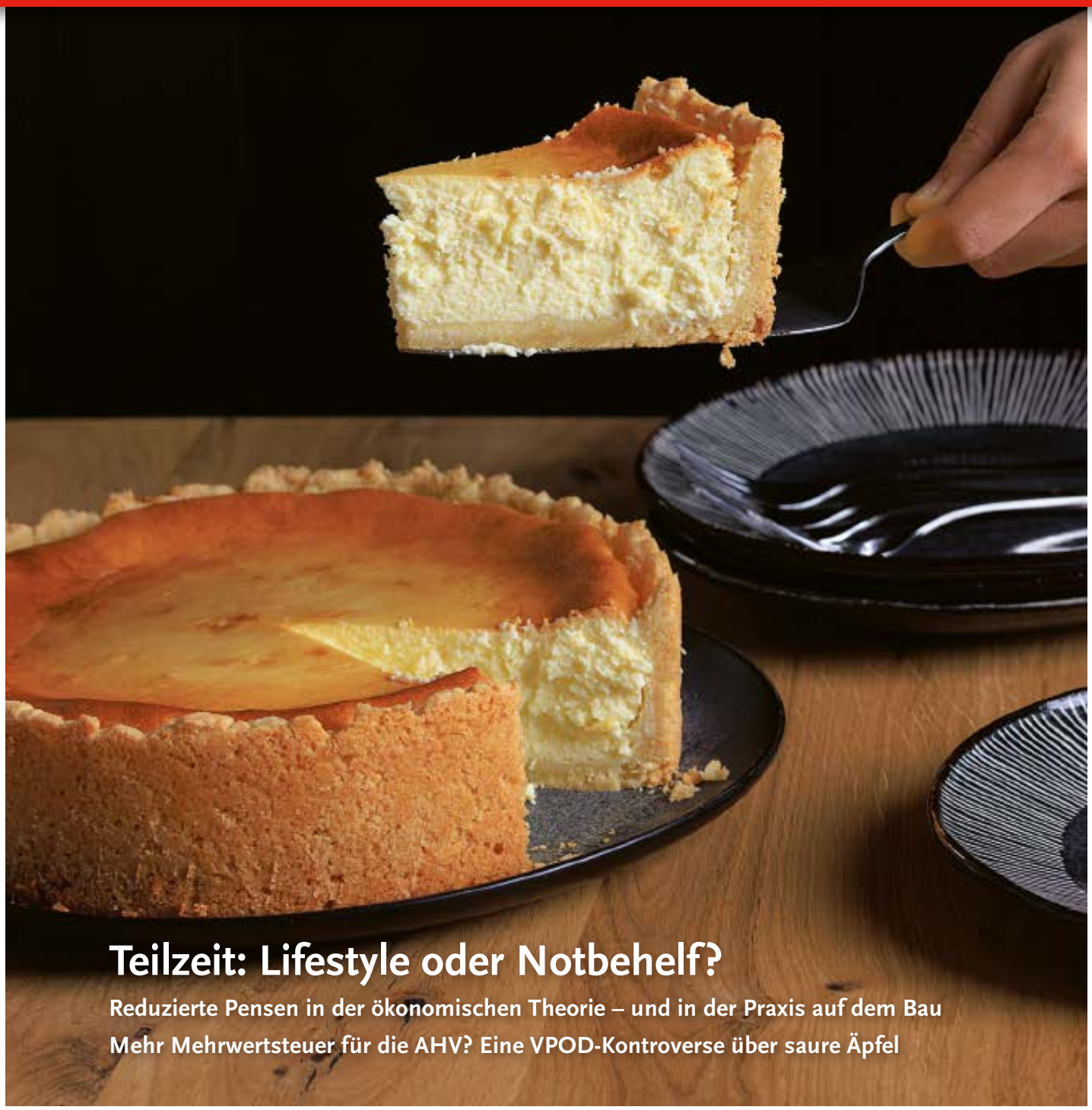
September 2026
Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

VPOD



Teilzeit: Lifestyle oder Notbehelf?

Reduzierte Pensen in der ökonomischen Theorie – und in der Praxis auf dem Bau

Mehr Mehrwertsteuer für die AHV? Eine VPOD-Kontroverse über saure Äpfel

Jetzt Angebot einholen

GLC 200 d 4MATIC, 163 + 23 PS (120 + 17 kW), Barkaufpreis: CHF 64 582.– (Fahrzeugwert CHF 65 900.–, abzüglich CHF 1318.– Preisvorteil). 5,1 l/100 km, 93,6 g CO_2/km, CO_2-Emissionen aus Treibstoff- und/oder Strombereitstellung: 22 g/km, Energieeffizienz-Kategorie: D. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 0,00 %, 1. grosse Leasingrate inkl. Versicherung: CHF 16 400.–, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 425.–, Fahrzeugversicherungsprämie (Vollkasko) ab dem 2. Monat: CHF 134.– (kann je nach Versicherungsnehmer variieren), monatliche Gesamtkosten: CHF 559.–. Abgebildetes Modell: GLC 200 d 4MATIC, 163 + 23 PS (120 + 17 kW), inkl. Sonderausstattungen (AMG Line Premium, Panorama-Schiebedach, MANUFAKTUR patagonienrot metallic, 20" AMG Leichtmetallräder im 5-Speichen-Design, Trittbretter in Aluminium-Optik mit Gumminoppen, wärmedämmend dunkel getöntes Glas, Head-up-Display, Fahrassistenz-Paket Plus), Barkaufpreis: CHF 84 126.– (Fahrzeugwert CHF 85 842.–, abzüglich CHF 1716.– Preisvorteil). 5,3 l/100 km, 140 g CO_2/km, CO_2-Emissionen aus Treibstoff- und/oder Strombereitstellung: 23 g/km, Energieeffizienz-Kategorie: E. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 0,00 %, 1. grosse Leasingrate inkl. Versicherung: CHF 21 300.–, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 555.–, Fahrzeugversicherungsprämie (Vollkasko) ab dem 2. Monat: CHF 134.– (kann je nach Versicherungsnehmer variieren), monatliche Gesamtkosten: CHF 689.–. Versicherungsbeispiel: Versicherungsnehmer (Nat. CH/Geb. 1982) aus Bern, private Nutzung, Zubehör unlimitiert, Deckungen: Haft mit Selbstbehalt CHF 0.–, Teilkasko mit Glas+ und Parkschaden+ mit Selbstbehalt CHF 200.–, Vollkasko mit Selbstbehalt CHF 1000.–. Ein Angebot der Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Vollkaskoversicherung obligatorisch und inbegriffen, Versicherungsträgerin ist die Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG. Eine Kreditvergabe ist verboten, falls diese zu einer Überschuldung des Leasingnehmers führen kann. Angebot gültig bis 30.11.2026 (Antragseingang) bei gleichzeitigem Abschluss einer Mercedes-Benz Motor Insurance Fahrzeugversicherung. Unverbindliche Preisempfehlung. Änderungen vorbehalten.

Themen des Monats

5 **Nach dem Sommer ist vor dem Sommer**
Der VPOD bündelt die Erkenntnisse aus den Hitzewellen für 2027

6–7 **Zwei Rezepte für saure Äpfel**
Ob für die 13. AHV die Mehrwertsteuer erhöht werden soll, wird im VPOD kontrovers diskutiert

8–9 **Plattformbeschäftigte, vereinigt euch!**
Die ILO beschliesst ein Abkommen für die Arbeitnehmenden von Uber & Co.

11–19 **Dossier: Teilzeit – eine Auslegeordnung**
Teilzeit als Lebensstil, als Arbeitszeitverkürzung, als Flucht aus Stress, als Renten- und Karrierekiller, als Faktor für die Arbeitsorganisation und als Vereinbarkeitshilfe
«Vereinbarkeit auch für Männer»:
Interview mit Barbara Rimml vom Verein Pro Teilzeit

21 **Alternative zu einer Welt in Flammen**
Der VPOD entsandte eine Vertreterin ans Weltsozialforum nach Benin

Rubriken

4 **Gewerkschaftsnachrichten**
10 **Aus den Regionen und Sektionen**
20 **Recht und Unrecht:** Winti-Bus-Streik «widerrechtlich»?
22–23 **Gewerkschaftswelt**
24 **VPOD aktuell**
25 **Hier half der VPOD:** (Über)strapazierte Geduld
26 **Solidar Suisse:** Das Ende einer globalen Vision
27 **Menschen im VPOD:** Barbara Jörg, Gärtnerin und Gruppenchefin im Friedhof Muri bei Bern

Redaktion/Administration:
Postfach, 8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
Nr. 6, September 2026
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch
Erscheint 8-mal pro Jahr

Christoph Schlatter
ist Redaktor des VPOD-Magazins

Sachsen-Anhalt

In Nebra fand man die mit 4000 Jahren älteste Darstellung des Sternenhimmels. Zwei Zaubersprüche aus Merseburg sind die frühesten überlieferten Texte in deutscher Sprache. Im Dom zu Naumburg steht seit 1250 Uta, eine der ersten Frauenstatuen mit individuellen, geradezu emanzipierten Zügen. In Köthen komponierte ein gewisser Bach die Brandenburgischen Konzerte. Kollege Händel ging in Halle zur Schule. Am Harz stolperte Goethe herum, was sich im Faust niederschlug. Das Bauhaus stand in Dessau. Von dort stammt auch der Komponist der Dreigroschenoper, Kurt Weill. Ihn scheuchten die Nazis 1933 ins Exil, das Bauhaus schlossen sie, weil «undeutsch».

Einen Massenmord und zwei Diktaturen später in Sachsen-Anhalt: blühende Landschaften und mit EU-Geld blitzblank renovierte Städte. Und am 6. September 2026 bei der Landtagswahl: 44 Prozent für die rechtsextreme AfD.

Ja: Es gibt einige DDR-Sonderfaktoren. Magdeburg war ein Zentrum des Maschinenbaus, in Bitterfeld sassen die Chemiekombinate. Deren Abwicklung nach 1990 hinterliess grossflächige Arbeitslosigkeit und gebrochene Lebensläufe. Wer woanders eine Chance sah, ging weg. Strukturschwäche und Abwanderung halten an. Zurück bleiben die Alten. Und, weil die Frauen agiler sind, zu viele junge Männer. Es gibt Dörfer ohne Laden, ohne Beiz, ohne Bus.

Aber anderswo gibt es das auch. In Österreich. In Grossbritannien. In Frankreich. Es gibt ähnliche Tendenzen nach ganz rechts. Man kann solche Wahlergebnisse also nicht mehr mit Ossi-spezifischer Befindlichkeit erklären. In den USA ist der Irrsinn bereits an der Macht. 80 Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs und fast 40 nach dem Mauerfall brechen bisherige Ordnung und Orientierung vor unseren Augen auseinander. Auch das Schlimmste wird wieder denkbar, wenn es nicht bereits begonnen hat. Und es fehlt an Anhaltspunkten, wonach das Pendel bald zurückschlüge.

Dabei hätten wir doch noch ein paar Aufgaben, die mit Abschottung, fossiler Energie und einem verklärenden Blick ins Gestern nicht zu lösen sind. Zum Beispiel: den Planeten retten, die Migration human lenken, die Welt gerechter machen, den Krieg ächten.

In Halberstadt, Sachsen-Anhalt, spielt eine Orgel das Stück «As slow as possible» von John Cage. 2001 hat sie angefangen. Die Töne, von Sandsäcken gehalten, wechseln nur alle paar Jahre. Es werden heute schon Tickets verkauft für den 4. September 2640. Dann wird der Schlussakkord ausklingen. Wird er?

Soll sich zur Schweiz bekennen: Novartis.

Sollen anständig bleiben: Swiss-Fluggäste.

Novartis und Zimmer Biomet bauen ab

Die Unia ist alarmiert: Novartis hat die Schliessung des Standorts Kleinbasel mit rund 200 Beschäftigten angekündigt. 130 Personen sollen entlassen werden. Das Werk stellt klinische und kommerzielle Wirkstoffe her und testet sie. Ein kleiner Teil der Arbeitsplätze bleibt in Basel, der Grossteil wird aber ins Ausland verlagert. Die neuerliche Ankündigung – kein Jahr nach Bekanntgabe des Abbaus in Stein (AG) – lasse befürchten, «dass das globale Management von Novartis die Produktion in der Schweiz grundsätzlich in Frage stellt», so die Unia. Sie verlangt den Verzicht auf Entlassungen und ein verlässliches Bekenntnis zum Standort Schweiz. – Der angekündigte Abbau beim US-Medizintechnik-Unternehmen Zimmer Biomet verstört ebenfalls: 580 Stellen in Winterthur sollen verschwinden. Sollen die Beschäftigten dafür bezahlen, dass seit 2022 fast 3 Milliarden US-Dollar ans Aktionariat geflossen sind? Der verbleibende Unternehmsrumpf in Winterthur dient nur noch dem «Swiss made»-Label. | *unia/slt (Foto: MBxd1/Wiki CC)*

Lohndifferenz bleibt hartnäckig

Die Löhne der Frauen in der Schweiz liegen laut BfS-Analyse noch immer deutlich unter jenen der Männer: im Schnitt um 1364 Franken im Monat oder 15,7 Prozent. Kriterien wie Branche, Beruf oder Stellung in der Hierarchie erklären gut die Hälfte der Differenz. Der SGB fokussiert neu verstärkt auch auf diesen Teil: «Dieser sogenannte erklärbare Anteil ist selbst oft diskriminierend. Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, zahlen oft schlechter.» Die 640 Franken, die durch die erfassten Kriterien nicht zu erklären sind, deuten laut SGB «stark auf eine direkte Lohndiskriminierung» hin. Er will dem Missstand mit der Ausweitung von Lohnanalysen und mit Sanktionen bei Gesetzesbruch begegnen. | *slt/sgb*

Gegen Gewalt im Land- und Luftverkehr

Mit Aktionen haben VPOD, SEV und Syndicom zum Internationalen Tag gegen Aggressionen im öffentlichen Verkehr (3. September) den mangelnden Schutz des Personals beklagt. «Gewalt am Arbeitsplatz darf nicht als Berufsrisiko hingenommen werden», sagt VPOD-Generalsekretärin Rebekka Wyler. Es liege auch an den Arbeitgebern, die Beschäftigten zu schützen. Für 2025 gehen die Gewerkschaften von gut 3000 Fällen aus: Beschimpfungen, Drohungen, körperliche Übergriffe. Auch Kapers, die Gewerkschaft des Kabinenpersonals, hat sich angeschlossen. Auch hier eine Zunahme: Das Bundesamt für Zivilluftfahrt zählte im vergangenen Jahr 2043 Vorfälle mit sogenannten *Unruly Passengers* (Vorjahr: 1730). Die Ereignisse reichen von der Missachtung sicherheitsrelevanter Anweisungen über verbale Aggression bis hin zu körperlicher Gewalt und sexuellem Übergriff. | *vpod (Foto: AlxeyPnferov/iStock)*

Ständeratskommission will Europapaket auftun

Die Wirtschaftskommission des Ständerats (WAK-S) hat zu den Bilateralen III unverständliche Entscheide getroffen. Sie gefährden nicht nur den Lohnschutz, sondern das ganze Europapaket. Die WAK-S will wieder eine Kaution für unbescholtene Entsendefirmen; die Bilateralen III sehen an deren Stelle eine verstärkte Subunternehmerhaftung vor. Diese hat die Kommission gestrichen, ebenso den Schutz von Personalvertretungen gegen missbräuchliche Kündigung. Wenn die WAK-S die Bilateralen III insgesamt killen will, soll sie es offen sagen. Der SGB betont, dass die Schweiz zu ihrer wichtigsten Partnerin gute Beziehungen braucht. Kapieren das auch die angeblich wirtschaftsnahen bürgerlichen Parteien? | *slt*

Sonntagsblick-Aus bedroht Zustellerinnen

Der *Sonntagsblick* von Ringier erscheint am 27. Dezember letztmals. Syndicom kritisiert vor allem den Abbau von Arbeitsplätzen bei der Post-Tochter Presto. Zustellerinnen sind oft prekär dran und verdienen sich einen kleinen Zustupf, der jetzt gefährdet ist. Aber auch in der Redaktion, der Produktion und im Druck dürfte das Aus des «Sobli» Folgen haben, trotz neuem *Blick fürs Wochenende*. | *slt*

Der VPOD bündelt die Erkenntnisse aus den Hitzewellen 2026 für 2027

Nach dem Sommer ist vor dem Sommer

Der von extremen Hitzewellen geprägte Sommer 2026 ist vorbei – der nächste wird folgen und kaum kühler sein. Der VPOD will aber, dass 2027 in allen Branchen und Betrieben Aktionspläne bestehen. Gesundheit und Sicherheit gehen vor, überall! | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Ugurhan/iStock)*

Der Sommer war sehr gross, heisst es bei Rilke. 2027 war er vor allem: sehr heiss. Aus praktisch allen Branchen erreichen den VPOD Klagen: So hohe Temperaturen stellen sowohl ein Gesundheits- als auch ein Sicherheitsrisiko dar, im Nahverkehr ebenso wie in der Kita, für Spitalangestellte wie für Lehrpersonen. Und für die jeweils Schutzbefohlenen, Patientinnen, Klienten, wie fürs Personal. Die Arbeitgeber tun zu wenig für dessen Schutz. Die wohl extremste Situation herrscht beim Bodenpersonal im Luftverkehr, das auf dem schattenlosen Rollfeld bei bis zu 60 °C tätig ist. Im Extremfall droht der Hitzschlag, aber auch hitzebedingt nachlassende Konzentration kann schwerwiegende Folgen haben. Das gilt etwa auch für Mitarbeitende der städtischen Bauämter und Entsorgungsdienste.

Für den Hitzesommer 2027 braucht es Aktionspläne.

Kombinierten Index verwenden

Für den Umgang mit der Hitze sind das Arbeitsgesetz und die zugehörige Verordnung 3 die massgeblichen Rechtsquellen – auch wenn seinerzeit bei ihrer Entstehung eher der Schutz vor Kälte im Vordergrund stand. Jedenfalls liegt die Kontrolle bei den Arbeitsinspektoraten der Kantone; die Gewerkschaften und auch die einzelnen Beschäftigten haben aber Parteistellung. Auch gemäss Verordnung über die Unfallverhütung gilt: Die Arbeit muss unterbrochen werden, wenn eine Gefahr für die Arbeitnehmenden besteht. Aber ab wie viel Grad?

Konkrete Temperaturgrenzwerte findet man nur vereinzelt. Im Kommentar des Seco zur Verordnung zum Arbeitsgesetz stehen 26,5 °C als Grenze des thermischen Komforts. Die Temperatur allein sagt aber zu wenig aus. Arbeitshygienikerinnen und der VPOD empfehlen einen kombinierten Index. Wenn Wärme, Strahlung, Luftfeuchtigkeit und Luftzug zusammengezogen werden, kann das Ergebnis deutlich von der Thermometeranzeige abweichen. Wissenschaftlich anerkannt für die Messung von Hitzestress beim Menschen ist der sogenannte WGBT-Index. Wenn es brenzlig wird, muss die STOP-Regel angewandt werden: Es sollen – in dieser Reihenfolge – Substitution, dann technische, organisatorische und schliesslich personenbezogene Massnahmen greifen. Kann man die Arbeit in den Herbst verschieben? Lässt sich das Gebäude energetisch sanieren? Ist wenigstens die Anbringung von Jalousien kurzfristig möglich? Helfen zusätzliche Pausen? Ist die Kleiderordnung sakrosankt? Gibt es genug zu trinken? Ausreichend Sonnenschutzcrème?

Am Ende steht die Gretchenfrage: Wer entscheidet über Arbeitsunterbrechungen? Artikel 4 der Arbeitsschutzverordnung weist diesen Job dem Arbeitgeber zu. Aber das Gesetz sieht, wo die Sicherheit in Gefahr ist, den Unterbruch zwingend vor, nicht bloss als Möglichkeit. Auch aus Artikel 324 Absatz 1 des Obligationenrechts lässt sich ableiten, dass sich ein Arbeitgeber im Annahmeverzug befindet, wenn er die notwendigen Schutzmassnahmen nicht gewährt, und dass die Leistungspflicht der Arbeitnehmerin dann nach Treu und Glauben erlischt. Und Obacht: Zusätzliche Pausen erfordern zusätzliches Personal, sofern die Aufgaben unverändert bleiben.

24 Stunden zur Entschärfung

Der VPOD wird die kühlere Jahreszeit nutzen, diese Vorgaben in den einzelnen Branchen zu konkretisieren. Bereits im Herbst sollen an den Arbeitsplätzen Konsultationen stattfinden, die in einen branchen- oder betriebsspezifischen Aktionsplan münden. Spätestens im Frühling 2027 muss dieser fixiert sein. Der konkrete Ablauf wäre im Ernstfall: Die Arbeitnehmenden melden das Problem und setzen eine Frist von 24 Stunden, die Situation zu entschärfen – etwa durch Verschiebung, Verlagerung, Beschattung oder durch zusätzliche Trink- und/oder Erholungspausen. Erfolgt innerhalb der Frist keine genügende Umsetzung, muss verhandelt werden. Und zwar sofort, unverzüglich! Wenn das scheitert oder verweigert wird, kann das ganze Arsenal aufgefahren werden, das Gewerkschaften zur Verfügung steht: Anzeige beim Arbeitsinspektorat, Einleitung arbeitsrechtlicher Verfahren, betriebliche Protestaktionen und -pausen, Streik.

Ob für die 13. AHV die Mehrwertsteuer erhöht werden soll, wird im VPOD kontrovers diskutiert

Zwei Rezepte für saure Äpfel

Obwohl die Delegierten des SGB die Vorlage deutlich angenommen haben (80 zu 19 bei 3 Enthaltungen), wird die Finanzierung der 13. AHV via Mehrwertsteuer im VPOD weiterhin kontrovers diskutiert. Die VPOD-DV wird die Frage Ende September behandeln. Vorerst ein Ja- und ein Nein-Plädoyer. | **Porträts:** *zVg;* **Fotos:** *mdworschak und LisaValder/iStock*

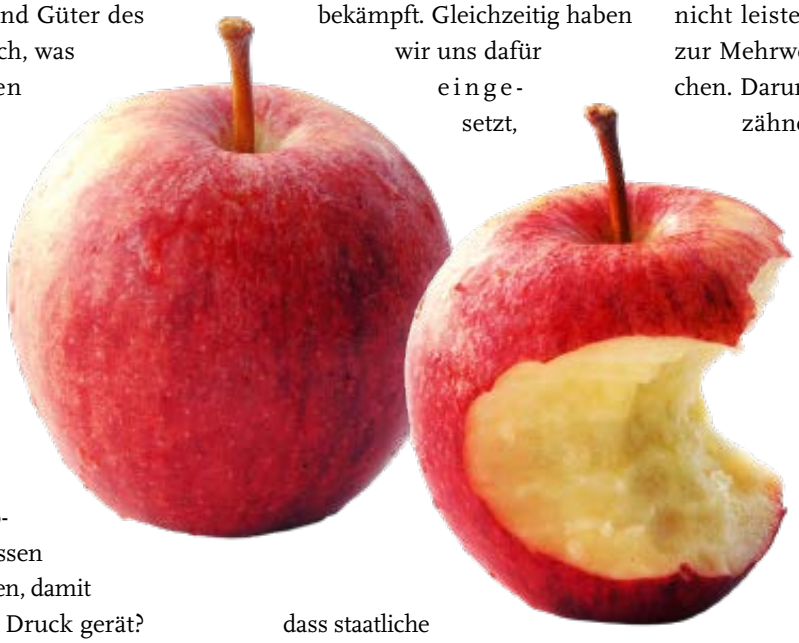
Ein zähneknirschendes Ja

Die 13. AHV-Rente ist ein Grosserfolg der Schweizer Gewerkschaften. Das Volk hat damit der Abbaulogik von rechts eine klare Absage erteilt. Dass die Finanzierung nun über eine Erhöhung der Mehrwertsteuer geschehen soll, ist für uns alle eine bittere Pille. Ursprünglich waren zusätzliche Lohnprozente vorgesehen, kombiniert mit einer massvollen Erhöhung der Mehrwertsteuer. Das bürgerlich dominierte Parlament schwenkte in letzter Minute auf eine reine Mehrwertsteuererhöhung um. Dieser Entscheid war undemokratisch – denn die 13. AHV-Rente basiert auf einem klaren Volksentscheid, der eine soziale Finanzierung verlangt.

Doch wir müssen zu der Vorlage Stellung nehmen, die im November zur Abstimmung kommt. Was bedeutet die Mehrwertsteuererhöhung im Detail? Der allgemeine Satz soll von 8,1 auf 8,5 Prozent steigen. Der reduzierte Satz von 2,6 Prozent für Lebensmittel und Güter des täglichen Bedarfs bleibt gleich, was die sozialen Auswirkungen doch etwas abfedert. Zu beachten ist auch, dass auf den grössten Ausgabenposten gerade auch von Haushalten mit weniger Geld – Mieten, Prämien, Steuern – keine Mehrwertsteuer entrichtet wird.

Soll man aus grundsätzlichen Überlegungen die vorgelegte Mehrwertsteuererhöhung bekämpfen – oder müssen wir in den sauren Apfel beissen, damit die AHV nicht weiter unter Druck gerät? In den nächsten Jahren werden zahlreiche Arbeitnehmer:innen in Rente gehen. Bis 2035 steigt die Zahl der Pensionierten um rund 25 Prozent, während die Erwerbsbevölkerung nur um 5 bis 10 Prozent zunimmt. Entsprechend wird das Umlageergebnis ohne zusätzliche Finanzierung rasch negativ. Aktuell verfügt der AHV-Fonds noch über Reserven. Doch die Prognosen zeigen, dass der Fonds Anfang der 2030er Jahre unter die Schwelle von 70 Prozent der Ausgaben fallen dürfte. Darum braucht es dringend eine Zusatzfinanzierung, die selbstverständlich möglichst sozial erfolgen muss.

Die Rechten wollen die AHV finanziell schwächen, um den Druck auf das Rentenalter zu erhöhen. Das fordern sie immer wieder im Parlament und in der Öffentlichkeit, und es steht auch in ihren Parteiprogrammen: Wir alle sollen länger arbeiten. Wir Gewerkschaften haben solche Forderungen immer bekämpft. Gleichzeitig haben wir uns dafür eingesetzt, dass staatliche Ausgaben sozial finanziert werden. Völlig klar: Die Mehrwertsteuer ist eine unsoziale Steuer. Menschen mit wenig Geld sind von einer Erhöhung deutlich stärker betroffen. Gleichzeitig können wir es uns schlicht nicht leisten, die AHV mit einem Nein zur Mehrwertsteuererhöhung zu schwächen. Darum braucht es ein – wenn auch zähneknirschendes – Ja zur AHV-Finanzierungsvorlage.



Auch damit bleibt die AHV eine der grössten sozialen Errungenschaften unseres Landes. Ihre Einführung nach dem Zweiten Weltkrieg war ein emotionaler Moment. Endlich war der verdiente Ruhestand da. Grosse Sprünge konnte man zwar nicht machen, aber die Altersarmut ging zurück. Die AHV ist sozial ausgestaltet, indem auch die Reichsten nicht mehr als die Maximalrente erhalten. Erziehungs-

und Betreuungsgutschriften sorgen dafür, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Diese Errungenschaft dürfen wir nicht riskieren. Auch wenn die 13. AHV-Rente nun ausschliesslich über eine Erhöhung der Mehrwertsteuer finanziert wird, bleibt die Umverteilung von oben nach unten bestehen. Und Lohnbeiträge machen immer noch 71 Prozent der AHV-Finanzierung aus.

Darum stimme ich am 29. November Ja – wenn auch zähneknirschend. Damit wir nicht das üble Spiel der Rechten mitspielen und am Schluss dazu beitragen, die AHV zu schwächen. | *Lelia Hunziker, VPOD-Landesvorstand*

Ein Nein ohne Wenn und Aber

In der Kampagne für die 13. AHV-Rente haben wir dafür argumentiert, dass kurzfristig keine zusätzliche Finanzierung nötig sei. Gleichzeitig unterstützten wir «für die langfristigen Finanzierungsbedürfnisse» – so die Formulierung des Initiativkomitees im Abstimmungsbüchlein – eine Erhöhung der Lohnbeiträge: «Es kommt nicht infrage, die Mehrwertsteuer zu erhöhen», sagte Léonore Porchet, Vizepräsidentin der Grünen, 2024. Die SP teilte die Ansicht. In den parlamentarischen Beratungen setzten sich die linken Parteien dann allerdings für eine «Mischlösung» ein: eine Erhöhung der Lohnbeiträge, kombiniert mit einer Erhöhung der Mehrwertsteuer. Doch auch diese Lösung wurde verworfen: Übrig bleibt nun nur die Mehrwertsteuer! Das ist ein Sieg des bürgerlichen Lagers. «Hauptsache, keine Erhöhung der Lohnbeiträge!», triumphieren *NZZ* und Arbeitgeberverband. Das wirft einige Fragen auf. Ist es tatsächlich konsequent, am Ende des Prozesses das Gegenteil von dem zu vertreten, wofür wir gekämpft haben? Ist es nicht paradox, eine Niederlage einzufahren und am Ende trotzdem deren Ergebnis zu unterstützen?

Gestern wie heute gibt es kurzfristig keinen Grund für eine zusätzliche Finanzierung der 13. AHV-Rente. Die AHV erzielte 2024 und 2025 Überschüsse von 5,6 bzw. 4,4 Milliarden Franken. Zudem verfügt sie über ein Rekordvermögen von 60,4 Milliarden Franken, was 113 Prozent ihrer jährlichen Ausgaben entspricht. Von einer finanziellen Dringlichkeit kann also keine Rede sein. Wie Pierre-Yves Maillard es formulierte: «Wir müssen nicht so hohe Reserven anhäufen. Eine vom Bundesrat in Auftrag gegebene Studie kam zum Schluss, dass die AHV auch mit halb so hohen Reserven kein Risiko eingehen würde, und empfahl vorsichtshalber Reserven in Höhe von 70 Prozent der Jahresausgaben anstelle von 100 Prozent.» 70 Prozent entsprächen einem Vermögen von rund 37 Milliarden Franken – gegenüber heute besteht also ein Spielraum von rund 23 Milliarden Franken. Da können wir erst einmal ruhig bleiben …

Bleibt die Mehrwertsteuer selbst. Zunächst eine offensichtliche Tatsache: Eine Erhöhung dieser Steuer würde die Kaufkraft sowohl der Arbeitenden als auch der Rentnerinnen und Rentner schmälern. Die zusätzliche Belastung wäre zwar nicht enorm – im Durchschnitt aber doch 180 Franken pro Jahr und Haushalt. Dazu kommen aber die erneut stark steigenden Krankenkassenprämien, ganz zu schweigen von den übrigen Kosten: Mieten, Transport usw. Nur die Löhne treten an Ort und Stelle! Zudem wäre es die zweite Erhöhung der Mehrwertsteuer in kurzer Zeit: 2024 wurde der Steuersatz bereits um 0,4 Prozentpunkte angehoben. Insgesamt würde die Mehrwertsteuer damit innerhalb von vier Jahren um mehr als 10 Prozent steigen!

Dass sie eine zutiefst unsoziale, regressive Steuer ist, bestätigen sämtliche Studien, so auch eine des Forschungsinstituts BAK im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen: «Haushalte mit tiefem Einkommen werden im Verhältnis zu ihrem verfügbaren Einkommen stärker belastet als Haushalte mit hohem Einkommen, weil der Konsum einen grösseren Anteil ihres Budgets ausmacht.»

Wir müssen keine Angst davor haben, Nein zu stimmen! Zwischen der Auszahlung der 13. AHV-Rente und dem Ausgang der Abstimmung im November besteht kein Zusammenhang. Ob das Ja oder das Nein gewinnt: Die Rentnerinnen und Rentner werden ihre 13. AHV-Rente im Dezember erhalten. Nein zu sagen bedeutet nicht, die AHV zu schwächen. Sondern, eine unsoziale Finanzierung abzulehnen. Und für eine konsequente gewerkschaftliche Haltung einzustehen, die unseren Grundsätzen treu bleibt. | *Agostino Soldini, VPOD-Zentralsekretär Lausanne*

Die ILO beschliesst ein Abkommen für die Arbeitnehmenden von Uber & Co.

Plattformbeschäftigte, vereinigt euch!

VPOD-Zentralsekretär Roman Künzler war Teil der Arbeitnehmendendelegation an der letzten Internationalen Arbeitskonferenz, die ein Abkommen für die Plattformbeschäftigten beschloss. Sein Bericht zeigt: Globale Regulierung ist möglich, aber eine zähe Sache. | **Text:** *Roman Künzler;* **Fotos:** *Committee Decent Work in the Platform Economy*

Genf, Geneva International Conference Center, am 12. Juni: Mitten in der Nacht wird im Verhandlungssaal, direkt neben dem zweitwichtigsten Uno-Hauptgebäude der Welt, gejubelt und zu den Klängen von «Bella ciao» getanzt. Was ist passiert?

Zähneknirschende Zustimmung

Nach einem Aushandlungsprozess, der fünf Jahre gedauert hat, haben sich die Delegationen der Arbeitnehmenden, der Arbeitgeber und der Staaten auf ein Übereinkommen zum Schutz der Plattformbeschäftigten geeinigt. Rund 400 Millionen Menschen weltweit arbeiten derzeit in dieser neuen Form. Die Konvention ist ein Meilenstein für die Betroffenen, aber auch für die Internationale Arbeitsorganisation ILO (International Labor Organisation), welche sich aktuell in einer (Finanzierungs-)Krise befindet.

Die ILO wurde 1919 im Rahmen der Verträge von Versailles gegründet und 1944 am Ende des zweiten Weltkrieges als Uno-Sonderorganisation neu aufgestellt. Es ist die einzige Uno-Organisation, bei der die Arbeitnehmenden und ihre Gewerkschaftsvertretungen direkt am Verhandlungstisch sitzen. Die ILO ist tripartit organisiert und entscheidet im Konsens. Anders ausgedrückt: Es wird so lange verhandelt, manchmal die ganze Nacht hindurch, bis alle Parteien einem Text zustimmen. Oder vielmehr, wie in diesem Beispiel: bis eine klare Mehrheit der Staaten zusammen mit den Arbeitnehmenden den Druck auf die Arbeitgeber derart erhöhen, dass diese zähneknirschend einem Kompromisstext zustimmen.

Wie muss man sich das Ganze vorstellen? Die Internationale Arbeits*konferenz* ist sozusagen das Weltparlament der Arbeitswelt; sie kommt jedes Jahr zu einer zweiwöchigen Session in Genf zusammen. Im Saal sitzt links die Delegation der Gewerkschaften, geleitet von einer von ihr gewählten Verhandlungsführerin. In diesem Fall war es Amanda Brown vom Trade Union Congress, dem britischen Gewerkschaftsbund. Rechts sind die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber – diesmal direkt von Plattformen wie Uber entsandt. In der Mitte befinden sich die diplomatischen Gesandten der 193 Uno-Mitgliedstaaten.

Jubel bei der ILO, …

Ausbeutung ohne Grenzen?

Es geht also 2026 um die Plattformwirtschaft à la Uber. Die Idee ist so alt wie der Kapitalismus: Arbeit ausbeuten ohne Anstellungsverhältnis, ohne dass man Löhne oder gar diese blöden Sozialversicherungsleistungen bezahlen muss, am besten gleich konkurrenzlos als Monopol im jeweiligen Geschäftsbereich. Der Angriff der Plattformgiganten ist genau dieser. Schluss mit dem traditionellen Arbeitsvertrag, an den eine soziale Absicherung für Krankheit, Unfall und das Alter gekoppelt war. Und die Rückkehr in das Taglöhnertum des 19. Jahrhunderts, in die Schwarzarbeit, in die Verantwortungslosigkeit.

Die bekannteste Plattform hierzulande ist Uber. Uber Eats ist der zugehörige Essenslieferant, der über das gleiche Login läuft. Weltweit gibt es fast 8 Millionen Fahrerinnen und Kuriere, die als Scheinselbständige auf eigenes Risiko unterwegs sind. Und zwar zu unglaublich prekären Arbeitsbedingungen. Uber ist zwar die bekannteste, aber bei Weitem nicht die grösste dieser Plattformen. Gerade in den bevölkerungsreichen Ländern Asiens (Indien, China, Indonesien) sind die Dimensionen nochmals andere. Und im globalen Süden läuft ein immer grösserer Teil des Wirtschaftslebens

über Plattformen. Sie werden so sowohl für Arbeitnehmende als auch für die Bevölkerung unumgänglich.
Nach dem Zweiten Weltkrieg war der Auftrag der internationalen Gemeinschaft innerhalb der ILO klar. Arbeit soll keine Ware sein, und soziale Sicherheit muss als Grundlage der Friedensordnung im Rahmen des Völkerrechts geschützt werden. Die mittlerweile 193 Übereinkommen (Konventionen) der ILO sind wichtige Grundlagen, sofern sie denn angewandt werden. Sie umfassen ein breites Spektrum von Themen: Kinderarbeit, Gesundheitsschutz, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streik. Viele Übereinkommen sind das Resultat jahrelanger konkreter Kämpfe für würdige Arbeit.

Den Druck erhöht

Das gilt auch für das jüngste, das ILO-Übereinkommen 193 über menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft. Gewerkschaften und Kollektive weltweit kämpfen gegen die Macht und die Arroganz der Plattformen und die miserablen Arbeitsbedingungen. Sie haben den Druck auf die Staaten erhöht, das Problem in den Griff zu bekommen, und haben schliesslich erreicht, dass das Thema auf die Traktandenliste der ILO gesetzt wurde. Jetzt ist das Ding in trockenen Tüchern. Nach dem Übereinkommen müssen die Staaten und Plattformen einerseits klare Kriterien für die Klassifizierung der Arbeiterinnen und Arbeiter etablieren. Sie müssen den Gesundheitsschutz sicherstellen, die Gewerkschaftsrechte durchsetzen und dafür sorgen, dass die Normen für alle Plattformbeschäftigten und alle Arten von Plattformen gelten.
Auch dürfen – ein wichtiger Schritt – Plattformbeschäftigte bei den Sozialversicherungen gegenüber anderen Arbeitnehmenden nicht benachteiligt werden. Die Vertragsbedingungen müssen verständlich sein, und der Algorithmus und das Funktionieren der Abläufe müssen transparent gemacht werden. Hier geht es beispielsweise um die Zuweisung von Aufträgen nach bestimmten Kriterien. Über Einsprachen muss am Ende ein Mensch entscheiden – und nicht eine Maschine.

… denn es gibt Fortschritte für die Plattformbeschäftigten. Teil der Gewerkschaftsdelegation, die von der Britin Amanda Brown (unten) geleitet wurde, war auch unser Berichterstatter.

Das Übereinkommen ist ein Kompromiss und hat klare Grenzen. Insbesondere ist das zentrale Problem der Plattformbeschäftigten nur teilweise gelöst: Sind sie selbständig oder nicht? Die Gewerkschaftsseite wollte, dass grundsätzlich von unselbständiger Arbeit ausgegangen wird, ausser die Plattformen beweisen das Gegenteil.
Das wurde nicht erreicht. Zudem muss das Übereinkommen nun ratifiziert und in der realen Welt durchgesetzt werden. Womit wir bei einer der grossen Schwächen der ILO angekommen wären, dem *Vollzug* ihrer Normen.
Obwohl die Schweiz das Gastgeberland ist – ILO-Sitz ist Genf – und in den Verhandlungen oft eine wichtige Rolle spielt, sind wir punkto Umsetzung ein Entwicklungsland. Nur ein Drittel der ILO-Übereinkommen wurde durch die Schweiz bisher ratifiziert, mit Vorliebe diejenigen, welche keine Änderungen im nationalen Recht verursachen. Die nächste Schwierigkeit ist, dass übernommene Konventionen zum Teil schlicht nicht umgesetzt werden. Das gilt beispielsweise für das Übereinkommen 98. Obwohl es schon 1949 beschlossen wurde, hat es die Schweiz erst im Jahr 2000 in Kraft gesetzt. Und obwohl damit klar ist, dass gewählte Mitglieder von Personalkommissionen und sonstige delegierte Gewerkschaftsvertretungen Anspruch auf spezifischen Kündigungsschutz haben, weigert sich die bürgerliche Rechte, einen solchen einzuführen.

Schweiz auf der Schwarzen Liste

Aus diesem Grund war die Schweiz jahrelang (und aufgrund einer VPOD-Beschwerde) auf der Schwarzen Liste der ILO. Auch gegen ein Übereinkommen für die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter hat sie sich gewehrt, unterlag aber in der Abstimmung. Nur bloss keine Fortschritte für die Arbeiterinnen und Arbeiter? Wenn dies die Losung sein soll, ist es höchst ungewiss, ob das Abkommen durch die Schweiz zeitnah ratifiziert wird. Es wird also alles davon abhängen, ob die Plattformbeschäftigten und die Gewerkschaftsbewegung den Staat und dessen Politik ausreichend unter Druck setzen können.
Demnach gilt weiterhin: Plattformbeschäftigte aller Länder, vereinigt euch! Bis das Plattformproletariat in aller Welt zu «Bella ciao» tanzen kann, wird noch einiges an Kampf nötig sein.

Widerstand gegen Spitalschliessung: Menziken.

Widerstand gegen Steuersenkungen: Waadt.

Spital Menziken: So nicht!

Den Entscheid der Asana-Gruppe, das Spital Menziken (Kanton Aargau) zu schliessen, und die damit verbundenen 149 Kündigungen wollen die Beschäftigten und der VPOD nicht einfach so hinnehmen. Sie fordern zumindest einen deutlich besseren Sozialplan. Und sie verlangen, dass auch der Kanton Aargau seine Verantwortung wahrnimmt und die medizinische Versorgung des Wynentals sicherstellt. An einer Medienkonferenz haben Mitarbeitende und Gewerkschaft ihr Unverständnis über die Spitalschliessung, aber auch ihren Unmut über die Art und Weise der Mitteilung kundgetan. «Die Ankündigung unmittelbar vor den Sommerferien, die mangelnden Informationen und die kurze Konsultationsfrist machten es dem Personal unmöglich, sich zu organisieren», hiess es. Gemäss OR besteht ausserdem eine Sozialplan-Verhandlungspflicht, die jetzt wahrgenommen werden muss. Der Fonds soll – aus VPOD-Sicht eine Frage des Anstands – mindestens 5 Millionen Franken enthalten. | *vpod (Foto: vpod)*

Neuer GAV für Swiss-Bodenpersonal

Der VPOD Luftverkehr und die anderen Gewerkschaften haben einen neuen GAV für das Bodenpersonal der Swiss in der Schweiz ausgehandelt. Die Partizipation habe zu guten Ergebnissen geführt, teilt VPOD Luftverkehr mit. Ein Meilenstein ist die 40- anstelle der bisherigen 42-Stunden-Woche – ein Schritt zu zeitgemässen Arbeitsbedingungen. Wertvoll ist auch die Samstagszulage von 7.50 Franken pro Stunde. Diese ist neu; die bisherigen Sonn-, Feiertags- und Nachtzulagen werden ab 2028 um 20 Prozent erhöht. Der neue GAV hat eine Laufzeit von 5 Jahren. Verlässliche Arbeitsbedingungen seien ein grosses Plus – «gerade in den derzeit unsicheren Zeiten in der Aviatik», betont der VPOD. | *vpod*

Waadt: Für wenige statt für alle?

Die sogenannte 12-Prozent-Initiative bedroht den Service public im Kanton Waadt. «Steuersenkungen für alle – mehr Kaufkraft für die Mittelschicht», verspricht das Volksbegehren – und lügt schon im Titel. Die 18 Prozent Ärmsten, die gar keine Steuern zahlen, profitieren jedenfalls nicht. Und auch sonst wäre der Gewinn sehr ungleich verteilt. Bei den Vermögenssteuern: 80 Prozent der Ersparnis kämen den 5 Prozent Vermögendsten zugute, während 80 Prozent der Steuerpflichtigen einen vernachlässigbaren oder überhaupt keinen Vorteil hätten. Auch der Staatsrat – für einmal vernünftig – lehnt die Initiative ab, die unnötig Löcher ins Staatsbudget risse: 300 Millionen Franken im Jahr, wo der Service public ohnehin schon unterfinanziert ist. Die Gewerkschaften, allen voran der VPOD, sind natürlich erst recht mit voller Kraft dagegen. Am 27. September wird abgestimmt. | *slt (Foto: Keystone)*

Uster: Heime sollen bei der Stadt bleiben

Die Pläne des Stadtrats von Uster, die Heime an einem Standort zu bündeln und in eine Aktiengesellschaft auszugliedern, stossen auf den Widerstand des VPOD. Die Erfahrung zeige, dass Auslagerungen fast immer zu Sparmassnahmen genutzt würden, die unter öffentlichem Recht schwerer umzusetzen wären, schreibt der VPOD: «Gespart wird dabei stets am teuersten Kostenpunkt. In Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbetrieben ist das immer das Personal.» Auch den Verlust politischer Kontrolle, der mit dem Outsourcing verbunden wäre, sieht der VPOD kritisch: Der Gemeinderat würde seinen Einfluss auf die Heime verlieren. | *vpod*

Bund: Neues Lohnsystem kommt

Das Eidgenössische Personalamt hat mitgeteilt, dass es mit der Einführung des Lohnsystems auf Kurs ist. Im Januar 2027 soll die erste «neue» Lohnzahlung erfolgen. Dann sollen auch die anrechenbaren Erfahrungsjahre im persönlichen Profil einsehbar sein – Grundlage für die Positionierung im Lohnband und damit für die künftige Lohnentwicklung. Der VPOD wird die Umsetzung des neuen Systems im Begleitausschuss genau verfolgen. | *vpod*

Teilzeit – eine Auslegeordnung

Das Wort des deutschen Kanzlers Friedrich Merz von der Lifestyle-Teilzeit hat für viel böses Blut gesorgt. Das *VPOD-Magazin* veranstaltet daher mit dem SGB-Ökonomen Daniel Kopp eine Auslegeordnung: Welche Rollen hat Teilzeitarbeit heute? Wem bringt sie was? Und wo schadet sie allenfalls? | Text: *Christoph Schlatter*

1 Teilzeit als Lebensstil

«Mit Vier-Tage-Woche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand unseres Landes nicht erhalten können.» Es war einer der berüchtigten Sätze, um derentwillen der deutsche Bundeskanzler Friedrich Merz regelmässig ins Trudeln kommt. Die Lifestyle-Teilzeit beherrschte von Stund an die politischen Debatten. Für Daniel Kopp ist klar: Diesem Kanzler-Wort liegt eine fragwürdige Prämisse zugrunde – ein eigenartig illiberales Weltbild nämlich. Die Bürgerinnen und der Bürger hätten sich gefälligst im maximal möglichen Ausmass als Arbeitskräfte für die Wirtschaft bereitzuhalten, damit die Volkswirtschaft blüht? Demnach wäre auch die Arbeitszeitverkürzung der letzten anderthalb Jahrhunderte keine Humanisierung der Welt, sondern ein Verbrechen an der Produktivität? Muss die Arbeitszeit wieder auf 48, auf 56, auf 72 Stunden steigen? Für Daniel Kopp steht fest: «Die zusätzliche Freizeit ist ein historischer Fortschritt.»

Darüber hinaus krankt die Merz'sche Darstellung aber auch an einer problematischen Sicht auf die ökonomischen Daten (die mindestens für die alten Bundesländer ähnlich aussehen wie für die Schweiz). Daniel Kopp empfiehlt als Bezugsgrösse die Familie. Beim Ernährermodell, wie es einst Standard war, stellte eine Familie mit Kindern eine Erwerbsbeteiligung von 100 Stellenprozenten (1 Vollzeitäquivalent). Der Mann arbeitete 100, die (Haus-)Frau 0 Prozent. Unter heutigen Bedingungen arbeitet der gleiche Personenkreis mehr. Selbst wenn der Mann zwecks Papitag auf 80 Prozent reduziert hat, selbst wenn die Frau und Mutter lediglich einer Halbtagstätigkeit nachgeht – es resultieren 130 Stellenprozente (1,3 Vollzeitäquivalente).

Damit relativiert sich auch, was der Schweizer Arbeitgeberverband – ebenfalls der «Doktrin Merz» folgend – herausgefunden zu haben behauptet. Er stützt sich auf Daten der Arbeitskräfteerhebung Sake: Dort sind unterschiedliche Begründungen für Teilzeitarbeit ersichtlich – und ihre Verteilung auf das Lebensalter. Wenig überraschend liefert die Begründung «Betreuung von Kindern» eine Glockenkurve, die gegen Ende 20 anzusteigen beginnt, im Alter 35 bis 40 den Höhepunkt erreicht und danach wieder absinkt. Dagegen strebt die Kurve für «Kein Interesse an Vollzeit» (aus Arbeitgebersicht also für die Lifestyle-Fraktion) ab Alter 40 kontinuierlich nach oben.

Und zwar besonders deutlich bei den Gutverdienenden. «Dank hoher Stundenlöhne erreichen sie ihr gewünschtes Konsumniveau schneller, wodurch der Nutzen jedes zusätzlichen Frankens gegenüber dem Wert gewonnener Freizeit abnimmt», kommentiert der Arbeitgeberverband. Den «Ausfall» durch den «stillen Luxus» der Lifestyle-Teilzeit beziffert er auf rund 8 Milliarden Franken im Jahr – 1 Prozent des BIP. (Immerhin trifft der Vorwurf des Schlendrians für einmal nicht die Generation Z, sondern diejenige der Boomer.) Daniel Kopp findet diese Interpretation «befremdlich». Er glaubt nicht, dass tiefere Steuern oder eine schwächer ausgeprägte Steuerprogression die Älteren stärker im Arbeitsmarkt halten würden. Vielmehr gehe es vielen darum, ihre Gesundheit zu schützen. | *(Foto: Bundeskanzler Friedrich Merz auf einer Wahlkampfveranstaltung in Erfurt. [Steffen Prössdorf/Wikimedia CC])*

2 Teilzeit als Arbeitszeitverkürzung

Weit über hundert Jahre lang hatte die Arbeiterbewegung mit ihrer Forderung nach Verkürzung der Maximalarbeitszeit Erfolg. Im frühen 19. Jahrhundert gab es in den Baumwollspinnereien teilweise Arbeitstage von 14 oder 15 Stunden. Das Glarner Fabrikgesetz mit dem 12-Stunden-Tag war 1864 ein erster Meilenstein. Beim Fabrikgesetz auf eidgenössischer Ebene waren es noch 11 Stunden und am Samstag 10. Ergibt eine 65-Stunden-Woche. Nach dem Ersten Weltkrieg setzte sich die 48-Stunden-Woche allmählich durch. Der arbeitsfreie Samstag war während des Zweiten Weltkriegs zunächst ein Energiespar-Experiment; erst in den Nachkriegsjahrzehnten machte die Fünf-Tage-Woche flächendeckend Schule. Zuletzt (in den 1990er Jahren) in der Schule.

Die konsequente Absenkung auf die 40-Stunden-Woche gelang in der Schweiz aber nur in einzelnen Branchen, etwa in der Uhren- und der Maschinenindustrie. Andernorts, etwa bei Migros, Coop und SBB, gilt die 41-, in der Gastronomie sogar die 42-Stunden-Woche. Seit den 1990er Jahren stockt der Prozess der allgemeinen Arbeitsverkürzung. Daniel Kopp zufolge waren die Arbeitgeber nicht mehr zu weiteren Absenkungen bereit. Und per Volksabstimmung war nichts zu machen; der SGB verlor seine Initiative für kürzere Arbeitszeiten 2002 haushoch. Die Gewerkschaften fokussieren jüngst ohnehin stärker auf höhere Löhne statt auf kürzere Arbeitszeit. Vielleicht müsste man sagen: kürzere *Wochen*arbeitszeit. Fortschritte gab es noch bei der Jahresarbeitszeit – beim Ferienanspruch. Und vor allem bei der Lebensarbeitszeit: insofern nämlich, als es bis dato gelungen ist, eine Erhöhung des Rentenalters über 65 hinaus zu verhindern. Angesichts der steigenden Lebenserwartung ist das, jedenfalls für die Männer (für die Frauen sieht es anders aus), ein prozentualer Zugewinn an freier Zeit.

Daniel Kopp betont, dass alle diese Parameter nicht durch Naturgesetze, auch nicht durch ökonomische «Naturgesetze», sondern durch politische Entscheidungen bestimmt werden. Der Tatsache, dass die erkaufte Zeit nicht gratis ist, müsse man sich nicht nur beim Rentenalter, sondern auch bei der Teilzeitarbeit bewusst sein. Anders als etwa bei der AHV (wo eine grosse Von-oben-nach-unten-Umverteilungsmaschine zum Einsatz kommt) ist die Finanzierung von mehr Freizeit durch Teilzeit aber individuell – und somit auch eine Frage individueller finanzieller Ressourcen.

Dennoch lässt sich der Trend zur Teilzeitarbeit in gewisser Weise als Fortsetzung des Ringens um kürzere Arbeitszeiten interpretieren. Auch der Lohnverzicht ist relativ, wenn man die (allerdings jüngst stockende) Reallohnerhöhung in Betracht zieht. Dass man heute mit einem Lohn aus 90 Prozent Erwerbsarbeit mehr kaufen kann als 1990 mit einem aus 100 Prozent, hat aber vor allem mit gestiegener Produktivität zu tun. Ist das Glas halbvoll oder halbleer? Ist der Teilzeittrend die Fortsetzung des proletarischen Kampfs für Arbeitszeitverkürzung mit anderen Mitteln? Oder Eingeständnis des Scheiterns? | *(Foto: 1.-Mai-Umzug in Zürich um 1960. [Wilhelm Willi, Arbeiterfotobund Zürich/Gretlers Panoptikum zur Sozialgeschichte/Schweizerisches Sozialarchiv])*

3 Teilzeit als Flucht aus Stress und Verdichtung

Ist Teilzeitarbeit, wenn sie nicht durch Vereinbarkeitsmotive geprägt ist, ein Luxus? Der schrittweise Rückzug Älterer aus dem Arbeitsmarkt weist Parallelen zur vorzeitigen Pensionierung auf: Es profitieren davon jene, die es sich leisten können – und nicht unbedingt jene, die am dringendsten darauf angewiesen sind. Dennoch: Teilzeitarbeit ist für viele auch ein Versuch, die Gesundheit zu schützen. Die Leute sagen sich, dass sie lieber etwas ärmer, dafür gesund in die Pensionierung kommen wollen als reich und tot.

Dafür, dass das Arbeitsleben in den letzten Jahrzehnten belastender, die Arbeit stressiger und dichter geworden ist, gibt es vielfache Evidenz. Bei der Gesundheitsbefragung des BFS aus dem Jahr 2022 gab beinahe ein Viertel der Beschäftigten an, «immer oder meistens» Stress bei der Arbeit zu haben. Zehn Jahre zuvor lag dieser Wert noch bei 17 Prozent. Auch das Monitoring von Gesundheitsförderung Schweiz, das einen sogenannten Job-Stress-Index berechnet, deutet auf die zunehmende Belastung der Werktätigen. Zwar zeigt dieser Index einen leichten – nicht signifikanten – Rückgang von 2020 auf 2022; im Vergleich zu den Messungen 2014 und 2016 ist der Anstieg aber unübersehbar.

Noch eine weitere Kennzahl untermauert den Befund. Dabei werden die Arbeitnehmenden auf drei Gruppen verteilt: Im vorteilhaften Bereich sind jene, die über mehr Ressourcen als Belastungen verfügen, im sensiblen Bereich jene, bei denen sich Belastungen und Ressourcen in etwa die Waage halten. Der kritische Bereich – Personen, die mehr Belastungen bewältigen müssen, als ihnen an Ressourcen zur Verfügung stehen – nimmt über die Jahre zu. Auch wer emotional erschöpft ist – gemäss Gesundheitsförderung Schweiz 30 Prozent der Beschäftigten – sucht nach Gegenstrategien. Eine ist das Fernbleiben von der Arbeit. Eine Schätzung von Gesundheitsförderung Schweiz besagt, dass 5,3 Prozent der Arbeitszeit dadurch verloren gehen. Darin enthalten ist echtes Kranksein ebenso wie Dinge, die gemeinhin unter Blaumachen, Krankfeiern oder Schwänzen laufen. Auch eine Version von Teilzeit…

Ein wesentliches Element für das Stress-Erleben dürfte die zunehmend unscharf werdende Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit sein. «Das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, setzt viele Arbeitnehmende unter Druck», sagt auch Daniel Kopp. Der vom Handy ausgelöste Effekt wurde im Zuge der Covid-19-Pandemie noch verstärkt, als die Möglichkeiten zum Remote Work ausgebaut wurden. Im European Working Conditions Survey sticht die Schweiz negativ heraus: Deutlich mehr Beschäftigte als in der EU, nämlich fast 30 Prozent, geben an, dass sie in der Freizeit arbeiten müssen, um die Anforderungen zu erfüllen.

Und was ist mit jenen, die auf Entlastung angewiesen wären, ohne dass sie das finanzielle Polster dafür besitzen? Daniel Kopp vermutet, dass ein Teil von ihnen bei der IV oder der Sozialhilfe landet. Die IV-Quote übrigens steigt seit ein paar Jahren wieder an, nachdem sie einige Jahre rückläufig war. In der Altersgruppe 60 bis 64 hat jede und jeder Zehnte eine IV. | *(Foto: Stress, lass nach. [Aydinynr/iStock])*

4 Teilzeit als Renten- und Karrierekiller

Die Debatte über Teilzeitarbeit kann schwerlich sinnvoll geführt werden, wenn Arbeitspensen von 5 bis 95 Prozent pauschal in eine Schublade gesteckt werden. Vollzeitnahe Pensen unterscheiden sich kaum von Vollzeitjobs. Dagegen bieten Kleinstpensen – namentlich dort, wo mehrere auf eine Person fallen – vielerlei Nachteile. Man findet das besonders oft im Reinigungsgewerbe, in der Gastronomie und im Detailhandel. Kleinteilige Teilzeit ist schlecht für die Altersvorsorge, speziell für deren zweite Säule. Die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug sind dort starr und für alle Beschäftigten gleich, wo sie nicht durch überobligatorische Regelungen übersteuert werden. Wer Teilzeit arbeitet, hat vermutlich einen geringeren Anteil des Lohns versichert – die Rentenerwartung ist entsprechend schmal.

Zwar verfahren viele – gerade die öffentlich-rechtlichen – Pensionskassen inzwischen nach dem Pro-rata-Prinzip. Wenn sie «umhüllend» sind, also auf dem ganzen Alterskapital einheitliche Regeln anwenden, ist das positiv. Man findet aber bei der Privatassekuranz auch Modelle, in denen der nach der Pro-rata-Regel «freiwillig» versicherte Anteil schlechter verzinst und schlechter in Rente umgewandelt wird.

Ein Hemmnis ist Teilzeitarbeit auch bei der Arbeitssuche. Beziehungsweise: der *Wunsch* danach. Und vor allem für Männer. Daniel Kopp hat das 2021 in einer KOF-Studie nachgewiesen. Die Analyse von Rekrutierungsentscheiden auf einer Online-Arbeitsmarktplattform ergab, dass Stellensuchende, die eine Teilzeitstelle suchen, von den Personalverantwortlichen diskriminiert werden. Der Teilzeitwunsch senkte die Chancen, kontaktiert zu werden. Und zwar umso ausgeprägter, je kleiner das angestrebte Pensum. Und viel deutlicher für Männer als für Frauen. «Ein Mann, der eine 90-Prozent-Anstellung sucht, weist eine um 16 Prozent geringere Kontaktwahrscheinlichkeit auf als ein Mann mit ansonsten identischen Merkmalen auf der Suche nach einer Vollzeitstelle. Bei Frauen ist der Nachteil weniger als halb so gross.»

Karrieretechnisch ist Teilzeit ebenfalls ein Hemmschuh. Auch dazu gibt es eine Studie aus Daniel Kopps KOF-Zeit. 2018 hat er mit statistischen Methoden aufgezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, in einer Geschäftsleitung zu sitzen, durch eine Teilzeitanstellung geschmälert wird. Auch dieser Effekt trifft Männer stärker als Frauen. Dabei kann man mit Fug und Recht darüber diskutieren, ob Spitzenfunktionen zwingend an 100-Prozent-Anstellungen zu koppeln sind. Braucht Führung 40-, 50-, 60- oder 70-Stunden-Wochen? Die Alternative Linke wagt den Versuch mit einer Doppelkandidatur für die Zürcher Regierungsratswahlen: Melanie Berner und Nicole Wyss bewerben sich zwar eigenständig (etwas anderes ist rechtlich auch gar nicht möglich), versprechen aber, das Amt im Job-Sharing auszuführen und bei einer Wahl die jeweils andere anzustellen. Noch progressiver wäre das Experiment, wenn es zwei Männer beträfe … | *(Bild: Der Wanderer über dem Nebelmeer. [Caspar David Friedrich, Öl auf Leinwand, um 1818/Kunsthalle Hamburg/Wikimedia CC])*

5 Teilzeit als Faktor für Arbeitsorganisation

Vilfredo Pareto war ein markt- und eliteorientierter Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (1848–1942). Leider blieb ein Teil der von ihm gefundenen Erkenntnisse Theorie – was er für ökonomische Vernunft hielt, erwies sich nicht zwingend als handlungsbestimmend. Berühmt geblieben ist aber das nach ihm benannte Pareto-Prinzip. Es postuliert, dass gemeinhin 80 Prozent einer Arbeit in 20 Prozent der Zeit erledigt werden, während auf die übrigen 80 Prozent der Zeit lediglich 20 Prozent der Arbeit entfallen. In eine ähnliche Richtung weist das nach dem britischen Historiker Cyril Northcote Parkinson (1909–1993) benannte Gesetz: «Arbeit dehnt sich in genau dem Mass aus, wie Zeit für ihre Erledigung zur Verfügung steht.»

Aus beiden Regeln lassen sich womöglich Vorteile für die Teilzeitarbeit ableiten. Wenn Arbeit sich ausdehnt, lässt sie sich vielleicht auch komprimieren, wenn man weniger Zeit dafür einräumt. Und das Unternehmen, dem es gelingt, die produktiven Phasen seiner Angestellten zu «erwischen», wäre im Vorteil. Auch wenn solche Aspekte in der Debatte immer wieder genannt werden (auch im KMU-Handbuch des Arbeitgeberverbandes tauchen sie auf): Gemäss Daniel Kopp geben wissenschaftliche Untersuchungen keine eindeutigen Hinweise darauf, dass Teilzeitarbeit mit erhöhter Produktivität einherginge. Oder höchstens in dem Sinn, dass zufriedene Beschäftigte eine höhere Motivation an den Tag legen. Wer seinen Teilzeitwunsch realisieren kann, dankt es womöglich mit gesteigertem Schaffen.

Dass Teilzeitarbeit Probleme für die Arbeitsorganisation stellt, bestreitet Daniel Kopp nicht. Dass sie unüberwindbar sind, glaubt er indes nicht. «Ich masse mir nicht an, für jeden Betrieb zu sprechen, aber ich denke, dass es an den meisten Orten Möglichkeiten gibt, diese Schwierigkeiten zu lösen.» Vielleicht brauche es dazu ein klares Commitment und allenfalls auch Investitionen.

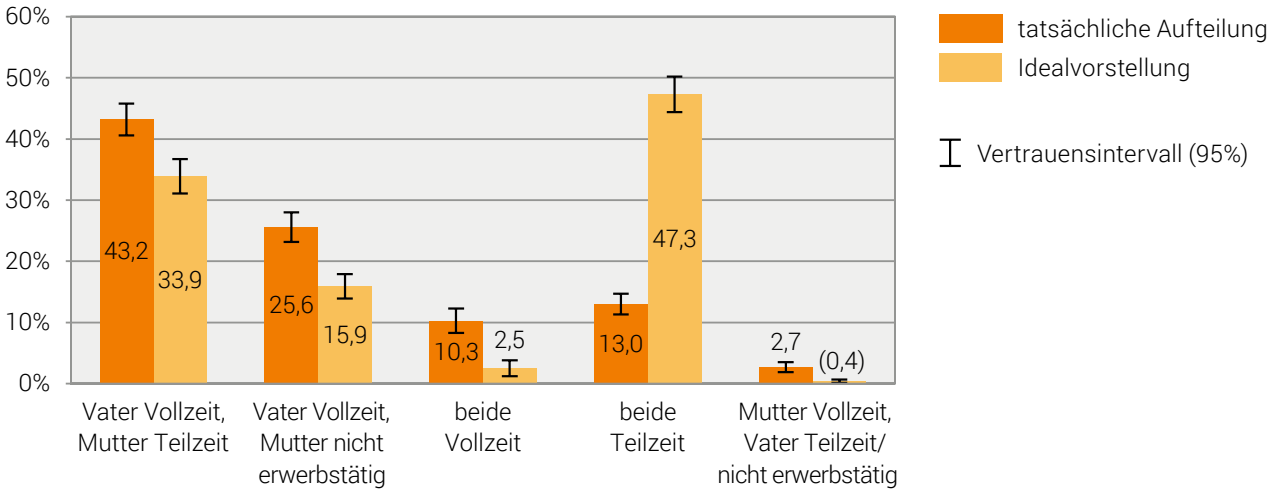
Wahrscheinlich ist, dass ein Mehraufwand bei der Kommunikation und der Dokumentation entsteht, weil sich die Zahl der Schnittstellen und der Übergabeprozesse erhöht.

Ökonomisch gut untersucht – allerdings für die 2000er Jahre – ist das Apothekenwesen in den USA, nämlich von Claudia Goldin und Lawrence F. Katz. Deren Studie wird häufig angeführt als Beispiel für die «Teilzeitisierung» einer ganzen Branche. Wo einst der dauerpräsente (männliche) Apotheker dominierte, der die Kundinnen und Kunden seiner kleinen Apotheke persönlich kannte und beriet, sind heute in der grossen Mehrzahl Frauen in Teilzeitpensen und in viel grösseren Firmenkonstruktionen tätig, ohne dass der Beruf an Prestige oder Lohn eingebüsst hätte. Voraussetzung waren klar definierte und stark standardisierte Aufgaben – auch eine Folge der Digitalisierung, etwa der Hinterlegung von Patientendossiers. Entpersonalisierung und Bürokratisierung als Begleiterscheinung des Vorgangs kann man unterschiedlich bewerten.

Und als Gewerkschaft wird man – auch angesichts von Homeoffice – ein Auge darauf haben müssen, dass der Betrieb als soziale Stätte erhalten bleibt. | *(Illustration: Vermehrte Schnittstellen. [Mykyta Dolmatov/iStock])*

Vergleich zwischen der tatsächlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit in Haushalten mit Kindern im Vorschulalter und der Idealvorstellung, 2018

Personen im Alter von 25–54 Jahren mit Kindern unter 4 Jahren im Haushalt



6 Teilzeit als Vereinbarkeitshilfe

Daniel Kopp sieht in der Vereinbarkeit den Hauptmotor für die Ausdehnung der Teilzeitarbeit. Zwar gibt es in der Schweiz beim Erwerbsverhalten noch immer grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber dass Frauen sich vermehrt am Arbeitsmarkt beteiligen (während Männer – in geringerem Umfang – von Vollzeit zu hochprozentiger Teilzeitarbeit tendieren), ist nicht zu leugnen. Es handelt sich, auch wenn der Prozess langsam ist und auch wenn es fraglich ist, ob Parität jemals erreicht wird, um eine Umverteilung von Arbeit auf mehr Köpfe, Schultern, Hände.

Wenn sich ein Kind ankündigt, ist heute für die allermeisten Paare klar: Beide sollen sich in beiden Feldern betätigen. Gemäss der BFS-Erhebung von 2018 gilt nur bei einer kleinen Minderheit derer, die Kinder im Vorschulalter hatten, das Ernährermodell als Ideal. Fast die Hälfte möchte Teilzeit für beide, ein Drittel erachtet die Aufteilung «Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit» als optimal. Wunsch und Wirklichkeit klaffen jedoch (noch) weit auseinander: Die Mehrheit lebt das Vater-voll-Mutter-halb-Modell.

Daniel Kopp erklärt die Diskrepanz multikausal. Klar erscheint, dass die Lohnunterschiede Einfluss haben: Wenn es die Frau ist, die den geringeren Lohn hat, dann ist es rational, deren Pensum stärker zurückzufahren. Kopp glaubt allerdings, dass ein anderes Hindernis noch schwerer überwindbar ist: tief verwurzelte Normen. Sie führen dazu, dass das Ersuchen um Teilzeitarbeit für den frischgebackenen Vater das heiklere Unterfangen ist als für die Mutter, dass *sein* Chef komischer schaut, dass sich in seinem Betrieb mehr Hindernisse auftun (genau wie später bei der Frage, wer für ein krankes Kind zuhause bleibt – ja doch wohl nicht der Papi, oder?).

Für Daniel Kopp ist es richtig, vor allem auch die Teilzeitmöglichkeiten der Männer zu stärken. Das hätte eine Normalisierung zur Folge und würde wohl auch die hartnäckigen Nachteile zurückdrängen. Dass die Rollenbilder im Wandel sind, ist unübersehbar. Die Gesellschaft ordnet Vätern eine Position in der Familie zu, die nicht ausschliesslich aus Geldbeschaffung besteht, und die jungen Väter nehmen die Offerte immer öfter an. Zuweilen gebe es da aber durchaus Diskrepanzen, merkt Kopp an: «Der moderne Mann hält zwar die egalitäre Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit für richtig, aber er ist im Zweifelsfall doch schnell bereit, sich zulasten heimischen Wirkens etwas stärker im Beruf zu engagieren. Das ist zum einen bequemer, und ausserdem bringt es mehr Prestige …»

Beim Ländervergleich sieht man einen Zusammenhang zwischen Teilzeitquote und Erwerbsquote: Länder mit höherer Teilzeitquote haben gleichzeitig eine höhere generelle Erwerbsquote. Das zeigt: Teilzeitarbeit erlaubt es gewissen Gruppen (namentlich Frauen), am Arbeitsmarkt zu partizipieren, die sonst ferngeblieben wären. «Das Ziel soll sein, dass alle frei ihre Wahl treffen können», sagt Daniel Kopp. Das schliesst vollzeiterwerbstätige Mütter ebenso wenig aus wie 100-Prozent-Hausmänner. | *(Grafik: Vergleich zwischen der tatsächlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit in Haushalten mit Kindern im Vorschulalter und der Idealvorstellung, 2018; Personen im Alter von 25 bis 54 Jahre mit Kindern unter 4 Jahren im Haushalt. [BFS – Erhebung zu Familie und Generationen])*

Interview mit Barbara Rimml, Verein Pro Teilzeit

«Vereinbarkeit ist auch für Männer wichtig»

Das letzte Teilzeit-Dossier im *VPOD-Magazin* (Juni 2018) trug den Titel «Teilzeitfalle». Und jetzt heisst es plötzlich «pro Teilzeit»? Barbara Rimml vom gleichnamigen Verein sagt, was es in traditionellen Männerbranchen braucht. Unter anderem: Pragmatismus. | Interview: *Christoph Schlatter* *(Porträt: zVg; Fotos: sturti und South Agency/iStock)*

***VPOD-Magazin:* Barbara Rimml, dein Verein setzt sich mit dem Argument «Vereinbarkeit» für mehr Teilzeitarbeit ein. Müsstet ihr nicht besser für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich antreten, wie es gewerkschaftliche Tradition ist?**

Barbara Rimml: Theoretisch müssten wir das, denn in der Schweiz wird zu lange gearbeitet. Die Frage ist halt, ob dringender Handlungsbedarf besteht. Ist dieser gegeben, dann bietet Teilzeitarbeit eine Möglichkeit der sofortigen Arbeitszeitreduktion. Zwar individuell finanziert. Aber dafür im Hier und Heute, als Antwort auf aktuelle Bedürfnisse.

Die Arbeiterbewegung war ja 100 Jahre lang erfolgreich mit Arbeitszeitverkürzung. Die Wochenarbeitszeit fiel von 72 auf 42 oder 40 Stunden, in den Nachbarländern sogar noch tiefer. Aber seit einigen Jahren herrscht Stillstand, und wir fahren auf der Teilzeitschiene.

Da möchte ich gleich klarstellen: Das Ziel des Vereins ist nicht die Ausweitung der Teilzeitarbeit auf möglichst viele. Uns geht es darum, für diejenigen, die das wollen und – aus unterschiedlichen Gründen – brauchen, entsprechende Möglichkeiten zu schaffen.

> *«Wir wollen nicht Teilzeit für alle, sondern für die, die es brauchen können.»*

Diese Möglichkeiten sind derzeit etwas ungleich verteilt, nicht wahr?

Es gibt bei der Teilzeitarbeit einen enormen Geschlechtergraben. Und einen ebenso deutlichen Graben zwischen Branchen. Interessant ist diese Branchenabhängigkeit, wenn wir auf die Teilzeitarbeit von Männern blicken: Im Dienstleistungssektor arbeiten drei von zehn Männern Teilzeit, im Sektor Bau und Industrie nur einer von zehn. Und umgekehrt finden sich in diesen traditionellen Männerbranchen auch für *Frauen* weniger Teilzeitmöglichkeiten als zum Beispiel in den Gesundheits-, Sozial- oder Lehrberufen.

Dort, in den «klassischen» heutigen VPOD-Branchen, ist schon eher das 100-Prozent-Pensum die Ausnahme.

Unser Ansatz: Männer und Frauen sollten die gleichen Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben haben. Je nach Branche ist es für Herrn Müller heute schwieriger als für Frau Meier, zu einer Teilzeitanstellung zu gelangen. Doch diese Branchenabhängigkeit ist nicht naturgegeben. Als Teilzeitarbeit aufkam, gab es zum Beispiel die Meinung, im kaufmännischen Bereich gehe das überhaupt nicht. Heute ist sie dort gut etabliert. Natürlich gibt es branchenabhängige Herausforderungen. Und diese sind auf dem Bau grösser als im Büro.

Es gibt auch im Büro Stockungen, wenn am Mittwoch Frau X. nicht da ist oder die Antwort von Herrn Y. erst am Montag kommt.

Klar, auch im Büro stellen sich Herausforderungen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Trotzdem denke ich, dass sich Aufgaben dort leichter etappieren oder aufteilen lassen als auf dem Bau. Dort sind die Beschäftigten oft im Team unterwegs, die Arbeitsorte ändern sich mit den Baustellen. Späterer Arbeitsbeginn, weil erst noch das Kind in die Kita muss – das ist in vielen Betrieben noch nicht möglich. Hinzu kommt: Auf dem Bau sind die Abläufe eng; die einzelnen Handwerke sind darauf angewiesen, dass die Arbeit der vorherigen zum abgemachten Zeitpunkt fertig wird.

Barbara Rimml ist studierte Soziologin und lebt und arbeitet (Teilzeit) als Projektleiterin in Chur. Für die SP sitzt sie im Churer Gemeinderat. Und dank eines grossen Gartens ist sie Gemüse-Selbstversorgerin. Jedenfalls beinahe.

Es dürfte auch um den Informationsfluss gehen.

Richtig. Wenn es nicht mehr möglich ist, mit allen vor Ort Informationen auszutauschen, wird die Sache anspruchsvoller. Dann muss die Kommunikation anders gestaltet werden. Etwa bei der Arbeitsübergabe: Wer übergibt, hat gegenüber den Nachrückenden eine Bringschuld. Aber was ist, wenn diese Person ebenfalls Teilzeit arbeitet und ihren freien Tag hat? Da helfen die neuen Kommunikationstechnologien. Man kann mit Video oder mit Sprachnachrichten arbeiten und so ohne grossen Aufwand den Stand der Dinge übermitteln. Im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit stellen sich aber auch administrative Fragen.

Zum Beispiel?

Zum Beispiel bei der Erfassung von Absenzen. Dafür gibt es zwei Methoden, die

Zeit- und die Wertmethode. Die Wertmethode kann dazu führen, dass man wegen Krankheit ins Stundenminus fällt. Das darf selbstverständlich nicht sein und muss ausgeglichen werden. Wenn man über solche Tücken informiert ist, kann man arbeitsrechtliche Probleme vermeiden.

Erzähl mir mehr über die Branchen, in denen der Verein Pro Teilzeit aktiv ist.

Angefangen haben wir im Malergewerbe; dieses Projekt ist inzwischen abgeschlossen. Es ist kein Zufall, dass wir in dieser für den Bau vergleichsweise «weiblichen» Branche gestartet sind. Bei den Lernenden liegt der Frauenanteil dort seit Jahren um die 40 Prozent. Doch viele ausgebildete Malerinnen haben die Branche nach wenigen Jahren wieder verlassen, weil sie nach der Familiengründung keine für sie akzeptable Lösung fanden.

Wie seid ihr da vorgegangen?

Wir haben uns mit dem Maler- und Gipserunternehmer-Verband in Verbindung gesetzt und gefragt, ob sie an einem gemeinsamen Projekt interessiert wären.

Und die haben nicht abgewunken und gesagt: Geht bei uns nicht?

Da gab's tatsächlich Vorbehalte. In einer Umfrage zu Projektbeginn 2018 antworteten einige Unternehmen, dass Teilzeitarbeit auf dem Bau oder in Kleinbetrieben gar nicht möglich sei. Auf der anderen Seite gab es aber auch Betriebe, die keine Schwierigkeiten sahen. Alles eine Frage der Einstellung, der Organisation und der Kommunikation, hiess es dort. Und dazwischen jene, die Offenheit signalisierten, aber sich fragten: Wie setzen wir das um? Dort setzen wir an.

«Auf dem Bau sind die Abläufe eng. Teilzeit macht die Sache anspruchsvoll.»

Und was habt ihr zu bieten?

In einer Arbeitsgruppe mit Unternehmen haben wir Lösungsansätze und Hilfsmittel für die verschiedenen Herausforderungen erarbeitet. Ein Beispiel: Umgang mit der Kundschaft. Da zeigte sich, dass die Kundschaft – anders als befürchtet – oft gar nicht negativ auf die Teilzeitmalerin oder den Teilzeitgipser reagierte. Im Gegenteil: Unternehmen und Mitarbeitende berichteten von positiven Reaktionen. So dass wir zur Empfehlung gelangten, dass man Teilzeitarbeit gegenüber Kundinnen und Kunden aktiv kommunizieren soll – mit der Botschaft: «Wir sind ein moderner Betrieb.» Und nur dort umdisponieren, wo wirklich Ablehnung wahrnehmbar ist.

Etwa im Bereich Holzbau – bei den Zimmerleuten – dürfte der Frauenanteil nach wie vor sehr gering sein.

Und noch tiefer – unter 1 Prozent – liegt er bei den Dachdeckern und anderen Berufen des Gebäudehüllengewerbes. Doch das Vereinbarkeitsthema ist gerade auch für die Männer wichtig! Diese werden, wenn sie zum Beispiel eine Teilzeitstelle anstreben, sogar stärker benachteiligt als Frauen. Aus einer Erhebung des Bundesamts für Statistik geht hervor, wie stark Idealvorstellung und Wunsch zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auseinanderklaffen. Die angestrebte paritätische Lösung können nur wenige verwirklichen.

«Paare, die sich die Arbeit fair aufteilen wollen, scheitern zu häufig an der Realität.»

Bei dieser Befragung ging es um Kids im Vorschulalter. Etwas anders sieht es aus, wenn die Kinder 25 oder 30 Jahre alt sind. Da handelt es sich dann vielleicht eher um die von Friedrich Merz so geschmähte «Lifestyle-Teilzeit».

Zu Unrecht geschmäht… Denn zur Freiheit, die in unserer Gesellschaft ein hohes Gut ist, gehört auch die Möglichkeit, das Leben – in dem engen Rahmen, der uns ohnehin nur bleibt – selbst zu bestimmen. In meinem Umfeld begegnet mir oft eine andere Realität: Paare, die ein Kind bekommen und die sich die Berufs- und die Betreuungsarbeit gerne gleichberechtigt aufteilen möchten. Sie scheitern noch immer viel zu häufig an der Realität. Entweder weil es der Mann ist, der mehr verdient und demnach – rational folgerichtig – das höhere Pensum behält. Oder weil es der Mann ist, der die grösseren Schwierigkeiten hat, bei seinem Arbeitgeber eine Teilzeitstelle zu bekommen. Hier ist unser Ansatzpunkt.

Die Umgestaltung der Rollenmodelle scheint ein längerer Prozess zu sein.

Ja. Aber es bewegt sich etwas, wenn auch langsam. Das sieht man am Begriff «Papitag», der sich in den letzten Jahren etabliert hat. Einerseits stört mich der Ausdruck, denn er suggeriert, dass der Vater nur an *einem* Tag zuständig ist. An allen anderen dann die Mutter? Andererseits zeigt das Wort, dass Väter mehr Verantwortung für die Familienarbeit übernehmen als früher. Nicht weil sie müssen, sondern weil sie wollen.

Zur Care-Arbeit gehört nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern auch diejenige von älteren Angehörigen. Den Vater oder die Schwiegermutter

Einstweilen noch eine Rarität: Dachdeckerin.

Nicht mehr ganz so selten: Teilzeitmaler.

pflegen – auch diese Aufgabe wird heute überproportional von Frauen geschultert.
Ich sehe das ebenfalls als einen wichtigen Teil der Care-Arbeit an. Aber er ist natürlich weniger klar fassbar. Im Gegensatz zum Familienzuwachs kommt die Angehörigenbetreuung häufig schleichend dazu. Oder – der berühmte Sturz auf der Kellertreppe – vollkommen plötzlich, ohne Vorlauf, den es beim Baby doch im Normalfall gibt. Angehörigenpflege ist weniger planbar und deshalb oft etwas unterm Radar.

Ist auch Altersteilzeit ein Thema? Dass man sich quasi langsam aus dem Erwerbsleben hinausschleicht?
Ja, aber diese Frage wird im Baugewerbe häufig bereits durch die Gesamtarbeitsverträge aufgegriffen. Es gibt vielerorts Möglichkeiten einer schrittweisen Reduktion, die zumindest teilweise finanziell kompensiert werden kann. Auch Befragungen weisen in diese Richtung: Den jüngeren Arbeitnehmenden ist das Geld, den älteren die Zeit wichtiger. Ich finde Altersteilzeit gerade in körperlich sehr strengen Berufen sinnvoll. Und es ist auf jeden Fall anzustreben, dass sie nicht individuell – mit Einbussen für die spätere Rente – finanziert werden muss.

Damit sind wir beim Thema der Altersvorsorge. Also bei jenem Punkt, der bei den Nachteilen von Teilzeitarbeit ganz zuoberst steht.
Aus meiner Sicht ist die Benachteiligung beim BVG das grösste Problem von Teilzeitarbeit. Stichwort Eintrittsschwelle und fixer Koordinationsabzug. Diese gesetzliche Benachteiligung hätte man schon längst abschaffen müssen. Aber wenn Vorlagen, wie 2024 die letzte Pensionskassenreform, dermassen überladen sind, scheitern sie an der Urne. Ohnehin ist das ganze Pensionskassensystem viel zu kompliziert. Arbeitnehmende, aber auch viele Arbeitgebende sind sich der Problematik nicht bewusst.

Und was tut ihr dagegen?
Informieren und sensibilisieren. Wir haben einen Leitfaden erarbeitet, der das Problem erklärt und aufzeigt, dass sich die Benachteiligung von Teilzeit ohne grossen Aufwand reduzieren lässt, wenn der Koordinationsabzug in den Vorsorgeplänen dem Beschäftigungsgrad angepasst wird. Die meisten Pensionskassen bieten heutzutage solche Lösungen an. Auf der individuellen Ebene sind die Möglichkeiten gegenzusteuern leider beschränkt. Sie hängen in erster Linie vom finanziellen Spielraum ab.

«Die Benachteiligung in der zweiten Säule ist der grösste Haken von Teilzeitarbeit.»

Womit wir wieder bei der alten Krux wären: Teilzeit muss man sich leisten können.
Das ist so. Daran gibt es nichts zu beschönigen. Trotzdem ist es wichtig, zu differenzieren. Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Die Chancen und Risiken sind stark vom Beschäftigungsgrad abhängig. Vollzeitnahe Teilzeit von 80 oder mehr Prozent hat andere Auswirkungen als ein tiefer Beschäftigungsgrad von 20, 30 oder 40 Prozent. Ebenso wichtig ist die Betrachtung, dass Teilzeit im Normalfall lebensphasengebunden ist. Kinder im Vorschulalter ergeben eine andere Situation als solche, die zur Schule gehen.

Wie sieht die Bilanz des Vereins Pro Teilzeit aus? Bewirkt ihr etwas?
Als unser erstes Projekt bei den Malerinnen und Gipsern begann, war der Teilzeitstellenanteil dort bei 4 Prozent, bei Projektabschluss bei 8 Prozent. Der aktuelle Wert ist 10 Prozent. Also: Es bewegt sich etwas. Aber wir wissen natürlich nicht, wie sich die Sache ohne unser Zutun entwickelt hätte. Ich denke schon, dass unsere Arbeit – die vielen Artikel und Porträts mit Beispielen aus der Praxis – eine grössere Offenheit für Teilzeitarbeit bewirkt hat. Aber natürlich hat auch der Fachkräftemangel für Bewegung in der Frage gesorgt.

Der **Verein Pro Teilzeit** fokussiert beim Thema Teilzeitarbeit vor allem auf die traditionell männlichen Baubranchen. Dabei will er in erster Linie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Nebst Teilzeitarbeit sind auch andere Arbeitsmodelle Thema, beispielsweise die Vier(einhalb)tagewoche oder Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende. Weiter will der Verein die Risiken reduzieren, die mit Teilzeitarbeit zusammenhängen. Es begann mit einem – mittlerweile abgeschlossenen – Projekt im Maler- und Gipsergewerbe, wo schon seit einigen Jahrzehnten ein beträchtlicher Anteil Frauen unter den Lernenden ist. Aktuell laufen Projekte im Holzbau sowie im Gebäudehüllengewerbe, in dem Fachleute wie Fassadenbauer, Dachdecker oder Solarmonteure tätig sind. Der Verein finanziert sich aus Mitgliederbeiträgen, die Projekte erhalten Finanzhilfen gemäss Gleichstellungsgesetz. Mitglied werden können Einzelpersonen, aber auch Unternehmen oder Organisationen.
www.proteilzeit.ch

Winti-Bus-Streik «rechtswidrig»?

Ein vom Stadtrat in Auftrag gegebenes Gutachten bezeichnet den VPOD-Streik bei Stadtbus Winterthur als «rechtswidrig». Anfang März hatten die Beschäftigten den Busverkehr für einige Morgenstunden fast lahmgelegt, weil sie mit ihren Forderungen seit Jahren auf Granit bissen. In den folgenden Verhandlungen konnte der VPOD einen grossen Teil der Forderungen durchsetzen. So werden heute Einspringerdienste auch dann entschädigt, wenn der Einsatz letztlich nicht abgerufen wird. Auch eine Ausdehnung des Nachtzuschlags auf die Zeit von 20 bis 22 Uhr wurde erreicht.

Im Rechtsgutachten argumentiert die angefragte Kanzlei Streiff von Känel mit dem Ultima-ratio-Prinzip: Dieses sei verletzt worden, weil die Arbeitnehmenden nicht alle anderen Mittel ausgeschöpft hätten. Aber ihr Gutachten krankt daran, dass es lediglich auf der Darstellung der Arbeitgeberseite fusst und die andere Partei nicht angehört hat. Aus Sicht der Beschäftigten stellt sich die Situation anders dar: Sie waren seit 2024 mit ihren Forderungen von Pontius zu Pilatus geschickt worden und sahen sich nun mit neuerlicher Hinhaltetaktik konfrontiert, die nur als Gesprächsverweigerung interpretiert werden konnte.

Ein Problem tut sich zudem beim Kriterium der Verhältnismässigkeit auf. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung, die für Streiks ein «Übermassverbot» – ein Streik soll «nicht einschneidender als notwendig sein» – kennt, verstösst gegen die ILO-Konvention 87. Wenn man nur streiken darf, wenn dies ein Gericht im Nachhinein als notwendig betrachtet, besteht das Streikrecht nur noch auf dem Papier. Massgeblich muss die subjektive Situation bei Streikbeginn sein. An einer SGB-Tagung hat der Anwalt und Dozent Lukas Schaub jüngst zudem dargelegt, dass «Verhältnismässigkeit» eine Anforderung an *staatliches* Handeln ist. Das Handeln Privater ist ihm nicht in gleicher Weise unterworfen. | *slt (Foto: vpod)*

Rechtswidrig? Allermindestens legitim: Busstreik in Winterthur.

Antonia W. Fleischmann Die Kratzbürste im System

Rösti, ein Sommermärchen

Antonia W. Fleischmann ist eine Figur des Schriftstellers Lukas Linder. Er lebt in Polen und in der Schweiz.

Wie Sie vielleicht schon bemerkt haben, ist das hier keine politische Kolumne. Das wäre sie übrigens auch dann nicht, wenn in jedem verdammten Satz Donald Trump erwähnt würde. Es ist schwierig, dieser Tage politisch zu sein. Vielleicht weil alles politisch ist. Selbst das Wetter. Weil die Grenzen im wahrsten Sinne des Wortes schmelzen, fällt es manchem Vertreter der politischen Klasse schwer, zwischen öffentlichem Auftrag und persönlicher Überzeugung zu unterscheiden. Nehmen wir meinen Lieblingspolitiker Albert Rösti. Sein Porträt hängt über meinem Bett, damit ich es am Morgen nach dem Aufwachen sofort mit meinen feuchten Küssen bedecken kann. Der lange Sommer war für mich eingerahmt von zwei Aussagen dieses erstaunlichen Mannes.

Anfang Sommer sagte er in einem Interview: «Wenn wir jetzt ein paar Tage 34 oder 35 Grad haben, darf man das nicht übertreiben und sofort ein Katastrophenszenario an die Wand malen.»

Ende Sommer sagte er in einem weiteren Interview: «Diese Hitze hätte ich nicht erwartet.»

Positiv könnte man argumentieren, dass der Mann in diesem Sommer etwas erlebt hat. Er ist gewandelt aus ihm herausgegangen und hat mehr aus ihm mitgebracht als nur einen Sonnenbrand, nämlich eine richtige Erkenntnis: Es war heisser, als ich erwartet hatte. Mehr noch: Rösti kann Veränderungen als solche bemerken und ihnen im Gewand eines verblüfften Staunens begegnen: Was geschieht hier? Wo sind wir? Wer bin ich? In der Literatur nennt man so jemanden einen Romantiker. Ein melancholischer Wanderer, der durch eine Welt voller Rätsel und Symbole streift, die er niemals verstehen wird. Oft sind die Helden naive Jünglinge, die sich ihren Optimismus auch nicht von der unwirtlichsten Lage nehmen lassen. Wenn nun so jemand Bundesrat und noch dazu ausgerechnet Umweltminister in Zeiten des Klimawandels ist, verspricht das überraschende Wendungen und alogische Entscheidungen, wie man sie aus den Märchen von Wilhelm Hauff kennt. Ist das die Wiederverzauberung der Welt, von der die Surrealisten gesprochen haben?

Zumal es ja nicht nur die beiden Aussagen waren. Dazwischen fand Rösti noch die Zeit, die finanziellen Mittel für eine klimataugliche Aufforstung des Waldes zu streichen. Man muss sich das bildlich vorstellen. Mitte August macht Rösti einen Spaziergang im Wald. Alles ist verdorrt und vertrocknet. Die braunverfärbten Blätter liegen abgestorben unter den Bäumen und dampfen herbstliche Süsse aus. «Idee!», schnippt Rösti mit dem Finger und eilt nach Hause, um die Mittel für den Klimaschutz des Waldes zu streichen.

Was bleibt als Quintessenz von diesem Sommer? Man soll es nicht übertreiben. Der Mensch nicht. Aber auch der Wald nicht. Dieses pathetische Sterbedrama der Natur kann einen Bauernsohn wie ihn nicht beeindrucken (und sind wir nicht alle Bauernsöhne?). Er hat schon ganz anderes gesehen. Da muss die Natur schon stärkeres Geschütz auffahren, damit er sich für sie einsetzt. Und bis dahin streicht er sie weiter zusammen, bis nichts mehr von ihr übrigbleibt. Das ist Politik. Hauptsache, das Staunen nicht verlieren.

Ihre Toni Fleischmann.

Der VPOD entsandte eine Vertreterin an das 17. Weltsozialforum nach Benin

Alternative zu einer Welt in Flammen

Der VPOD hat eine Aktivistin ans Weltsozialforum nach Benin entsandt. Ziel: Unterstützung und Vernetzung beim Aufbau der internationalen Gewerkschaftssolidarität. Repressionen des Regimes erschwerten die ansonsten erfolgreiche Mission. | Text: *Anouk Essyad, VPOD Freiburg* *(Foto: Mehr Demokratie!/flickr CC)*

Am Weltsozialforum – hier Tunis 2013 – wird ein Gegenentwurf zur kaputten Welt der Mächtigen entwickelt.

Die Regierung Benins hat versucht, die Durchführung des Weltsozialforums durch eine Vielzahl repressiver Massnahmen zu behindern. So erhielten wir am Morgen der geplanten Eröffnung die Information, das Forum sei verboten worden. Delegationen waren an der Grenze zurückgewiesen worden. Auch die westafrikanischen Karawanen für das Recht auf Land und Wasser wurden zunächst festgehalten, dann freigelassen, bevor sie später erneut an die Grenze zurückgebracht wurden. Dank der verspäteten Genehmigung des Forums konnten sie schliesslich doch noch nach Cotonou gelangen.

Das **Weltsozialforum** ist eine globalisierungskritische Gegenveranstaltung von unten zu den Gipfeln der Mächtigen und fand erstmals 2001 im brasilianischen Porto Alegre statt. 2026 war die 17. Austragung in Cotonou in Benin. **Benin** ist ein Staat in Westafrika, ein relativ schmaler Streifen Land mit Meeranstoss zwischen Togo im Westen und Nigeria im Osten. Die Hauptstadt heisst Porto-Novo, aber das wirtschaftliche Zentrum liegt westlich davon in der Küstenstadt Cotonou, wo auch das Forum stattfand. Das heutige Benin hiess früher Dahomey und ist nicht identisch mit dem historischen, in vorkolonialer und kolonialer Zeit einflussreichen Königreich Benin, das auf dem Gebiet des heutigen Nigeria liegt (weshalb die berühmten Benin-Bronzen auch dorthin zurückgegeben werden). | *vpod*

Verschärfte Repressionen

Von der grossen Demonstration hiess es ebenfalls, sie sei abgesagt. Tatsächlich waren wir dann eher 3000 als die erwarteten 15 000. Auf organisatorischer Ebene herrschte also grosse Verwirrung. Auch viele der geplanten Treffen fielen aus. Politisch gesehen zeugen die Vorgänge einerseits von der Schwäche des Regimes, das seit einem Putschversuch im Frühjahr seine Repressionen verschärft. Aber auch eine gewisse Entpolitisierung des Forums spiegelt sich darin, dessen Leitung einem Kräftemessen mit der Regierung aus dem Weg ging.

Trotz dieser Herausforderungen bleibt das Weltsozialforum ein wichtiger Ort für den Aufbau eines Internationalismus von unten, und die Teilnahme war für den VPOD bereichernd. Wir haben einen Workshop zum Aufbau einer breiten zivilgesellschaftlichen Front gegen Sparpolitik und Militarismus organisiert. Es gab dort Beiträge von Kolleginnen und Kollegen aus Tunesien, Schweden, Portugal, Mexiko und den Philippinen. Parallel dazu fanden Gespräche mit Delegationen aus der Elfenbeinküste (über die Kakaoproduktion), aus Indien (über die Teeproduktion und die Textilindustrie) und aus Benin (über die politische und gewerkschaftliche Lage im Land) statt.

Das Schuldensystem muss weg!

Ein zentrales Thema tauchte in den Diskussionen immer wieder auf: Wir müssen das imperialistische Schuldensystem loswerden, das durch den Internationalen Währungsfonds und die Weltbank gestützt wird. Einerseits entzieht es dem globalen Süden Geld, das dann nicht für Schulen, Krankenhäuser oder Kitas zur Verfügung steht. Andererseits zwingen die vom IWF verlangten Strukturanpassungsprogramme ein neoliberales Modell von «Entwicklung» auf, das auf die Rückzahlung der Schulden fokussiert und nicht auf die Bedürfnisse der Bevölkerung. Das schlägt sich etwa in massiven Privatisierungen nieder. Auch in der Schweiz besteht dieser Druck, wenn auch in geringerem Ausmass.

Das Weltsozialforum hat somit erneut die Bedeutung des gewerkschaftlichen Internationalismus unter Beweis gestellt. Er äussert sich in der Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, die Repressionen ausgesetzt sind, in Mobilisierung gegen die ungeheuerliche Ausbeutung durch Schweizer Multis in den Ländern des globalen Südens sowie im gemeinsamen Aufbau einer antiimperialistischen, feministischen, antirassistischen und solidarischen Alternative zu dieser Welt in Flammen.

Ein Bett vorm Reichstag: 204 Kilometer gegen die Pflegereform.

Ein Bett im Kornfeld…

…auf der Überlandchaussee und vor dem Bundestag in Berlin: Diese Aktion hat sich die deutsche Gewerkschaft Verdi ausgedacht, um für grundlegende Nachbesserungen bei der Pflegereform einzutreten. Motto: «204 Kilometer für die Pflege – damit der Sozialstaat nicht auf der Strecke bleibt.» Die Beschäftigten, die mit einem Pflegebett von Magdeburg nach Berlin liefen, kritisieren unter anderem, dass die Tariflohnpflicht in den Betagteneinrichtungen teilweise ausgesetzt werden soll. Eine «mutige» Reform, wie von der Koalition angekündigt, könne nicht im Sparen bei den Schwächsten und bei jenen, die sie pflegen, bestehen. Verdi möchte versicherungsfremde Leistungen auf Steuerfinanzierung umstellen und einen Finanzausgleich zwischen gesetzlicher und privater Krankenkasse erwirken. Die Reform, wie sie von der Bundesregierung geplant ist, schwäche auch die Attraktivität der Pflege- und Betreuungsberufe – das Gegenteil von dem, was gesellschaftlich erwünscht ist. | *slt (Foto: Renate Kossmann/Verdi)*

Solarstrom für Kubas Kinder

Die durch Verschärfung der US-Blockade zugespitzte Versorgungskrise in Kuba führt zu Engpässen bei Energie und Treibstoff. Das erschwert den Betrieb der Notstromaggregate, auf die namentlich Spitäler angewiesen sind. Der VPOD unterstützt, zusammen mit weiteren Organisationen, ein Solarstromprojekt für das Kinderspital El Cerro in Havanna. Das Krankenhaus hat gut 120 Betten und versorgt Kinder mit Nierenkrankheiten sowie schwere Dengue-Fälle. In einem Spital kann ein Stromausfall tödlich sein; die Fotovoltaik-Anlage dient somit den Kindern wie der Umwelt. Der VPOD-Landesvorstand hat 2500 Franken gesprochen und ruft auch die Mitgliedschaft zur Unterstützung auf. Er koppelt die Gabe mit Kritik an der US-Blockadepolitik ebenso wie an der repressiven Innenpolitik Kubas, wo nach wie vor zahlreiche Menschen aus politischen Gründen in Haft sitzen. Spendenkonto: CH60 0900 0000 6500 7987 4. | *vpod (Foto: Escla/Wiki CC)*

Wirtschaftslektion Arbeitslosigkeit bekämpfen

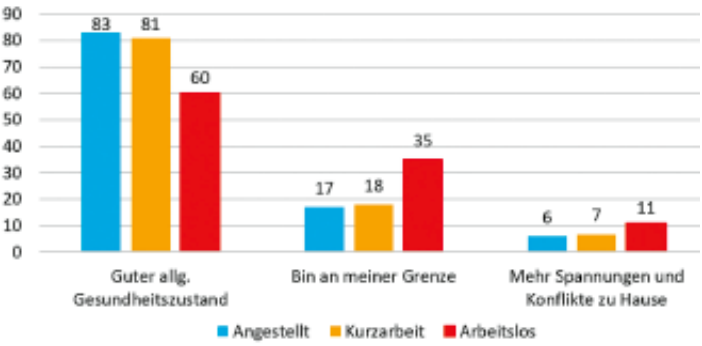
Im Juli betrug die Zahl registrierter Arbeitsloser in der Schweiz knapp 140 000. Das sind etwa 10 000 mehr als vor einem Jahr. Welche Folgen Arbeitslosigkeit für die Betroffenen, ihre Familien und unsere Volkswirtschaft hat, zeigt eine neue Studie zur Wirkung der Kurzarbeit während der Covid-Krise. Sie untersucht unter anderem, wie sich Arbeitslose und Kurzarbeitende hinsichtlich ihrer Konsumausgaben und ihrer körperlichen und mentalen Verfassung unterscheiden. Dabei wurden nur Personen verglichen, die *vor* der Corona-Krise eine Stelle hatten.

Die erste Erkenntnis: Arbeitslosigkeit ging mit deutlich höheren Einkommensausfällen einher, weshalb die Betroffenen stärker auf ihre Ersparnisse zurückgreifen und häufiger Schulden machen mussten. Doch trotz des Rückgriffs auf Ersparnisse und zusätzlicher Schulden gingen die Konsumausgaben bei den Arbeitslosen stärker zurück als bei jenen, die Kurzarbeitsgeld bezogen. Dies war nicht ausschliesslich auf den Einkommensrückgang zurückzuführen. So gaben viel mehr Arbeitslose die unsicheren Zukunftsaussichten als Grund für ihre geringeren Konsumausgaben an, als dies bei Kurzarbeitenden der Fall war. Auch auf Grund dieses psychologischen Effektes dürfte der Beitrag von Kurzarbeit zur Stabilisierung der Konsumausgaben in einer Krise noch grösser sein als derjenige der Arbeitslosenversicherung.

Doch dies ist nicht der einzige Grund, der dafür spricht, alles zu unternehmen, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die Studie zeigt auch, dass ein viel geringerer Anteil an Arbeitslosen den eigenen Gesundheitszustand mit gut beurteilte als dies bei Kurzarbeitenden oder Angestellten der Fall war (siehe Grafik). Gleichzeitig war der Anteil derjenigen, die angaben, an ihre Grenzen zu stossen, doppelt so hoch. Neben der körperlichen und mentalen Gesundheit scheint auch das Familienleben unter der Arbeitslosigkeit zu leiden. Denn Arbeitslose berichten deutlich häufiger von Spannungen und Konflikten zu Hause als Kurzarbeitende und Angestellte. Dies alles zeigt, welch hohe Bedeutung der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit beigemessen werden muss.

Kurzarbeit ist in gewissen Situationen ein geeignetes Instrument. Doch neben Anstrengungen zur Vermeidung von Entlassungen braucht es auch grosse Anstrengungen zu einer raschen Wiedereingliederung der Arbeitslosen. Mit der Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030 und ihrem Fokus auf Vermitteln statt Strafen wurden wichtige Grundlagen geschaffen. Nun muss dieser Weg konsequent weiterverfolgt werden. | *Daniel Kopp, SGB-Zentralsekretär*

Anteil zustimmender Antworten



Quelle: Dibiasi et al. 2026: Kurzarbeit während der Covid-19-Krise

DGB zur Sachsen-Anhalt-Wahl

Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB bezeichnet das Ergebnis der Landtagswahl in Sachsen-Anhalt (siehe Editorial, Seite 3) als «historisches Warnsignal für alle Demokratinnen und Demokraten». Es gelte jetzt alles zu unternehmen, um «Beschäftigte, Demokratie und Sozialstaat vor einer rechtsextremen Politik zu schützen». Man werde alles zurückweisen, was nicht auf dem Boden des Grundgesetzes steht, Beschäftigte gegeneinander ausspielt, Arbeitnehmerrechte schwächt, demokratische Institutionen angreift oder Menschen ausgrenzt. Beim Kampf für eine vielfältige und offene Gesellschaft werde man sich nicht einschüchtern lassen, so der DGB. | *vpod*

Klimakrise verschärft Schieflage

Die Entwicklungsorganisation Swissaid weist darauf hin, dass die Klimakrise die weltweite Ungerechtigkeit verschärft. Diejenigen, die am wenigsten zur Erderwärmung beitrügen, spürten deren Folgen am heftigsten. Etwa in der Sahelzone, wo die Swissaid-Partnerländer Niger und Tschad liegen: Zunehmende Dürren führen zu Ernteausfällen, die für kleinbäuerliche Betriebe ohne Reserven rasch existenziell werden. Es kann nicht mehr genug Nahrung produziert werden, und es fehlt an Saatgut für die nächste Saison. Diese «Spirale der Verwundbarkeit» werde durch den Klimawandel immer weiter verstärkt. Während in der Schweiz pro Kopf und Jahr 10 bis 15 Tonnen CO_2 ausgestossen werden, sind es im Tschad 0,1 Tonnen. | *slt*

Konzernverantwortung mit Lücken

Das Initiativkomitee der Konzernverantwortungs-Initiative kritisiert den indirekten Gegenvorschlag des Bundesrats. Dieser

Ein Panel auf dem Dach: Ersatz fossil erzeugten Stroms in Havanna, Kuba.

bleibe hinter den Regeln der europäischen Nachbarn zurück und enthalte problematische Schlupflöcher, sagt das Komitee. So würden viele Rohstoffhändler mit milliardenschweren Umsätzen von der Regulierung nicht erfasst, weil sie nur eine geringe Zahl von Beschäftigten aufweisen. Das Komitee verlangt Nachbesserung. | *vpod*

Wer war's? Nationalköchin

Fischstäbchen?! Der Blick des Kollegen wäre tödlich gewesen, hätten wir nicht bloss akustisch telefoniert. Ich hatte ihm das Gericht als schnellen Zmittag für hungrig schulheimkehrende Kids vorgeschlagen. Wie Foodkolumnist Christian Seiler beobachtet, hat sich das Kochen in unseren Breiten zweigeteilt. Im Alltag betreiben es nach wie vor meist Frauen im Zangengriff der Doppelbelastung. An Wochenenden wird es mit abenteuerlich im Spezialgeschäft erbeuteten Raritäten auch von Männern zelebriert, Kochlöffel in der einen, Weinglas in der anderen Hand. Schon historisch gab es diese Aufteilung: Männlich die Spitzenköche, weibliches Revier die Küche im bürgerlichen Haushalt. Was dort entstand, war durch Budget, Gerät, Saison und Zeit beschränkt. Ein Blumen- oder Suppentopf war damit selten zu gewinnen, allenfalls ein zufriedener Gatte.

Sophie Scheiblers «Allgemeines deutsches Kochbuch für bürgerliche Haushaltungen» von 1815 und Henriette Davidis' «Praktisches Kochbuch für die gewöhnliche und feinere Küche» von 1845 gehören zu den frühen deutschen Zeugnissen der pragmatischen Anleitung von Frau zu Frau. In der Schweiz war Elisabeth Fülscher Pionierin; ihr Kochbuch von 1923 erlebte ungezählte Auflagen und 2013 eine kommentierte Neuedition. Beeindruckende Systematik mit 1765 Nummern von «Gemüsebouillon» bis «Zusammenstellung von Speisezetteln»! Die Nachfolgerin war Agnes Amberg; sie annoncierte die von Fülscher übernommene Privatkochschule ambitioniert als «Ecole de Grande Cuisine». Derweil stellte ab 1956 eine gewisse Betty Bossi Alltagstauglichkeit und Gelinggarantie ins Zentrum. Der letztjährige Kinofilm über das reale Vorbild – Emmi Creola-Maag – enthielt aber mehr Fiktion als Fakten. – *Eine* stilbildende Schweizer Kochbuchautorin der 1960er bis 1980er Jahre fehlt jetzt noch. Zwischen Hochkultur und Bodenständigkeit fand Frau X. eine gute Mitte; ihre Sammlung von traditionellen Schweizer Rezepten war epochal, dito ihr italienisches Opus. In anderen Büchern begleitet sie Gastgebende über das Küchenhandwerk hinaus – mit Tipps selbst dazu, wie man Sitzenbleibende stilvoll hinauskomplimentiert. Wenn auch das Servieren eines Mitternachtssüppchens noch keine Wirkung tue, könne man «diskret einen Schlummertrunk anbieten, ein letztes Bier oder einen Kräutertee für die Damen, der, wie man beiläufig erwähnen kann, einen guten Schlaf schenkt».

Von wem ist die Rede? Auf Postkarte oder per Mail an die Redaktion geschickt, berechtigt der Name der Luzerner Wirtin zur Teilnahme an der Verlosung dreier Büchergutscheine (à 100, 50 und 20 Franken). Bitte bis 15. Oktober an: *VPOD Redaktion, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich*. Oder an: *redaktion@vpod-ssp.ch*. Gutes Gelingen! | *slt*

Es war Elisabeth Kübler-Ross

Korrektur: Es waren nur 23 Ehrendoktortitel; die Zahl 70 umfasst auch sonstige akademische Auszeichnungen. Dennoch führte das letzte Rätsel die meisten ohne Irrung und mit nur geringfügiger Hilfe von Google zu Elisabeth Kübler-Ross, der umstrittenen, aber populären Sterbeforscherin, die 1926 in Zürich geboren wurde und 2004 in Arizona starb. Allerdings nicht «frei wie ein schöner Schmetterling», sondern über Jahre von Schlaganfall zu Schlaganfall dahindämmernd. Losglück hatten diesmal Elisabeth Wäckerlin (Boll), Cathrin Meyer (Dübendorf) und Astrid Erismann (Winterthur). | *slt*

VPOD-Landesvorstand vom 28. August 2026

Der VPOD-Landesvorstand hat im Zentralsekretariat Lausanne getagt. Da infolge verschiedener Absenzen Beschlussfähigkeit nur für einen Teil der Sitzung gegeben war, wurde der Rest der Entscheidungen in der Folgewoche auf dem Zirkularweg getroffen. Der Landesvorstand hat

- entschieden, der vom SGB beschlossenen Parole zur Eidgenössischen Volksabstimmung vom 29. November über die Finanzierung der 13. AHV durch zusätzliche Mehrwertsteuerprozente nicht diskussionslos zu folgen, sondern an der eigenen Delegiertenversammlung einen eigenen Beschluss zu fassen. Der LV empfiehlt der DV, die Vorlage abzulehnen.
- ein Reglement für die Rechtsberatung der Region Zentralschweiz ratifiziert sowie eine Mitfinanzierung des Projekts «Lohnumfrage am Kantonsspital Aarau» zugesichert. Das Tool wird später für weitere Kampagnen zur Verfügung stehen.
- anhand des Manifests «Keine 50-Grad-Sommer!» einer breiten Koalition von zivilgesellschaftlichen Organisationen dazu aufgerufen, an klimapolitischen Mobilisierungen und Demonstrationen teilzunehmen. Die Unterstützung der Bewegung ist an die Berücksichtigung sozial- und arbeitsplatzpolitischer Anliegen gekoppelt.
- einen Betrag von 2500 CHF für eine Solaranlage am Kinderspital El Cerro in Kuba gesprochen, das aufgrund der verschärften Blockadepolitik der USA wie das ganze Land unter Strommangel leidet.
- zuhanden der Delegiertenversammlung des Verbandes einen Leitantrag verabschiedet, wonach als Resultat einer umfassenden Analyse («Tour des régions») insgesamt 200 Stellenprozente (80 Deutschschweiz, 80 Westschweiz, 40 Tessin) für neue Fachsekretär:innen geschaffen werden sollen. Diese sollen in Zusammenarbeit mit den Regionen die gewerkschaftliche Verankerung und die Mobilisierungsfähigkeit vor Ort festigen und ausbauen.
- die Traktanden für die Delegiertenversammlung vom 26. September und – soweit bereits möglich – vom 21. November festgelegt. Im September werden die Parolenfassung für die November-Abstimmung und der Leitantrag für zusätzliche Stellen im Zentrum stehen; für November sind einstweilen die Revision des Streikreglements, eine erste Tranche der Europa-Diskussion («Bilaterale III») sowie das Budget 2027 traktandiert.
- für die Durchführung und die Finanzierung einer Tagung der «Koalition für eine echte Gesundheitspolitik» (7. November, Solothurn) grünes Licht gegeben und die Mitgliedschaft von Christian Dandrès im Initiativkomitee der SP-Initiative «für tiefere Krankenkassenprämien» bestätigt. Weitere gesundheitspolitische Initiativprojekte hat er kritisch diskutiert.
- die ideelle Unterstützung eines europäisch koordinierten Jugendstreiks unter dem Motto «Fight for our future, not their wars!» zugesagt.

Christian Dandrès, Präsident
Rebekka Wyler, Generalsekretärin

Rote Köpfe

Catherine Friedli – wie in der letzten Ausgabe kurz gemeldet – heisst die neue VPOD-Sekretärin im Zentralsekretariat Lausanne. Sie begann beim VPOD Freiburg und baute dort in kurzer Zeit eine Bewegung auf, die am feministischen Streik 2019 nie gesehene 12 000 Leute auf die Strasse brachte. 2023 wechselte die Kollegin zum VPOD Waadt; nach dem Gesundheitsbereich betreute sie dort mit den Lehrberufen ebenfalls einen stark feminisierten Sektor. Auf nationaler Ebene war sie für die Energiebranche mitzuständig. Der Landesvorstand hat sie im Juli zur Nachfolgerin von Michela Bovolenta gewählt – Gleichstellung und Migration sind die Dossiers, die sie von der langjährigen Kollegin erbt.

Gewissenhaft berichtet die Redaktion auch heuer über den Ausgang des VPOD-internen WM-Tippspiels, obwohl sie selber einmal mehr auf einem der letzten Plätze gelandet ist – das Pseudonym «Der ultimative Jude-Bellingham-Fanclub» half leider nicht weiter. Auch andere mit klangvollen Fantasienamen («Tormaschine Greulich», «Ahnungslos im Abseits») schafften es nicht ganz nach vorn. Der gestalterisch exquisite Pokal aus güldenem Plastik und hellblauem Plexiglas wandert an Zentralsekretärin **Vanessa Salamanca,** die ihre härteste Konkurrentin, **Sara Boccafogli** (VPOD Zentralschweiz), auf den letzten Metern noch deutlich abhängte. Unter anderem mit der vor WM-Anpfiff abgegebenen Prophezeiung des Weltmeisters: Spanien. (Andere setzten auf eher exotische Teams wie Deutschland oder die Schweiz.)

Als gescheitert muss auch der Versuch von VPOD-Zentralsekretär **Micha Amstad** gewertet werden, seine Heirat geheim zu halten. Der People-Redaktion dieses Magazins entgeht eben nichts und niemand. Die Angetraute, **Luisa Schwegler,** ist Anwältin und auf Strafverteidigung spezialisiert. Harmonie herrscht: Beide sind im VPOD, beide in der SP. Und beide sitzen im Parlament, er im kommunalen, sie im Kantonsrat. | *slt (Fotos: zVg; slt)*

Leserbrief

Von wegen Röstigraben

Dichtestress in Unteriberg? *VPOD-Magazin* Juli 2026

In der Nachbetrachtung zur SVP-Initiative wird im *VPOD-Magazin* wie fast überall der «notorische» Röstigraben besungen. Das tut weh. Weil dieser höchstens ein Gräbli war. Die Stimmbevölkerung der Deutschschweizer Kantone hat diese Initiative ebenso verworfen wie die französische Schweiz. Zugegeben nicht ganz in dieser Eindeutigkeit. Aber in beiden Teilen überwogen die Nein-Stimmen deutlich. Und der Stadt-Land-Graben? Er wurde in dieser Abstimmung ziemlich eingeebnet. Im Kanton Zürich beispielsweise stimmten Gemeinden wie Mettmenstetten, Hedingen, Stallikon, Dachsen, Feuerthalen, Flurlingen und Oberengstringen gegen die SVP. Vom Fernsehen bis zum *Tages-Anzeiger* mahnen jetzt alle, dass die Minderheit ernst genommen werden müsse. In allererster Linie muss die Mehrheit ernst genommen werden: ihr Bekenntnis zu Europa, zum Lohnschutz und zum diskriminierungsfreien Arbeitsmarktzugang.

Christoph Lips, VPOD-Mitglied, Zürich

Die Lohnanpassung für Heilpädagoginnen am Kindergarten nahm Jahre in Anspruch

(Über)strapazierte Geduld

Die Arbeitsgruppe hatte Antrag auf Lohnanpassung gestellt; Kollegin S. doppelte nach. Da begann erst das lange Warten auf das Urteil. Nach sechs Jahren war der Anspruch für die Heilpädagoginnen am Kindergarten endlich durchgesetzt. «Keine Rechtsverzögerung», beschied das Gericht. | Text: *Sabine Braunschweig (Foto: baona/iStock)*

Kollegin S. und ihre Kolleginnen brauchten einen langen Atem. S. vertrat die kantonale Arbeitsgruppe Heilpädagoginnen und Heilpädagogen Kindergärten bei einem Antrag an die Bildungsdirektion. «Vorschulheilpädagog:innen» waren eine Lohnklasse tiefer eingestuft als «schulische Heilpädagog:innen». Die Ausbildung ist vergleichbar, und die Ungleichheit war umso weniger nachvollziehbar, seit die Löhne der Kindergartenlehrpersonen an jene der Primarschullehrpersonen angeglichen sind. Die Regierungsrätin bestätigte dies. Sie versicherte der Arbeitsgruppe, dass an einer Lösung für die gleichwertige Einreihung und gleiche Anstellungsbedingungen gearbeitet werde, und versprach Resultate im folgenden Jahr.

Der Geduldsfaden von S. und ihren Kolleginnen wurde aufs Äusserste strapaziert.

Unterschied ist Willkür

Doch nichts passierte. So reichte Kollegin S., vertreten durch die VPOD-Vertrauensanwältin, zwei Jahre später einen eigenen Antrag auf Neueinreihung ein. Diese sollte rückwirkend gelten. S. begründete dies mit Harmos. Seitdem dieses Konkordat über die Harmonisierung der obligatorischen Schule in Kraft ist, gilt der Kindergarten als Teil der Primarschule. Deshalb lasse sich eine Schlechterstellung der Heilpädagoginnen am Kindergarten erst recht nicht mehr begründen. Zudem verwies S. auf ein Urteil des Kantonsgerichts vom gleichen Jahr, das die unterschiedliche Einreihung als willkürlich bezeichnete. Wenn die neuen Einreihungsgrundlagen erlassen seien, müsse der Lohn rückwirkend angepasst werden, so S.

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.

Die Bildungsdirektion sicherte S. zu, ihren Antrag pendent zu halten. Sobald die Modellumschreibung für Heilpädagogik auf Kindergartenstufe geändert sei, gebe es eine rückwirkende Nachzahlung. Doch S. erklärte, der Antrag auf eine Neueinreihung bestehe bereits zwei Jahre länger. Sie erwarte deshalb umgehend Resultate. Ansonsten würde eine «Rechtsverweigerungs- bzw. Rechtsverzögerungsbeschwerde» folgen. Tatsächlich reichte S. nach einem weiteren Jahr ohne Echo eine solche Schrift ein, die vom Kantonsgericht allerdings abgewiesen wurde.

In minutiöser Begründung verneinte das Gericht, dass eine Rechtsverzögerung oder Rechtsverweigerung vorliege. Die notwendige Überarbeitung der Modellumschreibung sei eben ein schwieriger Prozess, weil man die personalrechtlichen Einreihungsgrundlagen berücksichtigen müsse. Und als die Bewertungskommission die überarbeiteten Modellumschreibungen endlich behandeln wollte, verzögerte eine Krankheit des Kommissionspräsidenten die Arbeit. Das Kantonsgericht gestand zwar ein, dass das Rechtsetzungsverfahren etwas länger dauere, aber das sei noch lange keine Verzögerungstaktik. Die Vorwürfe seien nicht gerechtfertigt. In Anbetracht aller Umstände sei die Dauer des Verfahrens als angemessen einzustufen. Somit müsse die Beschwerde abgewiesen werden. Perfid: Die Verfahrenskosten wurden S. aufgebürdet.

Endlich die Neueinstufung

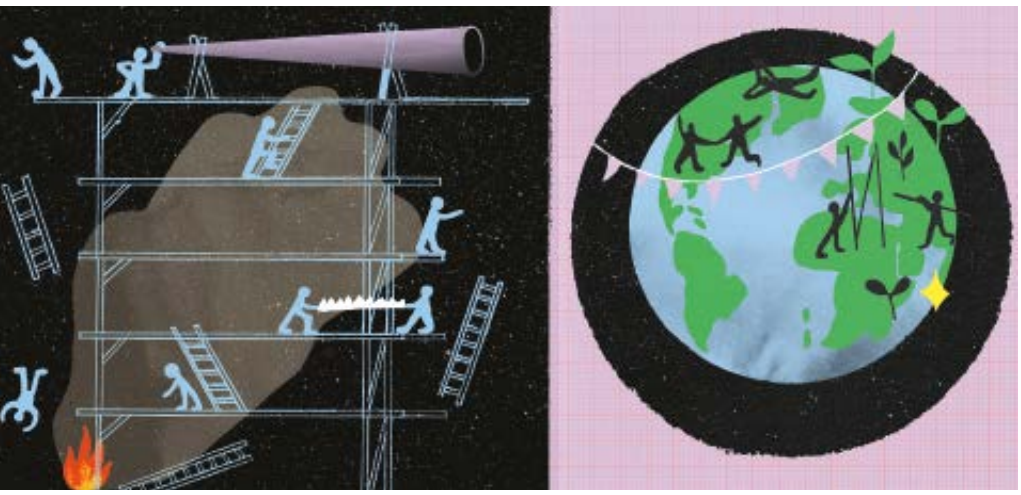
Fast drei Jahre nach diesem Urteil und nach einer weiteren Nachfrage der Vertrauensanwältin wurde das Verfahren endlich erfolgreich abgeschlossen. Die revidierten Modellumschreibungen führten zur angestrebten Neueinstufung, und auch Kollegin S. erhielt Lohnnachzahlungen und die Lohnklassenkorrektur. Über die lange Verfahrensdauer wollen wir hier nicht laut spekulieren. In den Augen des Gerichts war es keine Rechtsverzögerung. Basta.

Die internationale Zusammenarbeit ist unter Druck – was das für die Welt bedeutet

Das Ende einer globalen Vision

Die internationale Zusammenarbeit hat – bei aller Kritik – weltweit Fortschritte gebracht. Heute gerät sie immer mehr unter Druck: Kürzungen bedrohen nicht nur ein globales Projekt, sondern auch die Idee einer gemeinsamen Zukunft.

| **Text:** *Sabin Bieri, Co-Direktorin Centre for Development and Environment, Universität Bern (Illu: Solidar)*



Zwei Visionen für die Welt – welche gewinnt?

Der Cahora-Bassa-Staudamm am Sambesi verkörpert das Konzept von «Entwicklung» im 20. Jahrhundert. 1975 die Zukunftsvision des frisch unabhängigen Mosambik: neue Gesellschaft, Bildung, Gesundheit und wirtschaftliche Blüte durch Landwirtschaft, Industrialisierung und das Ende des Kolonialismus. Was daraus wurde? Der Damm wurde von einer portugiesischen Gesellschaft betrieben und versorgte weisse Siedlergemeinschaften in Südafrika. Es folgten ein weiterer Bürgerkrieg, unzählige Opfer und Desillusionierung: Mosambik belegt heute im UNDP-Bericht zur menschlichen Entwicklung den 182. Rang von 193.

Ein zweiter Marshall-Plan

Cahora Bassa zeigt, wie koloniales Erbe, Unabhängigkeit und Kalter Krieg die Entwicklungszusammenarbeit prägten. Lokale Eliten luden die Supermächte ein, Modernisierung und ökonomisches Wachstum zu fördern – ein Verständnis von «Entwicklung», dessen Ergebnis häufig auf Kosten der einheimischen Bevölkerung ging. Natürlich gab es stets auch andere Formen der internationalen Zusammenarbeit – so wurde Solidar Suisse (damals noch als SAH) 1984 in Mosambik tätig. Dennoch steht Mosambiks Unabhängigkeitsgeschichte für so manches afrikanische Land.

Der Westen wollte die neuen unabhängigen Staaten für die eigene Ideologie gewinnen. Als «Erfinder» der Entwicklungshilfe, wie es damals hiess, gilt US-Präsident Harry Truman. Inspiriert vom Marshall-Plan und dem Wiederaufbau des kriegsversehrten Europa, versprach er auch der «Dritten Welt» einen Entwicklungsschub mittels wirtschaftlicher Impulse und Technologietransfers. Ab 1960 folgten europäische Länder – auch die Schweiz – dem Beispiel. Auch das SAH begann damals, im globalen Süden zu arbeiten.

Über sieben Dekaden investierten Gebernationen laut OECD 5 bis 6 Billionen Dollar an offiziellen Hilfsgeldern. Obwohl von handfesten geopolitischen Interessen geleitet, ist deren Wirkung kaum zu überschätzen. Sie besteht unter anderem in der Vision einer Welt, in der alle Menschen ihre Fähigkeiten entfalten können. Der beispiellose Rückgang der Gelder in den letzten zwei Jahren bedeutet die Preisgabe dieser Vision – ein Verlust von enormer Tragweite. Was tritt an die Stelle der 2015 von über 190 Staaten unterschriebenen «Agenda 2030»?

Das Recht des Stärkeren?

Auch handfest zeigten die Investition Wirkung. Der Rückgang von Armut und der Kinder- und Müttersterblichkeit sowie die Errungenschaften in der Grundbildung sind ermutigend. 1990 besuchten etwa 82 Prozent der Kinder die Primarschule, 2020 waren es 91 Prozent – profitiert haben vor allem Mädchen. Trotzdem verliert die Internationale Zusammenarbeit derzeit massiv an Rückhalt. Erstmals reduzieren die fünf grössten Gebernationen (die USA, Deutschland, das Vereinigte Königreich, Japan und Frankreich), die gemeinsam gut 95 Prozent der Gelder stellen, gleichzeitig ihre Beiträge. Die Schweiz, Rang 12, liegt nicht nur bei Kürzungen im Trend, sondern auch mit dem Entscheid, einen Teil ihrer Mittel an die Ukraine umzulenken.

Besorgniserregend: Die USA, reichstes Land der Welt und bisher grösste Gebernation, stellen fast sämtliche Geldflüsse ein. Dahinter, und das ist die epochale Verschiebung, zeichnet sich die neue Vision ab, die jene der «Agenda 2030» abzulösen scheint: Fortan gilt wieder das Recht des Stärkeren. Für die Schweiz öffnet sich ein Gelegenheitsfenster: Statt im Strom mitzuschwimmen, könnte sie ihre Investitionen stärken und so ihre Position in der Welt stabilisieren. Auch bei Solidar Suisse erleben wir, wie sich Organisationen zurückziehen, wie Lieferketten zusammenbrechen und lokale Partnerorganisationen ihre Arbeit reduzieren müssen. Zusammen mit ihnen kämpfen wir für eine solidarische Welt und gegen Armut und Ungleichheit.

Barbara Jörg, Gärtnerin und Gruppenchefin im Friedhof Muri bei Bern, Mitglied VPOD-Landesvorstand

Herrin der Steinkreise

Mit Tatkraft und mit dem Humor jener, die den Tod als Teil des Lebens sehen, waltet Gärtnerin Barbara Jörg auf dem Friedhof Muri bei Bern. Sie braucht für ihre Arbeit viel Gespür: für die Sensibilitäten Angehöriger ebenso wie für die Bedürfnisse der Natur. | **Text:** *Christoph Schlatter* *(Foto: Alexander Egger)*

«Ich bin eben die Böse.» Barbara Jörg lacht, und so kann man diesen Versuch der Selbstdarstellung nicht ganz ernst nehmen. Was indes zutrifft: In einem Konflikt mit dem vorherigen Arbeitgeber, der Stadt Bern, äusserte sich die Kollegin frank und frei. Es gab Vorgesetzte, die solch gewerkschaftliches Engagement unzulässigerweise negativ vermerkten. Dieser Geschichte wegen ist Barbara Jörg heute als Friedhofsgärtnerin der Berner Vorortsgemeinde Muri – eben: Muri bei Bern – tätig. Als Gruppenchefin hat sie hier einen grossen Gestaltungsspielraum, den sie zu nutzen weiss.

Spartanischer Personaltrakt

Der Friedhof Muri ist dreigeteilt. Der grösste und schönste Abschnitt ist derjenige auf dem Seidenberg: Von diesem sanften Hügel aus bietet sich ein prächtiger Ausblick, und die konfessionsneutrale Abdankungshalle ist in feinster 70er-Jahre-Sichtbeton-Architektur gestaltet. Alles ist im Schuss, nur den Personaltrakt hat man wohl bei der letzten Renovierung vergessen. Das Pausenkämmerlein ist äusserst spartanisch eingerichtet. Vielleicht, weil hier zuvor eine ausschliesslich männliche Belegschaft wirtschaftete? Jetzt ist der Friedhof in Frauenhand. Und der Kaffee ist anständig.

Dabei, beim Kaffee, sitzen wir, während Barbara Jörg von ihrer Tätigkeit als Friedhofsgärtnerin erzählt. Nur mehr rund 10 Prozent machen heutzutage die Erdbestattungen aus. Die meisten Toten kommen als Asche aus dem Krematorium. Auch dafür bietet Muri eine Vielfalt von Beisetzungsmöglichkeiten: im Einzelgrab, im Gemeinschaftsgrab oder in der Wand mit den Urnennischen – die von Lästerzungen auch schon als Briefkästen bezeichnet worden sind. Eine Besonderheit weist der Friedhof insofern auf, als die Grabsteine nicht in Reihen, sondern zu Kreisen geordnet sind. Der unterirdische Belegungsplan ist dennoch rechtwinklig und selbstverständlich genau kartografiert. Die Toten kommen sich also nicht ins Gehege, und die Kollegin weiss, wo sie schaufeln muss, wenn nach einer Kündigung (die Frist ist 25 Jahre) jemand Neues einziehen will.

Friedhofsgärtnerin Barbara Jörg muss die Sensibilitäten von Angehörigen ebenso achten wie die Bedürfnisse der Natur.

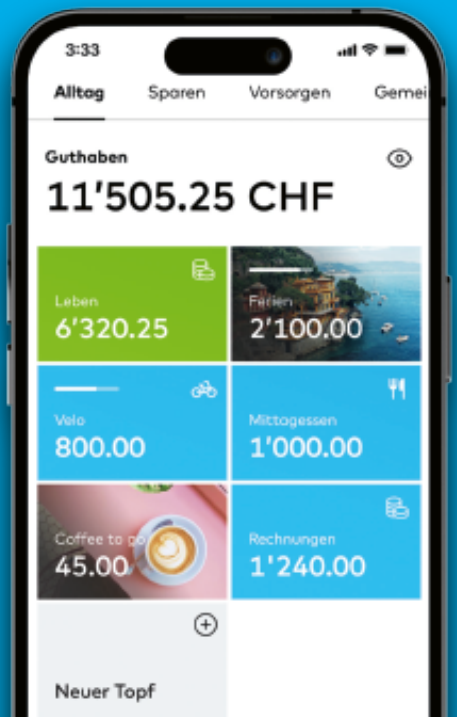
Jaja, der ständige Umgang mit dem Tod befördert manchmal einen speziellen Friedhofshumor. Man muss überhaupt solid und geerdet im Leben stehen für einen solchen Job. Es braucht den Sinn für den Gang der Jahreszeiten und fürs grosse Werden und Vergehen. Selbstverständlich folgen auch die gärtnerischen Arbeiten dem Lauf der Natur. Die Deluxe-Variante für Grabbepflanzung kostet 275 Franken im Jahresabo. Dafür gibt es im Frühling Pensées mit Narzisse, von Sommer bis Herbst Begonien mit Fuchsia. Winters wächst das Heidekraut Calluna, dazu kommen Nadelbaumgezweig und ein Grabgesteck. Anpflanzen, herrichten und abräumen, giessen und jäten – alles ist inbegriffen.

Jegliche Trauer achten

Die Sensibilitäten der Natur beachten: Die angehende Umweltfachfrau Barbara Jörg (toi toi toi für die Schlussprüfung im Herbst!) hat auf ihrem Friedhof versuchsweise eine Mülltrennung eingerichtet, die nicht nur in kompostier- und nichtkompostierbar scheidet. Sondern die auch noch Elektronik und damit die seltenen Erden von Grablichtbatterien rezykliert. Aber auch die *Menschen* auf einem Friedhof haben spezielle Bedürfnisse. Trauer macht verletzlich, deshalb muss auch Barbara Jörgs ordnende Hand mit Augenmass vorgehen. Ja, es ist theoretisch nicht gestattet, steinerne oder marmorne Engel auf den Stufen am Gemeinschaftsgrab zu deponieren. Eigentlich sollte dort nur Verwesendes und zu Staub Vergehendes stehen: Blumen oder Kerzen. Weil es sonst einen Stau gibt. Aber gleichzeitig gilt es, jedwede Trauerbezeugung zu achten. Und so findet man die Engelchen jetzt links und rechts der Graböffnung zu hübschen Chören drapiert.

VPOD-Mitglieder profitieren doppelt.

150 CHF geschenkt!



Zak ist die Neobanking-App der Bank Cler. Mit Zak hast du deine Finanzen immer im Griff. Gratis Konto mit Karte, Sparkonto, Vorsorgen, Anlegen und noch viel mehr.

1. Eröffne jetzt ein Zak-Konto und sichere dir mit dem Code «VPODZK» **50 CHF** Startguthaben.

2. Eröffne ein Zak-Vorsorgekonto, zahle bis Ende Jahr mind. 500 CHF ein, und wir schenken dir **100 CHF:** cler.ch/zak-vorsorge

GET IT ON Google Play
Download on the App Store

Zeit, über Geld zu reden.

Bank Banque Banca CLER

AZB
8036 Zürich, Postfach

VPOD Bildungspolitik Nr. 245 ist soeben erschienen

Die neue Ausgabe 245 der VPOD Bildungspolitik hat als Schwerpunktthema «Bildung stärken! Auf zur Bildungsdemo am 26. September in Zürich!»

VPOD Bildungspolitik
Seit über 45 Jahren die kritische gewerkschaftliche Zeitschrift in der Bildungspolitik.

Alle Lehrpersonen im VPOD Zürich erhalten die Zeitschrift per Postversand.

Download der aktuellen Ausgabe 245 unter:
vpod.ch/publikationen/bildungspolitik/

Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Rebekka Wyler

Redaktion: Christoph Schlatter | *slt*

Sekretariat: Hilde Bigler

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

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 15 500 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C004807

Foto Titelseite: *Chris Bucanac/iStockphoto*