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

Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

VPOD

«Die Interessenvertretung hat Vorrang»

Die neue VPOD-Generalsekretärin Rebekka Wyler im grossen Interview

Berufsfeuerwehrleute: Hohes Risiko und «fascht e Familie»

SAFE AT WORK
DAS SCHULUNGSKIT FÜR DEN PFLEGEBEREICH.
DEINE SICHERHEIT IST JETZT.
Sicherheit am Arbeitsplatz ist lernbar.
Mit 11 Schulungsmodulen zu den wichtigsten Themen der Pflege, E-Learning-Plattform und Postern.
Jetzt kostenlos downloaden und am Wettbewerb teilnehmen.
safeatwork.ch/pflegebereich
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Finanziert durch die EKAS
www.ekas.ch

Themen des Monats

5 **Ja zum Europa-Paket**
Bilaterale III: SGB-Vorstand verabschiedet Vernehmlassungsantwort

6 **Künstliche Effekte**
SGB-Studie zu Kantonsfinanzen: Kantone rechnen sich arm

7 **Am 14. Juni 2027 wird frauengestreikt**
Feministischer Kongress des SGB

8–9 **«Sonst sind wir am Arsch»**
Mehr als 5000 Beschäftigte des Gesundheitswesens & Friends auf dem Berner Bundesplatz

11–14 **«Die Interessenvertretung hat Vorrang»**
Interview mit der designierten neuen VPOD-Generalsekretärin Rebekka Wyler

15–21 **Dossier: Berufsfeuerwehr**
Zu nah am Feuer: Studie der FHNW über Berufsaustritte und -wechsel von Berufsfeuerwehrleuten
Fascht e Familie: Ein Gespräch mit Juliana Steiner (Bern) und Silvio Antonelli (Zürich)

22 **Ausbildung als Goldgrube?**
Spitzentreffen sowie Observatorium-Erhebung verweisen auf Handlungsbedarf bei der Berufsbildung

23 **Ein Hoch der Trittleiter**
Jahrestagung des gewerkschaftlichen PK-Netzes mit Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider

24 **Serie: P wie Positivität**
Führung und Zusammenarbeit aus Gewerkschaftssicht

Rubriken

4 **Gewerkschaftsnachrichten**
10 **Aus den Regionen und Sektionen**
25 **Antonia W. Fleischmann:** Mein bester Freund
26 **Wirtschaftslektion:** Dem Service public Sorge tragen
27 **Wettbewerb:** Komische Frauen
28 **VPOD aktuell**
29 **Hier half der VPOD:** Über die Schwelle
30 **Solidar Suisse:** «Armut hat ein Comeback»
31 **Menschen im VPOD:** Jonathan Pärli, Bereichsassistent am Departement Geschichte der Uni Basel, Zürich

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

Christoph Schlatter ist Redaktor des VPOD-Magazins

Nachdenken über Johanna G.

VPOD-Gründer Herman Greulich ist in der letzten Ausgabe ausführlich gewürdigt worden. Austausch mit dem Historikerkollegen: Muss nicht gleichermassen an die Frau erinnert werden, Johanna Greulich-Kaufmann (1849–1921)? Trifft die These «Hinterm grossen Mann steht eine starke Frau» hier – oder gar universal – zu?

Johanna Kaufmann muss früh zum Unterhalt der Familie beitragen. Einer der Schüler in ihrem Stenografieunterricht ist Herman Greulich. Heiratsantrag in Kurzschrift; es pressiert. Anfänglich beteiligt sich die junge Ehefrau an den Bestrebungen des Mannes. Man sieht sie «an den Fabriktoren stehen, wo sie die müden Arbeiterinnen … zum Zusammenschluss zu gewinnen» sucht. Auch bei der *Tagwacht*-Redaktion schaut sie dem Gatten über die Schulter.

Indes: Dem ersten Kind folgen ein zweites, drittes, viertes, fünftes, sechstes, siebtes, dazwischen noch eins, «das sie tot am neunten Tag aus der Klinik heimbrachte». Es kommen eine Wirtschaftskrise, ein Hausbrand, der Jobverlust des Mannes. Johanna Greulich züchtet Hühner, Ziegen und Kaninchen und lernt am Polytechnikum, wie man Wein anbaut (vorm Haus liegt ein Rebberg). Auch der Haushalt macht sich – weit vor Staubsauger, Waschmaschine und Geschirrspüler – nicht von allein. Nur schon die Kocherei: Mit Anhang ist es oft ein Dutzend und mehr Mäuler, die zu stopfen sind. Und zwar ohne Mikrowelle und Fertigpizza.

Als Frau voller Herzensgüte und Grossmut wird uns Johanna Greulich geschildert. Aber die ungeheure Arbeitslast «verschlang ihre Jugendschönheit» (Tochter Gertrud) und untergrub die Gesundheit. Vielen (nicht nur) Frauen ist es durch die Jahrhunderte so ergangen: Der Alltag laugte sie in einer Weise aus, die jede schöpferische oder intellektuelle Tätigkeit erstickte.

Gehören die ins Lexikon? Man mag einwenden, dass mit Johanna Greulich noch viele andere Anspruch auf einen Eintrag hätten. Und dass es auf den Sockeln der Denkmäler eng wird, wenn nicht nur die Gattinnen der berühmten Männer, sondern auch noch, wo vorhanden, ihre Köchinnen und Putzfrauen mit drauf sollen.

Übersehene Komponistinnen, verborgene Dichterinnen, übergangene Wissenschaftlerinnen? Bestimmt sind noch viele davon zu entdecken. Weit grösser aber ist die Zahl derer, die im Schatten geblieben sind, weil sie gar nicht die Chance zur Entfaltung bekamen. Auch ihrer soll gedacht sein. Denn wir stehen auch in dieser Hinsicht auf den Schultern von Riesen. Und von Riesinnen.

Will am Ball bleiben: Unia-Kongress.

Verschafft bessere Löhne: Reinigungs-GAV.

Unia: Blick weit in die Zukunft

«Perspektiven 2045» ist ein Positionspapier überschrieben, das rund 400 Delegierte am Unia-Kongress in Brig verabschiedet haben. Es soll den strategischen Kompass für die zweiten 20 Jahre der Unia darstellen. Man geht davon aus, dass Arbeit für die Gesellschaft zentral bleiben wird, aber um Wertschätzung kämpfen muss. Niemand dürfe abgehängt, prekäre Arbeitsverhältnisse sollen – unter anderem mit GAV – zurückgedrängt werden. Auch die Industrie in der Schweiz müsse verteidigt werden, wozu es soziale und ökologische Verbesserungen brauche. Bei den Wahlen wurde Vania Alleva als Präsidentin bestätigt; für die Scheidenden (Renate Schoch und Yves Defferard) sind neu in der Geschäftsleitung Silvia Locatelli und Timur Öztürk, zusammen mit den Bisherigen (Bruna Campanello und Nico Lutz). | *unia/slt (Foto: Manu Friederich/Unia)*

AHV-Reform 2030: Alter 65 bleibt

Der Bundesrat anerkenne mit der AHV-Reform 2030 die glasklare Ablehnung einer Rentenalterserhöhung durch die Bevölkerung. So kommentiert der SGB die Pläne der Landesregierung. Die Vorlage müsse sich letztlich daran messen, ob sie die Lebensbedingungen für Pensionierte mit tiefen Einkommen verbessere. Die eingestreuten Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus findet der SGB darum problematisch, ebenso die Erschwerung von Frühpensionierungen. | *sgb*

US-Zölle: Schnelle Umsetzung als Ziel

Selbstverständlich begrüsst es der SGB, wenn Schweizer Exportfirmen in den USA wieder gleich lange Spiesse haben wie die Konkurrenz aus der EU. Für die Arbeitnehmenden in den betroffenen Branchen ist das neue Zollabkommen ein «Lichtblick», auch wenn der Zeitpunkt der Umsetzung und weitere Details noch offen sind. Auch die Metallzusatzzölle lasten weiter schwer. Die Nationalbank ihrerseits müsse mehr für einen Frankenkurs «in berechenbaren Bahnen» tun, fordert der SGB. | *slt*

Verbesserter Reinigungs-GAV

Der GAV für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz, an dem neben Unia und Syna auch der VPOD beteiligt ist, ist für die Jahre 2026 bis 2029 erneuert. Er soll dank Allgemeinverbindlichkeit mittelfristig zur Aufwertung der Branche beitragen, auch dank Weiterbildung. Der neue GAV bringt höhere Mindestlöhne (plus 200 auf 4700 Franken mit EFZ) und eine bessere Abdeckung bei der Krankentaggeldversicherung. | *slt (Foto: Natali_Mis/iStock)*

Klarheit von Nestlé verlangt

Der neue Nestlé-CEO Philipp Navratil hat Stellenstreichung im grossen Stil angekündigt: 16 000 Arbeitsplätze – immerhin ein Sechstel der gesamten Zahl und das Doppelte der in der Schweiz Beschäftigten – sollen über die nächsten zwei Jahre wegfallen. Die Unia verlangt Klarheit über die geplanten Massnahmen und empört sich über die Art der Kommunikation: Die Leute nur indirekt via Presse zu informieren, sei respektlos. Zudem verlangt die Unia, dass bei einem Konsultationsverfahren die Gewerkschaften und der Europäische Nestlé-Rat eingebunden werden. In der Schweiz beschäftigt der Konzern über 8000 Arbeitnehmende. | *slt/unia*

Geringere Gebührendeckung

Öffentliche Dienstleistungen können pauschal via Steuern oder individuell mittels Gebühren finanziert sein. Die Eidgenössische Finanzverwaltung hat ausgewählte gebührenbasierte Dienste näher angesehen und dabei festgestellt, dass der Anteil der Kosten, die durch Gebühren finanziert sind, abnimmt. Die Quote lag 2022 noch bei 77,0 Prozent, im Folgejahr bei 74,7 Prozent. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Bereichen weitaus grösser. So sind Strassenverkehrs- und Schifffahrtsämter durch Gebühren sogar überfinanziert (Quote 2023: 112,9 Prozent). Dagegen decken Gebühren beim allgemeinen Rechtswesen lediglich 62,6 Prozent, bei der Abfallwirtschaft 72,7 Prozent der Kosten. | *slt*

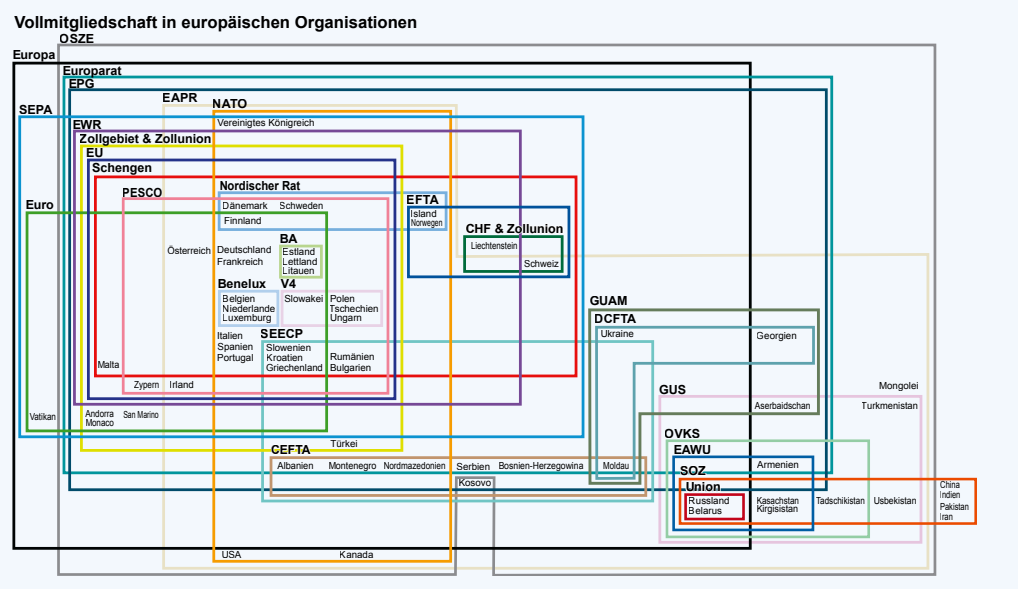
Bilaterale III: SGB-Vorstand verabschiedet Vernehmlassungsantwort

Ja zum Europa-Paket

Die Vernehmlassungsantwort des SGB zum EU-Paket ist grundsätzlich positiv, sofern die 14 Begleitmassnahmen zum Lohnschutz auch wirklich umgesetzt werden. Nein sagt der SGB dagegen zum Stromabkommen.

Text: *SGB/VPOD (Grafik: WikiNight2/Wikimedia CC)*

Dass die Schweiz als kleines Land mitten in Europa auf geregelte Beziehungen zu der sie umgebenden EU angewiesen ist, ist offensichtlich. Der SGB betont, dass die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit flankierenden Massnahmen ein Fortschritt ist – auch für die Arbeitnehmenden in der Schweiz. «Entscheidend ist deshalb, dass die im Paket vorgeschlagenen 14 Massnahmen im Bereich Lohnschutz vollständig umgesetzt werden», schreibt er weiter. Das sei die Voraussetzung dafür, dass das Europa-Paket («Bilaterale III») den Interessen der Arbeitnehmenden nützt.



Wer gehört wie zu Europa? Es ist kompliziert…

Fortschritt dank Inland-Regeln

Die Übernahme von EU-Recht in diesem Bereich hätte gemäss Analyse des SGB den Lohnschutz in der Schweiz empfindlich geschwächt und den Marktzugang für zwielichtige Firmen erleichtert. Schweizer Preise verlangen, aber ausländische Löhne zahlen? Dieses «Modell» ist für Unternehmen attraktiv. Die Sicherung des Lohnschutzes mit Ausnahmeregeln ist aus Sicht des SGB daher ein grosser Fortschritt, auch wegen der Besitzstandsklausel, die gewährleistet, dass die Schweiz künftige Verschlechterungen im Lohnschutz nicht übernehmen müsste.

Der SGB spricht allerdings auch die problematischen Punkte an: die Übernahme der (schlechten) EU-Spesenregel (mit dem absurden Herkunftsprinzip) und die Erschwerung der Kontrolltätigkeit (durch die Aufgabe der 8-Tage-Voranmeldung und den Wegfall der Kaution). Doch werden diese Risiken laut SGB durch die innenpolitischen Massnahmen, die von Bund und Sozialpartnern entwickelt wurden, weitgehend aufgefangen. Ausserdem gibt es auch Verbesserungen, so bei der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV und beim Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertretungen. Auch die Prävention würde gestärkt, weil vor Auftragsvergabe geprüft werden muss, ob Firmen bereits gegen Schweizer Arbeitsbedingungen verstossen haben.

«Schutzklausel» bringt wenig

Der vom Bundesrat ausgehandelten «Schutzklausel» steht der SGB dagegen skeptisch gegenüber. Sie soll es der Schweiz erlauben, die Zuwanderung bei «schwerwiegenden wirtschaftlichen Problemen», die «nachgewiesen auf die Anwendung dieses Abkommens zurückzuführen sind», zu drosseln. In der Realität dürfte die Kausalität kaum nachweisbar sein. Die arbeitskräftebedürftigen Unternehmen werden im Fall der Fälle auf andere Instrumente – Kurzaufenthaltsbewilligungen – ausweichen, was lediglich zu mehr Prekarität führt. Drittens beansprucht der vorgesehene Mechanismus viel zu viel Zeit, so dass eine Reaktion auf auftretende Schwierigkeiten zwingend zu spät erfolgt. Was das Abstimmungsprozedere anbelangt, stellt sich der SGB auf den Standpunkt, dass das Europa-Paket – wie bisherige bilaterale Abkommen – dem fakultativen Referendum untersteht. Das obligatorische Referendum greift nicht. Auch das Ständemehr ist aus Sicht des SGB nicht notwendig; dieses sollte «politisch weder instrumentalisiert noch ausgeweitet werden».

Grundversorgung beibehalten

Das geplante Stromabkommen mit der EU lehnt der SGB ab. Es würde den bewährten Service public in der Stromversorgung aufheben und die Grundversorgung abschaffen. Was das bedeutet, hat sich im Zuge des Ukraine-Kriegs gezeigt: extreme Preisanstiege für Konsumierende, gleichzeitig ausserordentliche, durch nichts gerechtfertigte Profite für die Stromhandelsriesen. Die Energieversorgung muss eine öffentliche Aufgabe bleiben.

SGB-Studie zu Kantonsfinanzen: Kantone rechnen sich um 2,4 Milliarden Franken zu arm

Künstliche Effekte

Die jährliche Studie des SGB zu den Kantonsfinanzen zeigt einmal mehr: Einnahmen werden systematisch zu tief, Ausgaben zu hoch veranschlagt. Die Differenz beträgt 2,4 Milliarden Franken. Die Abbaupolitik wird mit künstlichen Defiziten begründet. | **Text:** *Reto Wyss, SGB (Foto: Kyle Keller/flickr CC BY 2.0)*

Die Analyse der Kantonsfinanzen zeigt: 18 von 26 Kantonen haben für das Budgetjahr 2026 erneut ein Defizit vorgesehen – zusammen 858 Millionen Franken. Diese pessimistische Budgetierung wiederholt das Muster früherer Jahre: Der Schwarzmalerei folgt ein «überraschend» deutlich besserer Rechnungsabschluss. Der durchschnittliche Budgetierungsfehler sank zwar zuletzt leicht auf 5,3 Prozent, bleibt aber hoch. Die Kantone unterschätzen ihre Einnahmen im Schnitt um mehrere Prozent.

Weitere Steuergeschenke geplant

Der SGB sieht darin eine klare politische Strategie: Bund und Kantone stellen ihre Finanzen bewusst schlechter dar, um Abbaumassnahmen zu begründen. Der Bund tut es aktuell mit seinem sogenannten Stabilisierungsprogramm, das massive Kürzungen beim Service public und bei den Bundesangestellten vorsieht. Dasselbe Prinzip wurde über Jahrzehnte auch bei der AHV angewendet – immer mit zu pessimistischen Prognosen, die Abbaudruck erzeugen sollten.

Gleichzeitig bleiben die öffentlichen Haushalte robust. Die Nettovermögensquote der Kantone liegt stabil bei rund 6 Prozent der Wirtschaftsleistung. Trotzdem planen viele Kantone neue Steuersenkungen für Unternehmen und für natürliche Personen mit hohem Einkommen. Laut SGB-Analyse sinkt die effektive Steuerlast 2026 erneut – für Unternehmen von 13,25 auf 13,15 Prozent und für hohe Einkommen von 28,57 auf 28,33 Prozent. Die Fiskaleinnahmen gehen mit 7,58 Prozent des BIP leicht zurück.

Besonders aktiv bei den geplanten Steuersenkungen sind einige Innerschweizer Kantone sowie der Kanton Aargau. Dort ist für 2026 eine Senkung des Steuerfusses um 5 Prozentpunkte in Aussicht gestellt. Auch Luzern senkt den Steuerfuss massiv, ebenso Schwyz (von 115 auf 110 Prozent) und Zug (von 82 auf 78 Prozent). Das Parlament von Nidwalden hat bereits für 2027 Steuersenkungen beschlossen, über die allerdings noch abgestimmt werden muss; auch in Bern sind Steuersenkungen ab 2027 vorgesehen. Alle diese Massnahmen schwächen die öffentlichen Einnahmen systematisch und treiben den Abbau öffentlicher Leistungen voran, während die Reichsten erneut profitieren.

Ehrlich budgetieren!

Der SGB fordert klare Konsequenzen aus dieser wiederkehrenden Fehlbudgetierung. Die Kantone müssen ihre Einnahmen ehrlich und realistisch budgetieren, statt künstliche Defizite zu schaffen. Öffentliche Mittel sollen den Arbeitnehmenden und der breiten Bevölkerung zugutekommen, nicht den Reichsten. Statt weiterer Steuergeschenke für Konzerne braucht es Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – etwa eine Entlastung bei den Krankenkassenprämien, höhere Betreuungsgutschriften und bessere Leistungen für Familien. Die Abbaupolitik muss gestoppt werden. Die Überschüsse gehören der arbeitenden Bevölkerung, nicht den Reichsten.

Ab nächstem Jahr tritt zudem der erste Teil des Gegenvorschlags zur Prämieninitiative in Kraft. Bund und Kantone haben versprochen, dass mehr Mittel für Prämienverbilligungen gesprochen werden. Doch schon jetzt zeigt sich: Viele Kantone erfüllen die Vorgaben noch nicht und wollen sich auch – anders als im Abstimmungskampf angekündigt – keine ambitionierten Ziele geben. Mit der systematischen Senkung der Steuereinnahmen stellen sie im Gegenteil die Weichen für eine Zukunft, in der sie keine Mittel mehr haben, um arbeitende Menschen und den Mittelstand zu entlasten.

So künstlich wie diese Blumen sind die Haushaltdefizite der Kantone.

Feministischer Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds

Am 14. Juni 2027 wird frauengestreikt

Von echter Gleichstellung am Arbeitsplatz sind wir weit entfernt. Das ist die Bilanz des Feministischen Kongresses des SGB. Damit es bei den Löhnen, bei der Vereinbarkeit und beim Schutz vor Belästigung vorangeht, wird für den 14. Juni 2027 ein weiterer feministischer Streik ausgerufen. | Text: *SGB und VPOD*

Die Vielzahl der Vorschläge und Resolutionen, die während des zweitägigen feministischen Kongresses des SGB – auch unter lebhafter Beteiligung der VPOD-Kolleginnen – debattiert wurde, zeigt, wie weit der Weg zur Gleichstellung am Arbeitsplatz noch immer ist. Ob es um die Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung, um die Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit geht: Es bestehen nach wie vor erhebliche Lücken, die geschlossen werden müssen. Bei den Löhnen soll der Fokus in den nächsten Jahren weniger auf der Einzelfallbewirtschaftung liegen; es geht vielmehr um die Anhebung des gesamten Niveaus in typischen Frauenbranchen.

Kinderbetreuung ist Service public

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll durch einen Ausbau des Angebots familienergänzender Betreuungsplätze vorankommen. Die Delegierten bedauern die Schwäche der bisher vom Parlament geplanten Massnahmen und fordern einen radikalen Kurswechsel. Kinderbetreuung müsse kostenloser Service public sein, so der Kongress. Zudem brauche es eine echte Elternzeit, zusätzlich zu den bestehenden Urlauben. Eine Verschlechterung des Arbeitsgesetzes, an der die Räte gerade werkeln, würde nicht hingenommen.

Ein grosser Teil der Veranstaltung war dem Schutz gewidmet, den Frauen in unserer Gesellschaft benötigen. Damit ist einerseits der Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit gemeint, wo immer noch Lücken bestehen, etwa beim Kündigungsschutz für Schwangere. Das Thema der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt namentlich aufgrund der Geschlechtsidentität wurde in einer spezifischen Resolution aufgegriffen und mit einer Aktion untermalt.

Die Delegierten beschlossen ferner, dass am 14. Juni 2027 wieder ein feministischer Streik stattfindet; die strategischen Vorbereitungen für diesen Anlass haben bereits begonnen.

Endlich mehr Schutz

Sexistische und sexuelle Gewalt findet überall statt – oftmals eben auch am Arbeitsplatz. Die Delegierten des Feministischen Kongresses des SGB verlangen, dass alle Unternehmen Schutzmassnahmen ergreifen müssen und dass die Einhaltung der Gesetze endlich systematisch durch die Arbeitsinspektorate kontrolliert wird. Zudem soll sexuelle Belästigung als Ursache von Berufskrankheiten anerkannt werden. Die Teilnehmenden des Kongresses unterstrichen diese Forderungen bei leichtem Schneefall mit einer bildstarken Aktion für Respekt am Arbeitsplatz, Nulltoleranz bei Belästigung und für ein Ende der Gewalt. | *sgb (Foto: SGB)*

«Sonst sind wir am Arsch»

Mehr als 5000 Personen – in der Mehrheit Arbeitnehmende aus dem Gesundheitswesen – haben vor dem Bundeshaus ihrer Wut Ausdruck verliehen und symbolische Rote Karten verteilt, denn die schlechten Arbeitsbedingungen bestehen trotz Pflege-Initiative fort. Gegen deren halbherzige Umsetzung zu protestieren, dazu hatten elf Gewerkschaften und Berufsverbände, darunter der VPOD, aufgerufen. Die Demonstrierenden fordern bessere Stellenschlüssel, überhaupt verbindliche Vorschriften, die auch die Vereinbarkeit des Berufs mit dem restlichen Leben erlauben.

«Wir haben die Geduld verloren, aber nicht unsere Entschlossenheit. Wir setzen unseren Kampf fort.» So lautet der Titel der Resolution zum Pflegenotstand, die vor Ort verabschiedet wurde. Starke Video-Grüsse sandte Regisseurin Petra Volpe («Heldin»): «Die Idee, dass Pflege immer nur kostet und keinen Wert kreiert, ist skandalös und veraltet. Ich möchte euch Pflegende ermutigen, solidarisch miteinander zu sein und für eure Rechte einzustehen. Pflege ist so wichtig, dass man sagen kann, dass sie euch auch sehr viel Macht gibt. Weil: Wenn ihr eure Arbeit nicht macht, dann sind wir ziemlich am Arsch.»

In die gleiche Richtung zielten Voten aus Rentnerinnensicht: Die Verschlechterung in der Pflege betreffe nicht nur «die anderen»: «Wir alle werden eines Tages an der Reihe sein, werden Pflege und Nachsorge benötigen.» Die Novemberkälte – das Thermometer zeigte –2 °C – vermochte die brodelnde Wut nicht zu dämpfen. Friederike Flückiger, Präsidentin der VPOD-Gesundheitskommission, berichtete vom Streik in der Waadt, dem sich auch das Gesundheitspersonal angeschlossen hat, und erhielt dafür grossen Applaus: «Ich lasse nicht locker. Und ihr auch nicht. Ihr werdet mit mir weiterkämpfen, für einen starken Service public, für eine starke Pflege. Denn das Gesundheitswesen: Das sind wir!» | *vpod* *(Fotos: Eric Roset)*

Wo bleibt die Durchsetzung
zur Pflegeinitiative Annahme
Es braucht mehr fachgerechte
mehr Zeit, Raum & Energie
Privat-, Familien- &

DIE PFLEGE
BRENNT UN
IHR SCHAU
ZU
WIR
ETTEN
E BEN
ER RETTET
UNSERE ARBEIT
IST WERTVOLL
BEHANDELT SIE
AUCH SO!

PEOPLE IGNORE
SOLDIERS TRAUMA
BUT WATCH EL DANCE
Auf zum Streik
Vers la grève
SANTÉ
PUBLIQUE
ssp vpod Syndicat des services publics - SSP/VPOD

Pflege
blutet aus

RRTIG
+Bla-bla
SONAL/SCHICHT

Nie gekannte Mobilisierung: 28 000 Staatsangestellte protestieren in Lausanne gegen Lohnkürzungen.

Waadt: Überwältigende Protestwelle

Das ist dreist: Wegen eines einmaligen Defizits soll im Kanton Waadt das Staatspersonal bluten. Nicht nur, dass die Regierung ihm den Teuerungsausgleich verweigert – es kommt sogar zu Lohnkürzungen. Konkret: Ab Lohnklasse 6 wird der Lohn um 0,7 Prozent geschmälert. Das betrifft 93,5 Prozent der Beschäftigten. Weitere Massnahmen richten sich spezifisch gegen die Lehrpersonen; ihnen soll die Entlastung am Ende der Laufbahn gestrichen werden. Die Mobilisierung gegen diese Attacken hat nie gekannte Ausmasse angenommen: An den Streik- und Protesttagen waren zuletzt 28 000 Demonstrierende aus allen Teilen des öffentlichen Dienstes auf Lausannes Strassen. Auch im Universitätsspital CHUV wird gestreikt, obwohl die Spitalleitung das mit allerhand Tricks verhindern wollte. Beispielhaft: Die Bewegung hat zu mehreren hundert VPOD-Beitritten geführt. Sie ist entschlossen, weiterzukämpfen, bis vom bisher bockigen Staatsrat Signale des Einlenkens kommen. | *vpod (Foto: Valdemar Verissimo)*

Arbeitsgesetz für alle – auch im Heim

Die Arbeitsbedingungen in pädagogischen Heimen sind prekär. So kann es nicht weitergehen. Das zeigen die 2595 Unterschriften, die der VPOD Region Basel zusammen mit Avenir Social und Kriso dem Grossen Rat Basel-Stadt und dem Baselbieter Landrat übergeben hat. Unter dem Motto «Für gute Arbeitsbedingungen im Heim» wird eine nachhaltige Verbesserung verlangt, die auch der Abwanderung aus dem Beruf entgegenwirken soll. Sozialpädagoginnen und weitere Fachpersonen in Heimen sind derzeit vom Arbeitsgesetz weitgehend ausgenommen; das äussert sich in überlangen Schichten, unbezahlter Nachtpräsenz und ständigen Dienstplanänderungen. | *slt*

Zürich: Trampilotinnen wollen «Respäkt»

Trampilotinnen und Busfahrer in Zürich haben genug von überlangen Diensten und zu kurzen Pausen. Der Rahmen-GAV im Nahverkehr des Kantons Zürich hätte ihre Arbeitsbedingungen verbessern sollen. Er wurde vom Regierungsrat und vom Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) «aus technischen Gründen» nicht anerkannt. Der Fahrplanwechsel bringt jetzt steigende Preise und ein verändertes Liniennetz – nur das öV-Personal arbeitet seit über 25 Jahren zu den gleichen Konditionen, trotz Bevölkerungswachstum, gestiegenem Durchschnittsalter und stark verdichtetem Verkehr. Die Forderung des VPOD: «Respäkt» = mehr Erholung durch Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei Schichtarbeit sowie kürzere Pausen zwischen zwei Dienstteilen. | *vpod (Foto: vpod)*

Zürich: Pflästerlipolitik beklagt

Das von der Kommission Bildung und Kultur vorgestellte Reformpaket für Lehrpersonen im Kanton Zürich ist unzureichend; der VPOD Zürich kritisiert die Vorschläge scharf. Trotz einzelner Fortschritte – etwa einer Erhöhung des Klassenlehrpersonen-Faktors – sei man noch immer weit entfernt von einer wirklichen Entlastung. Seine Forderungen unterstreicht der VPOD durch die Petition «Entlasten statt belasten», die mit über 7000 Unterschriften dem Kantonsrat übergeben wurde. | *vpod*

Bundesbudget: Gegen weitere Kürzungen

Die Debatte um das Bundesbudget 2026 markiert den Auftakt zu einer Reihe prägender finanzpolitischer Auseinandersetzungen. Der VPOD verurteilt insbesondere alle Versuche, den ausgehandelten Teuerungsausgleich von 0,5 Prozent für das Bundespersonal anzugreifen. Es gelte, das zwischen den Personalverbänden und dem Bundesrat Vereinbarte zu respektieren, so der VPOD. | *vpod*

Interview mit Rebekka Wyler, die an der November-DV zur neuen VPOD-Generalsekretärin gewählt wurde

«Die Interessenvertretung hat Vorrang»

Eine Welle an Erwartung schlägt Rebekka Wyler entgegen, die als neue VPOD-Generalsekretärin den Verband aus der Krise holen soll. Die Delegiertenversammlung hat sie ohne Gegenstimme gewählt. Das *VPOD-Magazin* will wissen, wie sie tickt und was sie vorhat. | **Interview:** *Christoph Schlatter*

Rebekka Wyler, geboren 1978, wohnhaft in Erstfeld, ist Doktorin der Geschichte, seit 1999 SP- und seit 2000 VPOD-Mitglied, und arbeitet derzeit als Projektleiterin in Altdorf. 2018 bis 2024 war sie Co-Generalsekretärin der SP Schweiz.

***VPOD-Magazin:* Die VPOD-DV gibt dir mit der einstimmigen Wahl ein belastbares Mandat. Siehst du das auch so?**

Rebekka Wyler: Ich hoffe, dass die Leute mich nicht nur gewählt haben, weil es keine Auswahl gab… Aber ich hatte ja schon mit einigen Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Gremien und Konstellationen zu tun. So dass ich glaube, dass man sich schon ein gewisses Bild machen konnte von mir. Und nicht die Katze gänzlich im Sack kaufen musste.

Als Reaktion auf deine von vielen erhoffte Bewerbung hörte man auch da und dort ein «Warum tut sie sich das an?». Mit der Taskforce im Frühling hast du die eine oder andere der Leichen im VPOD-Keller bereits entdeckt. Die Aufgabe schreckt dich nicht?

Lass es mich mit den Worten Herman Greulichs, des VPOD-Gründers, sagen. Er hat geseufzt, dass «ein vielköpfiger Meister, aus Arbeitern bestehend, mitunter viel schlimmer ist als irgendein Bourgeois». Also: Ich weiss in etwa, was auf mich zukommt. Ich habe davor Respekt. Aber es entspricht auch meinem Naturell, dass ich es mag, wenn die Dinge nicht ganz einfach sind. Probleme kann man auch als Chancen sehen. Der Service public ist zudem ein grosses und ergiebiges Thema. Und zuversichtlich stimmt mich, dass es in diesem Verband ein enormes Potenzial gibt.

An der Delegiertenversammlung hast du einen schönen Satz gesagt, der mindestens in den Kalender kluger Sprüche gehört – wenn nicht gar auf ein Kissen gestickt: «Wer Potenzial sagt, sagt auch Konfliktpotenzial.»

Oft wissen die verschiedenen Gruppen oder Milieus oder Flügel – oder wie auch immer du sie nennen willst – wenig übereinander. Dann fehlt auch das Verständnis. Man muss sich schon aufeinander einlassen, sich füreinander interessieren, einander zuhören. Es braucht dazu eine unvoreingenommene und unkomplizierte Art, wie sie auch meine Vorgängerin, Natascha Wey, besass. Der VPOD hat in solchen Dingen ja jahrzehntelange Übung. Er hat beispielsweise von Anfang an die «Kragenlinie» überwunden, also nicht nach Blue oder White Collar gefragt.

Also danach, ob man sich bei der Arbeit schmutzig macht oder nicht. Heute sind wohl andere Konfliktlinien wichtiger.

Es gibt – im VPOD sehr ausgeprägt – verschiedene Branchen und Berufe. Es gibt eine gewisse politische Bandbreite. Und es gibt Fragen, in denen die Sprachregionen unterschiedlich ticken, wobei man auch das Tessin nicht vergessen sollte. Die Kunst besteht im Zuhören und in der Abstimmung der Interessen.

Man könnte sagen, dass das eine – durchaus zu wenig gewürdigte – Leistung der Gewerkschaften ist: dass sie verschiedene Arbeitnehmendengruppen versöhnen und verbinden und es so auch dem Arbeitgeber leichter machen. Wo das

nicht funktioniert, geschehen Dinge wie der Lokführerstreik in Deutschland, der fast mehr auf konkurrierende Gewerkschaften als gegen den Arbeitgeber zielte.
Absolut. Wobei hier ja auch das Gebaren einer Arbeiteraristokratie sichtbar wird, die sich eine sehr starke Hebelwirkung zunutze machen kann. Wenn du oder ich morgen nicht ins Büro gehen und «Streik» rufen, wird sich die Welt erst einmal weiterdrehen.
Ist nicht auch der VPOD Vertretung einer solchen Aristokratie? Von Beschäftigten, denen es eigentlich schon ziemlich gut geht?

In den Gewerkschaften waren seit jeher Arbeitnehmende mit gewissen Qualifikationen und Ressourcen. Man muss es sich leisten können, abends noch an eine Versammlung gehen zu können – gerade Frauen hatten diese Möglichkeit oft nicht. Es trifft sicher auch zu, dass zumindest Teile des öffentlichen Dienstes ein Stück weit privilegiert sind. Aber man muss schon genau hinschauen. Alles hat zwei Seiten. Im Service public finden wir recht gute Löhne zumal in den unteren Bereichen, eine eher geringe Lohnschere, Jobsicherheit. Andererseits gibt es starre Hierarchien und starke politische Einschränkungen, weil für alles Handeln eine gesetzliche Grundlage nötig ist. Es haben auch nicht alle auf dem Radar, wie exponiert man an vielen Orten des Service public ist, wie ausgesetzt – im Nahverkehr etwa der Aggression von Fahrgästen, im Schulbereich dem Ehrgeiz der Eltern von angeblich Hochbegabten…
Es muss bei uns auch anders gestreikt werden als in der Privatwirtschaft.
Dort lassen sich – denken wir an die Blockade am Bareggtunnel, mit welcher das Rentenalter 60 auf dem Bau durchgesetzt wurde – die Kräfteverhältnisse sauber darstellen. Beim öffentlichen Dienst ist alles viel komplizierter, weil der politische Prozess hineinspielt. Und dann fehlen uns Dachorganisationen, wie es sie in der Industrie gibt.
Oder sehr grosse Arbeitgeber wie eine Post oder eine SBB. Wir hingegen stehen allein bei der Verwaltung über 2000 Gemeinden, 26 Kantonen und der Bundesverwaltung gegenüber. Theoretisch. Wir können gar nicht überall sein.
Der Föderalismus und die subsidiäre Struktur sind nicht a priori schlecht. Die Frage ist vielmehr, ob es uns Arbeitnehmenden gelingt, eine übergreifende Strategie zu entwickeln, ob wir das immer weitere Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen aufhalten und wieder nivellieren können. Und zwar nach oben. So kleinteilig wie vor 100 Jahren wird es nicht mehr werden, dass der VPOD in jedem grösseren Dorf eine Sektion aufrechterhält. Du hast recht, es ist herausfordernd.
Eine andere, vielleicht noch grössere Herausforderung ist die Auslagerungspolitik. Sie hat dazu geführt, dass sich – etwa bei den Spitälern – die Anzahl der Arbeitgeber und die Unterschiede in der Rechtsform weiter multipliziert haben. Die grossen Outsourcing-Wellen mögen vorbei sein, aber viel Schaden ist angerichtet. Die ausgelagerte Spitalreinigerin verdient deutlich schlechter…
Gerade an diesem Beispiel kann man überlegen, wo eigentlich die Grenzen des Service public verlaufen. Meine Position ist da klar: Die Reinigung etwa in einem Spital oder in der öffentlichen Verwaltung gehört dazu. Diese Leute müssen Teil der Belegschaft sein, sie sollen auch beim Weihnachtsessen und beim Betriebsausflug dabeisein. Und vor Ort wird das auch so empfunden. Die Dienstleistung wird nur mit vereinten Kräften erbracht.
Natürlich bringt allein die Tatsache einer neuen Person am VPOD-Ruder positive Bewegung. Du ergreifst das Steuer aber in recht stürmischer See. Was hast du vor? Wohin lenkst du das Schifflein?
Erwarte von mir jetzt nicht pfannenfertige Rezepte! Ich werde mir zuerst einen Überblick verschaffen und mit vielen Kolleginnen und Kollegen landauf landab reden. Was ich sagen kann: Es sind Dinge auf unterschiedlicher Flughöhe an die Hand zu nehmen. Da ist der Bereich der Kommunikation im weitesten Sinn, wo es darum gehen wird, die Bekanntheit des Verbandes zu stärken und den Menschen im Service public (wieder) zu Ansehen und Respekt zu verhelfen. Damit untrennbar verbunden ist die Mitgliederentwicklung, wo – vor allem für grosse Teile der Deutschschweiz – eine Trendwende gelingen muss. Aktuell sehen wir in der Westschweiz eindrückliche Streikbewegungen. Welche Freude! Gleichzeitig muss man auch die Kosten solcher Mobilisierungen im Griff behalten. Und darf nicht vollständig einer entfesselten Kampagnenlogik verfallen, die den Aufbau von unten her aus dem Blick verliert.
Die Gewerkschaft ist etwas anderes als eine Versicherung!
Schon, aber das persönliche Interesse – etwa am Rechtsschutz – ist ebenfalls legitim. Die Motive für den Gewerkschaftseintritt sind deutlich bodenständiger und materieller als diejenigen für den Beitritt zu einer Partei, etwa zur SP. Ein weiteres Thema sind die Finanzen, deren Schieflage zu beheben ist. Und strukturell wird man im Bereich Governance hinschauen müssen und darauf hinarbeiten, dass Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung besser übereinstimmen, als das heute der Fall ist.
Du erwähnst die SP, wo du Co-Generalsekretärin warst. Hast du aus dieser – ähnlich grossen – Organisation vielleicht Erfahrungen, die auch für den VPOD hilfreich sind? Was sind überhaupt die Unterschiede zwischen Partei und Gewerkschaft?
In der Partei ist alles politisch, während eine Gewerkschaft nicht immer zu jeder Frage eine Meinung haben und eine Resolution verfassen muss. Ich sage immer: Wer nicht in die Gewerkschaft geht, ist selber schuld. Du kannst jeden Tag Puff

bekommen mit deinem Chef. Ich selber war als Angestellte zweimal in Situationen, wo mir der Support des VPOD sehr geholfen hat. Die SP hat kein solches Angebot. Höchstens eine Karriere-Offerte für Leute, die nach oben wollen. Aber dafür geht man dann vielleicht doch besser zur FDP…

Und sonst so?

An beiden Orten geht es darum, die föderale Struktur unseres Landes abzubilden. Bei der SP sind die Sektionen und Kantonalparteien jeweils eigene Rechtspersönlichkeiten. Natürlich gibt es einen Mittelfluss nach oben, weil Dienstleistungen zentral erbracht werden. Aber alle haben eigenes Geld und können eine eigenständige Politik machen, notfalls auch mit eigenen Abstimmungsparolen. Das funktioniert überraschend gut, nicht mit Zwang, sondern auf der Basis der Freiwilligkeit. Beim VPOD sehe ich zudem einen gewissen Handlungsbedarf beim Zusammenspiel zwischen Apparat und Basis. Welche Arbeitsteilung gibt es zwischen den Regionen und den beiden Zentralsekretariaten? Auch an den Hearings habe ich immer wieder gehört, dass man die Möglichkeiten, die sich vor Ort bieten, besser nutzen will und muss. Und dabei sollte man möglichst im Konkreten bleiben, weil die weltanschauliche Ebene vielleicht eine Partei, aber gewiss keine Gewerkschaft zu tragen vermag.

Wenn wir von Weltanschauungen sprechen: Der VPOD war jene Gewerkschaft, die sich am ehesten und am stärksten für die aus 1968 hervorgehenden sozialen Bewegungen geöffnet hat.

Walter Renschler war für den VPOD das, was Helmut Hubacher für die SP war. Die Frauenbewegung, die Klimabewegung, das sind grosse Kräfte, mit denen man heute einen Modus der Zusammenarbeit finden muss. Gleichzeitig teile ich die Meinung etwa von VPOD Luftverkehr, dass die gewerkschaftliche Interessenvertretung und die Verteidigung des öffentlichen Dienstes vor der «Ideologie» den Vorrang hat. Es war während Corona, als in gewissen SP-Kreisen plötzlich Jubel aufkam: Juhui, die Flugzeuge alle am Boden! Dort sollen sie bleiben! Da mochte ich nicht einstimmen. Denn es ging und geht auch um diejenigen, die in diesen Branchen arbeiten und die beim Grounding um Lohn und Brot kommen. Eine ökologische Wende gestaltet man nicht als Hauruck-Übung, sondern nur mit sorgfältiger und sozialer Abfederung.

Und gerade bei den Bodendiensten am Flughafen befinden sich unsere schlechtestverdienenden Mitglieder…

Indem man die sozialen Standards dort ein wenig anhebt, wird das Fliegen etwas teurer. Das wäre kein Schaden. Aber das Gegenteil geschieht. Ein Beispiel dafür ist der unsägliche Entscheid der Zürcher Volkswirtschaftsdirektion, der die Swiss zum Lohndumping via Air Baltic ermächtigt.

Diese Frage führt uns zum Thema Europa, das ja eines der herausforderndsten werden könnte in der VPOD-Ära Wyler/Dandrès. Die Bilateralen III liegen auf dem Tisch, und es gibt Anzeichen, dass hier einmal mehr auch im VPOD ein Röstigraben aufbrechen könnte.

Und vor allem ein Polentagraben, denn das Tessin ist in dieser Frage ja besonders exponiert. Ich erachte es als wichtig, dass wir SGB-Gewerkschaften eine gewisse Arbeitsteilung vornehmen und dass wir uns als VPOD auf jene Themen konzentrieren, die für unsere Leute relevant sind. Also in erster Linie auf das Stromabkommen und die staatlichen Beihilfen. Es war schon bei den Bilateralen I und II klar: Die Gewerkschaften sind beim Europa-Dossier, zusammen mit der SVP, eine Blockademacht. Diese Position gilt es in einer konstruktiven Weise zu nutzen. Persönlich glaube ich, dass an einer vertragsbasierten Zusammenarbeit mit der EU kein Weg vorbeiführt. Es gilt nun, sich nicht zu billig zu verkaufen. Aber gleichzeitig müssen wir uns von den Ausländerfeindinnen und Reaktionären distanzieren. Der Weg führt nicht zurück in die Vergangenheit, nicht zu unmenschlichen Einrichtungen wie dem Saisonnierstatut.

Und beim Strom?

Auch beim Stromabkommen gibt es widersprüchliche Interessen, die sorgfältig austariert werden müssen. Höhere Preise für die Nutzerinnen und Nutzer sind eine Befürchtung. Andererseits ist auch klar, dass der Umstieg auf Erneuerbare, weil deren Zufluss sehr wechselhaft ist, miteinander verbundene Netze voraussetzt.

Auch der VPOD-Präsident **Christian Dandrès** – hier mit der frisch Gewählten an der DV – ist froh über die Personalie **Rebekka Wyler:** «Ich hatte mich dafür stark gemacht, dass auch die nächste Generalsekretärin eine Deutschschweizerin ist. So wird der VPOD weiterhin von Leuten aus den beiden wichtigsten Sprachregionen geleitet, die auch die beiden Gewerkschaftslinien innerhalb des Verbandes repräsentieren.» Der Präsident sieht die neue Generalsekretärin als nachgerade ideale Besetzung für den Posten, denn sie geniesse das Vertrauen der Deutschschweizer VPOD-Mitglieder und verfüge über Erfahrung in der Leitung einer nationalen Organisation. «Zudem weiss ich um ihre menschlichen Kompetenzen und ihre enorme Schaffenskraft.» | *vpod*

Man muss sozusagen ganz Europa involvieren, um sicherzustellen, dass irgendwo die Sonne scheint (oder der Wind weht).
Die Netzstabilität ist eine immense Aufgabe. Und bei den Europadossiers handelt es sich überhaupt um eine komplexe Angelegenheit; allein die Unterlagen zum Stromabkommen umfassen über 100 Seiten. Meine Überzeugung ist, dass wir nur mit der EU vorankommen, nicht im Alleingang gegen sie. Als Gewerkschaft müssen wir aber die Interessen unserer Mitglieder schützen. Und das gelingt am besten, wenn wir unsere Vetomacht für Verbesserungen nutzen. Ohne die früheren Bilateralen hätten wir viele soziale Fortschritte nicht erreicht. Und das gilt auch für das Hier und Heute. Ein schönes Beispiel dafür ist der Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertreterinnen und Vertreter. In dieses Dossier ist dank Europa endlich wieder Bewegung gekommen – was für ein guter Move!

Auf ein Bier mit Herman Greulich

Das *VPOD-Magazin* setzte Rebekka Wyler auf den heissen Stuhl und bat sie, Satzanfänge spontan zu Ende zu führen. | **Aufzeichnung:** *Christoph Schlatter*

In meinem Sommer auf der Alp habe ich gelernt, … was eine 80-Stunden-Woche bedeutet. Ich habe Schweine gemästet und Käse gemacht und viel über die Produktion von Lebensmitteln erfahren – von der heute viele sehr entfremdet sind.
Als gelernte Stadtzürcherin vermisse ich im Kanton Uri … nur wenig. Nun ja: Vielleicht sind gewisse kulturelle Angebote etwas weit weg.
Die besten Ideen kommen mir … unterwegs im Zug.
Mein erstes Geld habe ich verdient … an schulfreien Nachmittagen mit dem Austragen der Quartierzeitung *Vorstadt* in Zürich-Oerlikon, wo ich aufgewachsen bin.
An einem schönen Sommersonntag trifft man mich … irgendwo in der Höhe, beim Wandern. Oder beim Helfen auf der Alp.
Die dritte Halbzeit ist … vielleicht ebenso wichtig wie der vorhergehende Match. Ohne Umtrunk gehen wir nicht nach Hause.
Mein Vorbild in der Gegenwart ist … Ruth Dreifuss. Oder Paul Rechsteiner. Die hatten und haben beide eine unglaublich aufrechte Art, die mir imponiert.
Zeitung lesen ist … mir ein Bedürfnis. Sehr gerne mag ich die *Republik* mit ihrem grundrechtsbasierten Ansatz. Und noch immer auf Papier – und als Kontrastprogramm – lese ich die *NZZ*.
Ginge es auf ein Bier mit Verstorbenen, träfe ich mich mit … Herman Greulich. Und überhaupt mit allen Vorgängern im VPOD. Die lebenden habe ich im Vorfeld meiner Bewerbung kontaktiert…
In meinem Jugendzimmer hing ein Poster von … Ich kann mich ehrlich gesagt nur

noch an eine Weltkarte erinnern. Später, in meinem Büro bei der SP, gab's ein Poster von Willy Brandt, Mandoline spielend. Gute Idee: Das werde ich auch im VPOD wieder aufhängen.
Ich spreche gut Schwedisch und ein wenig Finnisch, weil … ich im Nebenfach Nordistik studiert und ein Jahr in Finnland verbracht habe, wo Schwedisch eine – wenn auch minoritäre – Amtssprache ist.
Der Röstigraben ist … eigentlich eine falsche Bezeichnung, denn auch ennet der Saane essen sie Rösti. Jedenfalls ist die Schweizer Mehrsprachigkeit spannend und manchmal auch schwierig. Ausserdem ist die Sprachgrenze nur eine von zahlreichen Grenzen, die unser Land durchlaufen. Eine andere: der Stadt-Land-Graben. Und dann gibt es noch die Brünig-Napf-Reuss-Linie; westlich davon wird mit französischen, östlich mit deutschen Karten gejasst. Dank meinen Aargauer Eltern und der Schulzeit in Zürich bin ich übrigens jasstechnisch bilingue. Nur damit man das schon mal weiss.
Vom Seminar «Einführung für Verwaltungsräte» an der Hochschule Luzern habe ich mitgenommen, dass … man als Verwaltungsrätin (in meinem Fall der Gemeindewerke Erstfeld) auch persönlich haftbar ist. Eine Tatsache, die auch in Stiftungsräten von Pensionskassen – und damit für viele unserer Mitglieder – relevant ist.
Auf Social Media … bin ich vorwiegend bloss zum Gucken.
Meine Bücher sind sortiert nach … Zuerst nach Sprachen. Eine eigene Abteilung hat die Schweizer Literatur. Sachbücher sind eher thematisch geordnet, die geschichtliche Bibliothek nach Epochen.
Auf meinem Nachttisch hat es … eine Nachttischlampe. Dann liegt da grad ein französischsprachiger Roman, «Le milieu de l'horizon» des Westschweizer Autors Roland Buti. Es stapeln sich noch weitere angefangene Bücher. Denn ich lese manchmal etwas durcheinander und nicht immer alles zu Ende.
Für Politik habe ich mich zu interessieren begonnen … mit acht Jahren angesichts von Tschernobyl und Schweizerhalle.
In meinem Kühlschrank findet man … viele Gläser Konfitüre, die meisten selbstgemacht, wenn auch nicht von mir, weil mir die Zeit fehlt. Auch hat es immer genug Alpkäse. Und Bier.
Ich gendere … situativ. So, dass sich möglichst alle angesprochen fühlen.
Von der «Internationale» kenne ich … alle drei Strophen auswendig.

Studie der FHNW über Berufsaustritte und -wechsel von Berufsfeuerwehrleuten

Zu nah am Feuer

Eine Studie der FHNW erhellt, was bisher höchstens anekdotisch bekannt war: Wie, wann und warum steigen Feuerwehrprofis aus dem Beruf aus? Das durchschnittliche Pensionierungsalter liegt bei 61,3 Jahren. Aber auch die, die schon in der Lebensmitte wieder gehen, lassen aufhorchen. | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Keystone)*

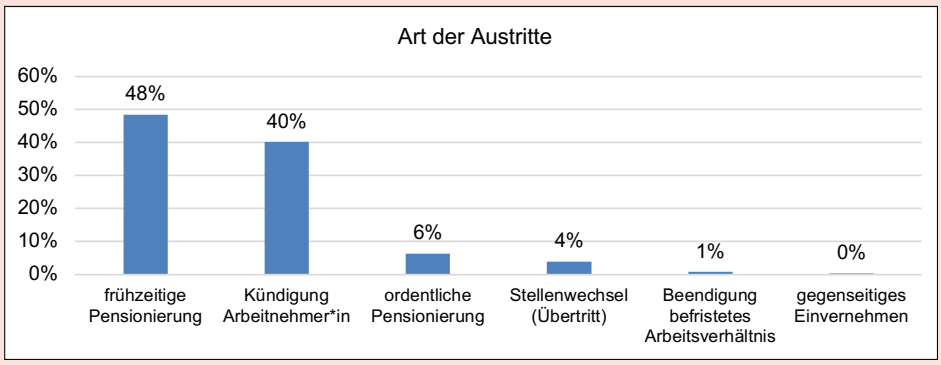
Bei der Berufsfeuerwehr zu arbeiten, ist spannend, aber auch herausfordernd. Viele kommen gut bis zur Rente. Aber nicht alle. Da hat einer ab 55 «Rücken». Ein anderer fällt aufgrund der psychischen Belastungen ins Burnout. Was passiert mit diesen Berufsleuten? Wo landen sie? Bisher gab es dazu auch in der VPOD-Verbandskommission Berufsfeuerwehr lediglich anekdotische Evidenz. Gleichzeitig mussten die Kollegen mit ansehen, wie Sonderregelungen für eine vorzeitige Pensionierung wegfielen (siehe auch Bericht aus Lausanne, Seite 21).

Kein Job wie jeder andere: Der Arbeitgeber muss auf die spezifischen Kurz- und Langzeitrisiken der Berufsfeuerwehrleute eingehen.

Offene Türen und Ohren

Die Verbandskommission beschloss daher, durch eine wissenschaftliche Studie Licht ins Dunkel zu bringen. Das Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW erhielt den Zuschlag für ein Projekt, das sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Methoden arbeiten sollte. Qualitative in der Form von teilstandardisierten Interviews mit Entscheidungsträgern. Und quantitative, indem bei den Personalämtern die Personaldaten erfragt und – anonymisiert – statistisch ausgewertet würden.

Die Welt der Berufsfeuerwehr ist überschaubar. Das ist manchmal ein Nachteil: Eine Berufsgruppe mit nur etwa 1400 Köpfen wird im politischen oder medialen Diskurs gerne übersehen. Dafür kennt man sich, und das war für das Studienprojekt nicht nur negativ. So fand das im Auftrag des VPOD losziehende Forschungsteam – Christoph Vogel, Ellenor Humm und Anne Jansen – vielerorts offene Türen und offene Ohren für sein Anliegen. Es war dabei klar, dass die Berufsfeuerwehren nicht flächendeckend untersucht werden können – das hätte das Budget gesprengt. Von den 13 Berufsfeuerwehren der Städte und Flughäfen erfasst die Studie 9, darunter ebenso kleine wie grosse und deutschsprachige wie französischsprachige: Basel, Bern, Biel, Genf, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Winterthur und Zürich. Aus diesen 9 Feuerwehren stammen auch die quantitativen Angaben, die anonymisiert zusammengetragen und ausgewertet wurden. Wenn man alle Austrittsarten zählt, ergibt sich über den Untersuchungszeitraum (2014 bis 2024) ein Total von 254 Austritten. 254 Berufsfeuerwehrleute sind gegangen – entweder in die Pensionierung oder sonst wohin.



Hier als «ordentlich» bezeichnete Pensionierungen, bei denen das offizielle AHV-Referenzalter 65 erreicht wurde, sind selten (6 Prozent); die grossen Blöcke sind diejenigen der *frühzeitigen* Pensionierung (48 Prozent) und der *Kündigung* durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer (40 Prozent). Eine zentrale Erkenntnis der Untersuchung ist das durchschnittliche Pensionsalter aller Berufsfeuerwehr-

leute der untersuchten Feuerwehren, also der ordentlich und der frühzeitig pensionierten: Es liegt – weit unter dem AHV-Referenzalter – bei 61,3 Jahren. Sichtbar sind dabei deutliche Unterschiede nach Korps. Es zeigt sich, «dass das durchschnittliche Austrittsalter bei allen grossen Feuerwehrorganisationen (Basel, Bern, Genf und Zürich) unter 62 Jahren liegt»; bei kleineren Organisationen ist die Streuung grösser.

Eine markante Erkenntnis der Studie liegt zudem darin, dass keineswegs alle Berufsfeuerwehrleute bis zur Pensionierung bleiben. Viele gehen vorher: Wenn man alle Austrittsarten zusammennimmt, ergibt sich ein durchschnittliches Austrittsalter von 51,4 Jahren, wobei in der Tendenz ein leichtes Absinken wahrnehmbar ist. Die Spanne geht von 42,3 bis 56,8 Jahren.

Es lässt sich also konstatieren, dass sich die Berufsfeuerwehren – wenn auch langsam – anderen Berufsfeldern annähern und an Volatilität zulegen. Zwar gibt es noch immer viele, die Jahrzehnte bis zur Rente bleiben. Aber es gibt auch die anderen, die mitten im Berufsleben nochmals wechseln – weg von der Feuerwehr. Das bedeutet beispielsweise, dass für den gleichen Personalbestand mehr ausgebildet werden muss als früher.

Erfasste Austrittsgründe: Haupt- und Unterkategorien	Thematisiert in (Anzahl) Berufsfeuerwehren
Pensionierung	
Erreichen des ordentlichen Pensionsalters	1
Pensionskassenleistungen für frühzeitige Pensionierung	3
Umstellungen von Pensionskassenleistungen	2
Arbeitgeberbezogene Gründe	
Wohnrayon-Regelung	3
Wenig Aufstiegsperspektiven	3
Hierarchie und Mitsprachemöglichkeit	1
Arbeitszeitmodell und Schichtmodell	1
Lohn	1
Tod bei Einsatz	1
Kulturelles und Team	
Passung und Einfindung in Team	2
Umgangston	1
Private und persönliche Gründe	
Wohnortwechsel, private Situation	5
Auszeit	1
Sättigung	3
Gesundheitliche Gründe	
Gründe der physischen Gesundheit (inkl. Unfälle BU & NBU)	5
Gründe der psychischen Gesundheit	4
Burnout	2
Suizid	1
Fähigkeitsbezogene Gründe	
Mangelnde Eignung bzw. Fähigkeit	1

Zu steile Hierarchien?

Die *qualitative* Analyse versucht, den Gründen für Austritte auf die Spur zu kommen. Eruiert wurden – neben der Pensionierung – arbeitgeberbezogene, betriebskulturelle, persönliche und fähigkeitsbezogene Gründe. Letzteres – «mangelnde Eignung bzw. Fähigkeit» – wurde in den Interviews allerdings nur einmal genannt. Richtig: Die Tabelle bildet kein absolutes Mengengerüst ab, sondern die Häufigkeit der Thematisierung in den Interviews, also eine Einschätzung und Einordnung, die auch subjektive Komponenten enthält.

Die Kategorie der arbeit*geber*bezogenen Gründe ist in dieser Sichtweise mit 10 Erwähnungen relativ gewichtig – aber auch recht weit gefasst. Darunter fällt namentlich die Wohnrayon-Regelung. An vielen Orten wurde die Bestimmung, dass Berufsfeuerwehrleute in der Stadt oder in einem bestimmten Umkreis um die Stadt wohnen müssen, entweder ganz abgeschafft oder mindestens gelockert.

Ebenfalls bedeutend ist der Themenkreis «Aufstiegsperspektiven»; gerade in kleineren Organisationen kann es vorkommen, dass die Chefpositionen auf Jahre hinaus blockiert sind. Dann «orientieren sich manche frühzeitig extern – sei es in andere Berufsfeuerwehren oder in andere Berufsfelder». Die Rückbesinnung auf den ursprünglich erlernten (Handwerks-)Beruf ist dabei *eine* Möglichkeit.

Manche – in der Tendenz eher jüngere – Mitarbeitende scheinen ein Problem in den hierarchischen Strukturen zu sehen und kamen mit «entsprechenden Verhaltensweisen von Vorgesetzten» nicht zurecht. Genannt wurde auch der «Umgangston», der als allzu direkt und ruppig empfunden werden kann. Unter «privaten und persönlichen Gründen» notiert die Studie den Wohnortwechsel, den Wunsch nach einer Auszeit und die Empfindung «einer gewissen Sättigung». Die grösste Kategorie unter den Austrittsgründen ist aber mit 12 Erwähnungen klar die Gesundheit. 5-mal wurden Gründe der *physischen* Gesundheit – inklusive Berufs- und Nichtberufsunfälle – genannt, 4-mal Gründe der *psychischen* Gesundheit, dazu 2 Burnouts. Auch ein Suizid ist erwähnt. Bei den letzteren zwei Unterkategorien wird betont, «dass diese Fälle jeweils mit mehreren belastenden Faktoren aus unterschiedlichen Lebensbereichen zusammenhingen und nicht ausschliesslich von der Arbeit ausgegangen sind».

Grosse Feuerwehren im Vorteil

Wohin gehen sie? Diese Frage beschäftigt naturgemäss weniger bei den Pensionierten, sondern vielmehr bei jenen, die die Berufsfeuerwehr zugunsten einer anderen Erwerbstätigkeit verlassen. Die 28 Erwähnungen von Arbeitgeber- oder Berufswechseln betreffen in 7 Fällen den Wechsel zu einer anderen Berufsfeuerwehr, «häufig im Zusammenhang mit Wohnortwechsel, begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten oder dem Lohn». Es gibt aber auch – 5-mal erwähnt – Funktionswechsel *innerhalb* der Berufsfeuerwehr, «etwa in die Einsatzzentrale, den vorbeugenden Brandschutz oder den Hausdienst»: «Diese betrafen meist Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im ausrückenden Dienst arbeiten konnten.» Solche Umplatzierungen

sind in grossen Berufsfeuerwehren einfacher machbar als in kleineren.

Starke Bindung

Wer die Feuerwehr verliess, aber beim (städtischen) Arbeitgeber verblieb (auch dazu gibt es 5 Erwähnungen), fand etwa bei der Polizei, im Strasseninspektorat oder bei der Stadtgärtnerei neue Einsatzmöglichkeiten. Allerdings ist das wohl aus Sicht der Betroffenen oft nur die zweitbeste Lösung; der Wechsel wird als «einschneidend» erlebt, weil die meisten eben eine starke Bindung an ihrem Beruf und eine hohe Identifikation damit besitzen. Der Versetzung in andere Funktionen beim gleichen Arbeitgeber geht laut Studie häufig «eine intensive Lösungssuche in Zusammenarbeit mit verschiedenen Ansprechpersonen innerhalb der Städte sowie mit den betroffenen Personen selbst voraus».

Auch hier sind die «Grossen» im Vorteil: «Bei einer kleineren Berufsfeuerwehr wurde erwähnt, dass derartige Wechsel nur möglich sind, wenn sich die Feuerwehrorganisation und die städtische Organisationseinheit die Stellenprozente hälftig teilen.» Die vollständige Abkehr vom Beruf und vom Arbeitgeber wurde 9-mal thematisiert; in 2 Fällen ging es um die Rückkehr in den *alten* Beruf, in 7 Fällen um eine vollständige berufliche Neuorientierung etwa zum Zivilschutz oder zur Gebäudeversicherung.

Die Untersuchung der FHNW zeigt, dass die Verantwortlichen bei den Berufsfeuerwehren eine breite Palette an Massnahmen und Aktivitäten nutzen, um Berufsfeuerwehrleute zu binden und zu halten. Die grössten Kategorien bilden hierbei arbeitsorganisatorische Massnahmen einerseits, gesundheitsbezogene Massnahmen andererseits. Sportprogramme, ärztliche Untersuchungen mit den daraus abgeleiteten individuellen Massnahmen, die Sensibilisierung auf gesundheitsförderliches Verhalten und ein gesundheitsbezogenes Weiterbildungsangebot zielen vorab auf die körperliche Gesundheit ab.

Auch zur Erhaltung der *psychischen* Gesundheit wird etwas getan. Besprechungen oder Debriefings nach herausfordernden Einsätzen fallen in diese Kategorie: «Es zeigte sich generell, dass informelle Gespräche unter den Berufsfeuerwehrleuten im Anschluss an belastende Einsätze sehr hilfreich sind, um die Situationen besser verarbeiten zu können.» Darüber hinaus berichtet die Studie von «unterschiedlichen Peer-Systemen, in denen Mitarbeitende bei länger anhaltenden psychischen Belastungen mit erfahrenen Berufsleuten in Austausch treten» können. Für aussergewöhnlich schwierige Konstellationen stünden unterschiedliche Anlaufstellen bereit (etwa Care-Teams, aber auch das Case Management). Allgemein wird die Teamkultur und das mit ihr einhergehende Arbeitsklima als entscheidend bewertet. «Dies wird bei verschiedenen Berufsfeuerwehren durch gemeinsame Aktivitäten wie Sport, Kochen, Spiele, Essen oder Abendanlässe gefördert.»

Intensive Lösungssuche

Von einem Grossteil der Interviewpartner wird beschrieben, dass für nicht mehr voll leistungsfähige Mitarbeitende intensiv nach Möglichkeiten für arbeitgeberinterne Wechsel gesucht werde – wie oben bereits beschrieben. Es wird hier Wert auf «individuell zugeschnittene Lösungen» gelegt, die möglichst niederschwellig sein sollen. Allein schon die Definition einer Ansprechperson für Personelles – jemand, der selbst im ausrückenden Dienst tätig ist – kann hilfreich sein. Selbstverständlich hält auch die Teilzeitarbeit langsam Einzug bei den Berufsfeuerwehren; gute Noten bekommt das Berner Lebensarbeitszeitmodell, bei dem angesparte Dienste für die frühzeitige Pensionierung genutzt werden können.

Die Berufsfeuerwehren der Schweiz
Öffentliche: Berufsfeuerwehr Basel; Berufsfeuerwehr Schutz und Rettung Bern; Berufsfeuerwehr Biel; Service d'incendie et de secours de Genève; Service de Sauvetage et de Lutte contre les Incendies Aéroportuaires de Genève Aéroport; Sapeurs-pompiers du SPSL de la Ville de Lausanne; Corpo civici pompieri Lugano; Berufsfeuerwehr Stadt Luzern; Sapeurs-pompiers du SPS de la Ville de Neuchâtel; SIS des Montagnes neuchâteloises; Berufsfeuerwehr St. Gallen; Berufsfeuerwehr Schutz & Intervention Winterthur; Berufsfeuerwehr Schutz & Rettung Zürich. – *Weitere:* Berufsfeuerwehr Industriefeuerwehr Regio Basel; Schadenwehr Gotthard; Berufsfeuerwehr Roche; Corps des sapeurs-pompiers Compagnie industrielle Monthey SA.

Rahmenbedingungen schaffen

Die Studie charakterisiert die Arbeit der Berufsfeuerwehrleute als «Tätigkeit mit sehr spezifischen Herausforderungen und Belastungen, wie sie in dieser Form nur in wenigen anderen Berufen vorkommen» und wie sie auf Dauer nicht von allen gleich gut vertragen würden. Daher der Appell: «Arbeitgeber sind daher im Rahmen der Fürsorgepflicht besonders gefordert, diesen Bedingungen Rechnung zu tragen und Massnahmen zu entwickeln, die einen möglichst langen Verbleib im Beruf ermöglichen.» Die Politik müsse Rahmenbedingungen schaffen, die auch den älteren Berufsfeuerwehrleuten gerecht würden, heisst es. «Generell sollte dabei stets bedacht werden, dass Berufsfeuerwehrleute aufgrund ihrer starken Bindung an den Beruf möglichst innerhalb der Berufsfeuerwehren und – wenn dies nicht möglich ist – zumindest innerhalb der jeweiligen Arbeitgeberorganisation eingesetzt werden.»

Daher wird empfohlen, Ältere gezielt zu entlasten, auch wenn die Schaffung von körperlich weniger belastenden Funktionen auf den ersten Blick zumal im ausrückenden Dienst als schwierig erscheine. «Ein Beispiel ist die Fahrerfunktion, die zwar grundsätzlich von allen Angehörigen einer ausrückenden Gruppe übernommen wird, in einzelnen Feuerwehren aber gezielt mit zusätzlichen Aufgaben verknüpft wurde.» Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Risiken ihres Berufs gehört aus Sicht von Christoph Vogel und Mitautorinnen zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Zum einen sollten Lösungen für einen möglichst langen Verbleib im aktiven Dienst gefunden, gleichzeitig aber auch geeignete Alternativwege erörtert werden. Auch der Austausch in übergreifenden Gefässen und Gremien – wie sie auch der VPOD namentlich mit seiner Verbandskommission anbietet – sei wertvoll, ebenso begleitende Forschung, die etwa die Langzeitauswirkungen der extremen Schichtarbeit thematisiert.

Ein Gespräch mit Juliana Steiner (Bern) und Silvio Antonelli (Zürich) über die Welt der Berufsfeuerwehr

Fascht e Familie

Auf der Wache der Berufsfeuerwehr gibt es einen Alltag, der demjenigen einer Familie recht nahekommt. Aber der Umstand, dass man jederzeit in die Hosen muss, ändert alles. Ein Gespräch mit einer jungen Kollegin und einem älteren Kollegen. | **Text:** *Christoph Schlatter (Fotos: Alexander Egger)*

Hitchy heisst der Hund von Juliana Steiner, Ilvy derjenige von Silvio Antonelli. Bei beiden, sie: in Bern, er: in Zürich, zeigt sich: Die Wahrnehmung allein schon dieser Betreuungsaufgabe ist nicht ganz einfach, wenn man bei der Berufsfeuerwehr arbeitet. Für die Berner Kollegin Juliana Steiner war die belgische Schäferhündin sogar mit ein Grund, sich vom ausrückenden Dienst in die Notrufzentrale versetzen zu lassen. (Ein anderer: Schutz und Rettung Bern suchte dort dringend Personal.) Für eine Hunde-Alleinerzieherin sind die Schichten von 13,5 (nachts) und 11,5 Stunden (tags) bei Weitem einfacher zu händeln als die 24-Stunden-Blöcke im ausrückenden Dienst. (Hitchy lohnte die Treue mit der beherzten Vertreibung eines Einbrechers.)

Inkompatible Taktart

Alle Schweizer Berufsfeuerwehren basieren in der einen oder anderen Form auf 24-Stunden-Schichten. Und egal, wie das Modell im Detail ausgestaltet ist (ob auf eine 24-Stunden-Schicht 24 oder 48 freie Stunden folgen): Es ergibt sich eine andere Taktart als der Siebnerrhythmus der restlichen Menschheit. Immer am Mittwoch frei, zwecks Betreuungstag? Unmöglich. Den Donnerstagabend fix reservieren für Volleyball oder fürs Laientheater? Fehlanzeige. Weder im Theatergrüppli noch im Sportclub findet man es gut, wenn jemand nur in jedes zweite Training kommt. Lebenspartnerinnen oder Ehegatten hätten das Gspuusi vielleicht gern an Weihnachten oder am Geburtstag bei sich. Auch dafür gibt es, jedenfalls beim Vollzeitpensum, keine Gewähr. Hingegen gibt es ausreichend Forschung, die belegt, dass dieses soziale Abseitsstehen ein gesundheitliches Risiko darstellt. Es lässt sich durch ein ansonsten stabiles soziales Netz mildern, vielleicht sogar auffangen.

Und das heisst, dass die Kolleginnen und Kollegen für Berufsfeuerwehrleute wichtiger sind als für «normal» Arbeitende. Sie teilen einen grossen Teil ihres Alltags miteinander und sind – man kann es kaum anders sagen als mit dem Titel der früheren TV-Sitcom – «fascht e Familie». Das betonen beide, Steiner wie Antonelli: Dass dabei ein starkes Gemeinschaftsgefühl entsteht. Das Wissen, sich in jeder Lage aufeinander verlassen zu können, schmiedet zusammen. Die Dinge, die man gemeinsam bewältigt hat, ebenso. Natürlich ist Sympathie (wie in der Familie vielleicht auch) nicht ganz eben verteilt. Aber es muss mit allen klappen. Daher ist es laut Juliana Steiner auch so wichtig, dass allfällige Unstimmigkeiten sofort ausgeräumt werden. Dass man einen Konflikt anspricht à la: «Du, wie du mich da gestern angeschnauzt hast, war ein bisschen heftig.» Oder: «Hey, ich weiss, ich war am Samstag im Ton ein bisschen drüber. Sorry, gäu.» Und dann ist auch wieder gut. Nur keine Mottbrände.

Dass es gelegentlich etwas ruppig zugeht, liege in der Natur der Sache und im Naturell der Beteiligten, sagen übereinstimmend Steiner und Antonelli. Spitznamen seien liebevoll gemeint, und auch ein lautes Wort ziele nie auf die Person, sondern entspringe dem Eifer des Gefechts. Da müsse man den Ball flachhalten oder zurückspielen, dürfe nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen. Auch als Frau, sagt Juliana Steiner, die mit einer Kollegin zusammen die erste war in Bern. Sie freut sich, dass es inzwischen kein Thema mehr ist, dass auch Frauen in der Berufsfeuer-

Kann auch mit Grenzerfahrungen umgehen: Juliana Steiner, Berufsfeuerwehrfrau in Bern.

Würde nochmals den gleichen Job ergreifen: Silvio Antonelli, Berufsfeuerwehrmann in Zürich.

wehr arbeiten. Die anfängliche Skepsis ist geschwunden. Und auch – bei einigen – die Angst, man dürfe jetzt keinen Spruch oder Gschpass mehr ablassen. Darf man. Weiterhin. Silvio Antonelli sagt, dass der Grad des Sarkasmus und die Dichte makaberer Scherze unmittelbar mit der Schwere der Herausforderung korreliert. Der Humor treibt besondere Blüten gerade nach Einsätzen, die schwer an die Nieren gingen.

«Es ist nicht meine Schuld»

Überhaupt ist die Nachbereitung, das Rekapitulieren («Wie hast du das erlebt? Hast schlafen können nachher?») eine zentrale Bewältigungsstrategie bei der Berufsfeuerwehr (jenseits offizieller Nachsorgekonzepte). Es hilft, mit denen zu reden, die ebenfalls mit vor Ort waren. Weil sie das Gleiche erlebt haben und man die Beschreibung nicht bei Adam und Eva beginnen muss. Denn natürlich macht man in diesem Job – auch wenn grosse Schadenereignisse nicht alltäglich sind – Grenzerfahrungen, sieht Tote und Sterbende und Menschen in sonstigen Extremsituationen. Wenn man jemand Schwerverletztes nach einem Unfall aus dem Auto schneiden muss, ist das auf keinen Fall ohne. Juliana Steiner gelingt die Abgrenzung im Allgemeinen gut, weil sie sich sagt: «Es ist nicht meine Schuld, dass diese Situation hier entstanden ist. Ich kann nur versuchen, sie so angenehm wie möglich zu gestalten für alle, die daran beteiligt sind.»

Es heisst zwar Feuerwehr. Aber Feuer hat gemäss Silvio Antonelli einen auf lange Frist abnehmenden Anteil an den Schadenereignissen. Es wird weniger Holz verbaut heute. Und offene Flammen sind seltener als vor 100 Jahren. Dafür jaulen Brandmelder häufig auf und zwingen die Feuerwehr zum Ausfahren, auch wenn am Ende das Gerät das Problem war. Ein grosser Teil der Arbeit der Berufsfeuerwehren besteht in technischen Hilfeleistungen vom Wasserleitungsbruch über den Verkehrsunfall bis zum steckengebliebenen Lift (oder Elektrorollstuhl…). Aufgaben der Öl- und Chemiewehr kommen dazu. Im Zunehmen sind Extremwetterereignisse: Starkgewitter mit Überschwemmungen beispielsweise. Auch werden, da ist sich Antonelli sicher, Waldbrände auch in unseren Breiten häufiger werden.

Eine andere Entwicklung ist die einer zunehmenden Professionalisierung: Die rund 1400 Angehörigen der Berufsfeuerwehren in der Schweiz bewältigen heute rund 60 Prozent der Schadenereignisse, die knapp 100 000 Milizangehörigen die anderen 40 Prozent. Auch mittlere Städte wie Zug oder Schaffhausen haben inzwischen mindestens eine halbprofessionelle Struktur. Bei der Miliz kämpft man mit der erhöhten Mobilität: Der Ortsfeuerwehr ist nicht gedient, wenn die Leute ihren Arbeitsplatz dutzende Kilometer weit weg haben. Das zivilgesellschaftliche Engagement, das in der freiwilligen Feuerwehr mit ein wenig Geselligkeit belohnt wird, ist eh rückläufig. Und auch Arbeitgeber sehen es nicht mehr als Pluspunkt, sondern als Quelle von lästigen Absenzen, wenn sich ihre Leute in der Feuerwehr (oder – parallele Entwicklung – im Militär) engagieren.

Zerstobene Idylle

Ein Charakteristikum des Berufs ist der rasche Wechsel des Tempos und die Durchdringung der Szenarien. Man sitzt vielleicht, nachdem die Arbeit in der Werkstatt und an den Geräten erledigt ist, fast wie in der Familie, beim Mittagessen und plaudert. Dort klopfen Viere einen Schieber. Andere spielen Brändidog. Aber die ganze Idylle zerstiebt innerhalb von Sekunden, wenn der Alarm losgeht. Da darf dann keiner sagen, er habe noch drei Trümpfe gehabt und man hätte den Match geschrieben. Das stehengelassene Essen kann man, wenn der Einsatz kurz war, nachher in der Mikrowelle wieder aufwärmen. Auch die Nachtruhe unter diesen Bedingungen ergibt nicht zwingend, was man unter einem

tüüfä gsundä Schlaaf versteht. In Zürich beträgt die Frist 90, in Bern 120 Sekunden: Dann müssen die Leute in den Hosen im abfahrbereiten Auto sitzen. Am unangenehmsten ist laut Juliana Steiner, wenn es einen unter der Dusche preicht. Dann muss man sich sehr, sehr rasch trockenrubbeln und schauen, dass man nicht mit den nassen Füssen noch ausschlipft…

Das Beispiel Silvio Antonellis zeigt, dass man bei der Berufsfeuerwehr gut altern kann. Zum einen natürlich, weil die körperliche Fitness durch den Sport, der zur Arbeit gehört, überdurchschnittlich ist. Zum anderen, weil die Erfahrung kompensieren hilft, was die Jungen, die frisch von der Ausbildung kommen, an Know-how voraushaben. Zum Beispiel lernt man die optimale Einteilung der Kräfte erst mit der Zeit: dass man sich nicht schon auf dem Hinweg zum Ereignis total verausgaben darf. Oder dass man auch beim Retablieren den Kopf noch bei der Sache haben sollte, weil da sonst gern die dümmsten Dinge passieren. Aber es gibt auch Kollegen, denen die Arbeit und deren psychische Bewältigung mit zunehmendem Alter immer schwerer fallen. Einer hat Juliana Steiner erzählt, dass ihm etwa die Begegnung mit dem Tod weit mehr und länger zu schaffen macht als einst. Auch wo sich körperliche Beschwerden einstellen, wo etwa ein Bandscheibenvorfall eintritt oder ein Problem mit den Gelenken oder gar mit dem Herzen, kann es zäh werden auf den letzten Metern bis zur Pensionierung. Wichtig sei, dass man zu diesen Kollegen schaue und dass der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht wahrnehme. Positionen oder Rollen zu definieren, die mit weniger körperlicher Anstrengung verbunden sind, ist bei den grösseren Berufsfeuerwehren eher möglich als bei den kleinen, wo alles auf Kante genäht ist. (In Zürich sind sie rund 50 pro Schicht, in Biel 7.) Kann man Leute entlasten, indem man ihnen etwa die Position des Fahrers fest zuschreibt? Silvio Antonelli warnt davor, diese Herausforderung zu unterschätzen: Gerade in einem Stadtverkehr wie dem zürcherischen mit all den ohrverstöpselten Scooterfahrern und tagträumenden Bikerinnen ist es fürwahr kein Zuckerschlecken, mit dem Sondersignal unterwegs zu sein.

Bewunderung und tausend Fragen

Juliana Steiner strebt mittelfristig zurück in den ausrückenden Dienst, auch wenn sie auf der Notrufzentrale ebenfalls spannende und verantwortungsvolle Aufgaben hat. Aber das Draussensein bei Wind und Wetter, das Hand-in-Hand-Arbeiten vermisst sie sehr.

Silvio Antonelli sagt nach mehr als einem Dritteljahrhundert bei der Berufsfeuerwehr, dass er den Job nochmals ergreifen würde, weil «das Gesamtpaket stimmt» und weil er nach wie vor reizvoll findet, dass er bei Dienstantritt nicht weiss, was ihn erwartet. Steiner hat festgestellt, dass einem dieser Job ein gewisses Ansehen verleiht, dass er, gerade wenn von einer Frau ausgeübt, Bewunderung auslöst und tausend Fragen. Manchmal hat sie keine Lust da drauf. Dann nennt sie einfach den ursprünglich gelernten Beruf: Polymechanikerin.

Der Preis der Sicherheit

Das gibt die Studie der FHNW schon her: dass das Rentenalter 65 für Berufsfeuerwehrleute eigentlich zu hoch ist. Faktisch gehen die Leute kurz nach dem 61.Geburtstag. Bei den Milizfeuerwehren liegen die Altersgrenzen noch viel tiefer. Angemessen wäre also – analog zu anderen Verschleissberufen – eine Branchenlösung für eine frühzeitige Pensionierung, damit ein möglichst grosser Teil der Betroffenen gesund in den dritten Lebensabschnitt kommt. Die geringe Grösse der Branche und die Aufteilung auf unterschiedliche Arbeitgeber mit je eigenen Regeln machen ein konzertiertes Vorgehen allerdings schwierig.

24-Stunden-Schichten haben sich für die Arbeit der Berufsfeuerwehr (nicht nur in der Schweiz) als vorteilhaft erwiesen. Die Städte profitieren so von einer allzeit einsatzbereiten Truppe. Diejenigen, die das gewährleisten, nehmen durch die extreme Schichtarbeit gesundheitliche und soziale Abstriche auf sich. Sie gehen zudem permanente physische Risiken ein: Die akute Lebensgefahr im Einsatz ist real, Langzeitrisiken ebenso: Wenn das Haus brennt, kann man nicht zuerst im Archiv recherchieren, ob irgendwo Asbest verbaut ist.

Die Tatsache, dass sich die kommunalen Arbeitgeber mit ihren Berufsfeuerwehren objektive Sicherheit und subjektives Sicherheitsgefühl für ihre Städte kaufen, muss diesen Umständen Rechnung tragen. Die Fürsorgepflicht gebietet Umsicht und Schonung besonders der älteren Berufsleute. Wer sich schwertut auf den letzten Metern, soll jede verfügbare Unterstützung erhalten, wie von der FHNW-Studie dargelegt. Ist die Einschränkung dauerhaft, müssen die Leute möglichst nah bei ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden. Und zwar ohne Einbusse beim Lohn. Oder bei den Pensionsansprüchen. Oder beim Status. Das, und nicht weniger, ist der Preis der Sicherheit. | *Christoph Schlatter*

Erfolg dank Schweigemarsch in Lausanne

Bei der Berufsfeuerwehr Lausanne herrschte in den letzten zwei Jahren dicke Luft – wegen eines ungehaltenen Versprechens aus dem Jahr 2014. Für den damals vom Bundesverwaltungsgericht kassierten pauschalen vorzeitigen Altersrücktritt hatte das Stadtparlament Kompensationen beschlossen. Jedoch verliefen mehrere Anläufe der Umsetzung von abgefederten Altersrücktrittsregelungen im Sand.

Es blieb bei der Ankündigung, bis der VPOD 2024 den zuständigen Stadtrat in einen Dialog zwang, der zunächst nur zögerlich vorankam. Eine Kundgebung der Feuerwehrleute – sie sind praktisch vollzählig im VPOD organisiert – brachte Bewegung ins Dossier: In Viererkolonne, aber schweigend marschierten die Kollegen durch die Strassen Lausannes von der Wache bis zum Stadthaus.

Im Oktober dieses Jahres konnten die Verhandlungen schliesslich zum Abschluss gebracht werden, wobei ein grosser Teil der VPOD-Forderungen durchgesetzt werden konnte. So steigt der Nachtzuschlag für die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens von bisher 2.80 Franken pro Stunde für 2025 auf 4, ab 2026 sogar auf 5 Franken. Für die älteren Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Feuerwehrdienst ausscheiden müssen, sind Regelungen getroffen, die über den Einzelfall hinausgehen. So wird definiert, dass sie bei einer Neuplatzierung bei der Stadt möglichst nahe am bisherigen Arbeitsfeld eingesetzt werden; ausserdem behalten sie auch am neuen Arbeitsort ihre Funktionszulagen und schreiben Lohnentwicklung und Pensionskassenansprüche fort. | *slt (Foto: Valdemar Verissimo)*

Spitzentreffen sowie Kosten-Nutzen-Erhebung des Observatoriums zeigen Handlungsbedarf bei der Berufsbildung

Ausbildung als Goldgrube?

Die Lehrlingsausbildung ist für viele Betriebe ein gutes Geschäft; eine Erhebung des Observatoriums zeigt das. Wo bleiben die Direktbetroffenen? Auch das Spitzentreffen der Berufsbildung mit dem Bundesrat lässt zu viele Fragen offen. | **Text:** *SGB und VPOD (Foto: Dimensions/iStock)*

Billige Schnetzelkraft? Eine steigende Anzahl der Ausbildungsbetriebe profitiert auch finanziell von Lernenden.

Die Probleme der Lernenden sind an sich unbestritten. Die historisch hohe Zahl an Lehrabbrüchen zeigt, dass etwas geschehen muss. Leider hat das Spitzentreffen der Berufsbildung mit Bundesrat Parmelin wenig gebracht: Die vorgeschlagenen Schritte sind einseitig arbeitgeberorientiert, Verbesserungen für die Jugendlichen bleiben auf der Strecke. Dabei muss *hier* ansetzen, wer die berufliche Grundbildung gegenüber dem gymnasialen Weg verteidigen will (wie das die offizielle Schweiz auch auf internationalem Parkett nur zu gerne tut).

Auch die kurz zuvor veröffentlichte fünfte Kosten-Nutzen-Erhebung des Observatoriums für die Berufsbildung liefert klare Botschaften: Die betriebliche Lehrlingsausbildung ist für die allermeisten Betriebe kein Kostenfaktor, sondern ein finanzieller Vorteil. 71 Prozent der Betriebe – Tendenz steigend – haben einen Nettonutzen. Zusätzlich profitieren die Unternehmen, indem sie die Lernenden nach Lehrabschluss fest anstellen. Dann sparen sie Such- und Einarbeitungskosten für die Rekrutierung von Fachkräften, und zwar im Schnitt 13 490 Franken pro Lehrverhältnis. Auch dieser Wert steigt im zeitlichen Vergleich.

Mehr Ressourcen nötig

Der SGB steht hinter der dualen Berufslehre, die er als tragenden Pfeiler des Schweizer Systems sieht. Doch die Lehre befindet sich in einer Krise. Um sie aufzuwerten, braucht es echte Verbesserungen für die Lernenden: mehr Ferien (wie in der Petition für 8 Wochen Ferien gefordert), klare Einhaltung von Ruhezeiten und Jugendarbeitsschutz sowie eine starke Qualitätssicherung mit häufigeren Kontrollen durch die Lehraufsichten. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sollen mit verbindlichen Standards auf Qualität geeicht und mit garantierten Zeitressourcen für ihre Aufgabe befähigt werden.

Vom Lehrling zur Lernenden

Die Klage über die Schlechterstellung von Lernenden gegenüber den Jugendlichen des gymnasialen Bildungswegs ist nicht neu. (In der Petition für 8 Wochen Ferien kommt sie aktuell zum Ausdruck.) In einer bildungshistorischen Publikation untersucht Lena Freidorfer den Wandel «vom Lehrling zum Lernenden», so – mit den männlichen Formen – der Titel des im Chronos-Verlag erschienenen Buches. Mit der Wahl ihrer Untersuchungsperiode (1950 bis 1970) erfasst Freidorfer eine Epoche der Hochkonjunktur und zugleich des gesellschaftlichen Umbruchs, der in «1968» gipfelt. Auch die Sicht auf die Lehrlinge (und Lehrtöchter) ändert sich: Sind sie einfach Mehrwert schaffende günstige Arbeitskräfte, die sich von der Pike nach oben dienen und dabei auch mal «untendurch» müssen? Bedürfen sie in erster Linie des Schutzes und der pädagogischen Fürsorge, daher auch eines psychologisch geschulten Lehrmeisters? Oder sind sie selbstbestimmte Akteure, Protestierende gar im Zuge der (oder in Abgrenzung zur) Studentenbewegung?

Die von Freidorfer herausgeschälte Entwicklung samt Chronologie ist stimmig. Dass auch VPOD-Prominenz im Buch aufscheint, ist kein Zufall: Walter Renschler, geschäftsleitender VPOD-Sekretär von 1974 bis 1994, war als Nationalrat (ab 1967) ein ausgeprägter Berufsbildungspolitiker. Und Ferdinand Böhny, Verbandspräsident von 1940 bis 1958, kann als einer der Väter der Berufsberatung in der Schweiz gelten.

Der zunehmende Anteil weiblicher Auszubildender, der sich unter anderem in der Abkehr vom Wort «Lehrling» manifestiert, ist ebenfalls Thema der lesenswerten Arbeit. | *slt*

Lena Freidorfer: Vom Lehrling zum Lernenden. Zur Wahrnehmung Jugendlicher in Ausbildung im Zug der Transformation der beruflichen Bildung 1950–1970, Zürich (Chronos) 2025. 277 Seiten, 44 Abbildungen. 38 CHF.

Jahrestagung des PK-Netzes mit Kritik an flexiblen Vorsorgemodellen – und mit Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider

Ein Hoch der Trittleiter

Flexible Rentenmodelle zum einen, Anlageportfolios in unsicheren Zeiten: Das waren die Hauptthemen der diesjährigen Tagung des gewerkschaftlichen PK-Netzes. Der Anlass vereint stets die Crème de la crème der Vorsorgelandschaft; diesmal stiess auch Bundesrätin Baume-Schneider dazu. | **Text:** *PK-Netz* *(Fotos: Yoshiko Kusano)*

Wie das PK-Netz selbst ist auch dessen jährliche Grosstagung eine Marke geworden. Das wichtigste Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge hat sich den Interessen der Versicherten verschrieben – diese Handschrift war auch diesmal im Hotel Bern in Bern zu spüren. 160 Stiftungsrätinnen, Gewerkschaftsvertreter und weitere Interessierte widmeten sich dem Thema «Flexible Rentenmodelle». Von Patrick Spuhler, PK-Experte bei Prevanto, kam eine kritische Würdigung der Entwicklung. Wohl könnten solche Modelle dazu beitragen, dass Versicherte die Rente statt das Kapital wählen. Aber Spuhler betonte auch, dass sie das Solidaritäts- und das Kollektivitätsprinzip arg strapazieren.

Will Lücken schliessen: Bundesrätin Baume-Schneider an der PK-Netz-Tagung.

Flexibilität als Werbeargument?

Das Podium diskutierte pro und contra. Bei der Pensionskasse Transparenta und der BVK will man mit flexiblen Modellen vor allem den zunehmenden Kapitalbezügen entgegenwirken, räumt aber ein, dass auch der Beratungsaufwand steigt. Eliane Albisser, PK-Netz-Geschäftsführerin, hob versicherungsmathematische Probleme und die Unberechenbarkeit der Wahloptionen hervor. Problematisch findet sie insbesondere, wenn Sammeleinrichtungen solche Modelle zur Profilierung im Vorsorgemarkt einsetzen, obwohl sie bei Neuabschlüssen auf die «guten Risiken» aus sind.

Nach dem Mittagessen war die Anlagepolitik in unsicheren Zeiten Thema. Andreas Reichlin, Partner und Verwaltungsratspräsident von PPCmetrics, unterstrich die sehr solide Finanzlage der Pensionskassen und rief gleichzeitig dazu auf, Obligationen weiterhin als Stabilitätsanker zu nutzen. Stephan Meschenmoser von der Oberaufsichtskommission BVG zeigte eindrücklich, wie sich der Aktienanteil der Pensionskassen zwischen 1987 und 2023 erhöht hat – zulasten von Obligationen. Auch im aktuellen Umfeld möchte er riskante Anlagen nicht a priori meiden; schliesslich waren Markteinbrüche auch in der Vergangenheit meist von kurzer Dauer. In der Podiumsdiskussion einigte man sich darauf, dass auch und gerade bei zunehmender Volatilität eine regelbasierte Anlagestrategie notwendig ist, die immer wieder überprüft und wo nötig angepasst wird. Einzig bei der Suva führte die durch Trump verursachte Unsicherheit zu einer Anpassung des Risikoprofils.

Der Rest des Tages war in erster Linie historischen Überlegungen gewidmet. Der Geschichtsprofessor Matthieu Leimgruber zeichnete die Altersvorsorge anschaulich als Jahrhundertprojekt nach. 1927 findet sich die erste Formulierung eines dreigliedrigen Konzepts (vom damaligen Direktor der Schweizerischen Lebensversicherungsanstalt, heute: Swiss Life). 1965 wurde für eine Visualisierung noch die dreistufige Trittleiter gewählt – eigentlich das genauere Bild als die drei Säulen, die sich später durchgesetzt haben. Den Höhepunkt der Tagung brachte der Auftritt von Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider, die in ihrer Rede 40 Jahre BVG würdigte. Das Ziel der beruflichen Vorsorge, so Baume-Schneider, sei eigentlich einfach: Sicherheit im Alter schaffen und den Verfassungsauftrag der Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards erfüllen. Trotzdem seien viele Arbeitnehmende, vor allem Mehrfachbeschäftigte, noch immer zu wenig abgesichert.

Geld gemeinsam verwalten

In diesem Punkt, aber auch beim (an sich systemfremden) Kapitalbezug, will der Bundesrat Lücken schliessen und Fehlanreize beseitigen. Auch die sozialpartnerschaftliche Führung der Pensionskassen hob Baume-Schneider als Stärke hervor. Das gemeinsame Engagement in Stiftungsräten sei essenziell, um das Vertrauen in die zweite Säule zu erhalten und zu stärken. Dazu trägt auch das Datenaustauschtool BVG Exchange Match bei, das Roman Senti, Leiter IT der Stiftung Auffangeinrichtung, vorstellte. Es soll bewirken, dass das Vorsorgegeld beim Stellenwechsel effizient an die neue Kasse und nicht etwa vergessen geht.

Serie *Führung und Zusammenarbeit aus Gewerkschaftssicht, Teil 3*

P wie Positivität

Arbeit ist oft von Druck geprägt; das Negative springt besonders ins Auge. Die Positive Psychologie lädt dazu ein, den Blick zu weiten: auf das, was uns im Alltag trägt, stärkt und handlungsfähig macht.

Text: *Fabio Höhener, stv. Generalsekretär sowie Zentralsekretär Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung (Illu: Marvalens/iStock)*

Von F bis Z mit Fabio Höhener

Knappe Ressourcen, steigende Erwartungen und ständige Veränderungen gehören zum Arbeitsalltag. Ein Fehler, eine schlechte Nachricht oder ein Konflikt – das bleibt haften, während das Gelungene rasch in den Hintergrund tritt. Psychologinnen und Psychologen sprechen vom «Negativity Bias». Unser Gehirn reagiert stärker auf Belastungen als auf das Positive. Das mag im Überlebenskampf unserer Vorfahren nützlich gewesen sein. Im heutigen Berufsleben führt es dazu, dass wir Probleme überbewerten und Ressourcen unterschätzen.

Probleme bleiben real

Hier setzt die Positive Psychologie an. Sie richtet den Blick auf das, was Menschen im Arbeitsalltag stärkt. Dabei geht es nicht darum, Schwierigkeiten schönzureden. Probleme bleiben real und müssen bearbeitet werden. Wer unangenehme Gefühle einfach wegschiebt oder anderen ein «Denk doch positiv» entgegenhält, landet schnell bei toxischer Positivität. Diese Haltung verharmlost Belastungen, verhindert ehrliche Gespräche und lässt strukturelle Probleme unsichtbar werden. Positive Psychologie dagegen will nicht verdrängen, sondern ergänzen. Sie bietet einen Perspektivenwechsel an. Sie fragt: Wo liegt die Kraft, die uns auch in schwierigen Zeiten trägt?

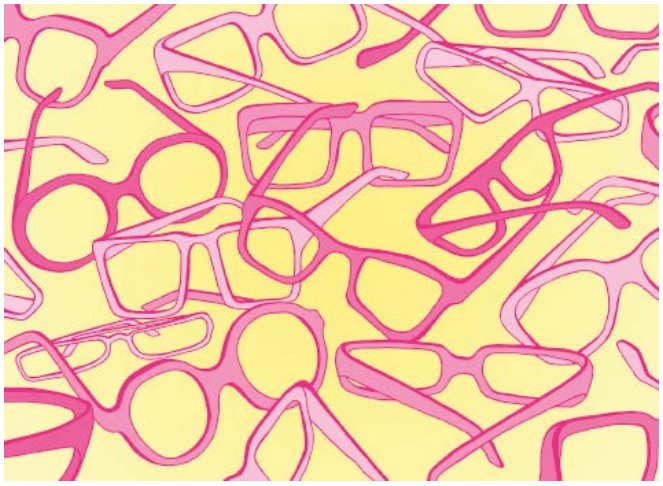
Der Psychologe Martin Seligman beschreibt dies mit dem Perma-Modell. Es benennt fünf Bausteine, die zu einem erfüllten Arbeitsleben beitragen: Positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinn und das Erreichen von Zielen. Hinter dem Modell steckt eine einfache Frage: Was bringt uns im Alltag zum Aufblühen? Positive Emotionen entstehen, wenn wir Dankbarkeit oder Humor bewusst wahrnehmen. Engagement zeigt sich, wenn wir in eine Tätigkeit so vertieft sind, dass die Zeit vergeht. Beziehungen tragen, wenn wir uns gegenseitig unterstützen. Sinn erleben wir, wenn wir wissen, warum unsere Arbeit wichtig ist. Und Ziele geben Orientierung, wenn wir Fortschritte sichtbar machen und feiern.

Wie lässt sich das in den VPOD-Branchen umsetzen? Teams können Erfolgsmomente feiern, statt sie im Alltag untergehen zu lassen. Sie können Stärken austauschen, damit alle wissen, worauf sie sich in Stresssituationen verlassen können. Sie können den Sinn der Arbeit gemeinsam reflektieren und fragen, warum sie tun, was sie tun. Solche Schritte wirken unspektakulär, doch sie verändern die Atmosphäre. Wo Vertrauen wächst und kleine Fortschritte gewürdigt werden, steigt auch die Belastbarkeit.

Stärke im Arbeitskampf

Positive Psychologie ersetzt keine bessere Arbeitszeitplanung, keinen wirksamen Gesundheitsschutz und auch keine fairen Löhne. Sie hilft nicht gegen eine zu dünne Personaldecke oder fehlende Mitsprache. Das alles bleibt Kernaufgabe gewerkschaftlicher Tätigkeit. Positive Psychologie erinnert uns aber daran, dass Arbeit mehr sein kann als das Aushalten von Unangenehmem. Teams, die sich gegenseitig stärken, erleben, dass auch unter Druck Momente von Freude und Sinn entstehen.

Diese innere Widerstandskraft ist nicht nur für den Alltag wichtig. Sie spielt auch eine Rolle in Arbeitskämpfen und in der gewerkschaftlichen Organisation. Wer die eigenen Ressourcen kennt, seine Stärken einsetzt und auf die Kolleginnen und Kollegen zählen kann, bleibt handlungsfähig, auch wenn es hart wird. Positive Psychologie unterstützt uns dabei, unsere Kraftquellen sichtbar zu machen und sie für gemeinsames Handeln zu nützen. Auf diese Weise kann sie helfen, Belastungen auszuhalten, Widerstand zu leisten und zugleich Perspektiven von Aufbruch und Veränderung zu eröffnen.



Positive Psychologie will Negatives nicht ausblenden, sondern die eigenen Ressourcen stärken.

Rote Köpfe

Leute wie **Georg Christen** sollten gar nicht pensioniert werden: Der Kopf der VPOD-Buchhaltung war eine unschätzbare Stütze für den Verband. Man wird ihn vermissen, den Kollegen mit der hilfsbereiten Art, mit dem umfassenden Wissen über die Welt inner- und ausserhalb des VPOD und mit seinem jederzeit hervorkitzelbaren Schalk. Der Nachfolger ist **Ezra Stingelin,** nebenbei Imker und Herr von derzeit 13 Bienenvölkern.

Fast wie im Bienenstock geht es auch im SGB-Sekretariat her und zu; jedenfalls meldet man zahlreiche Ab- und Zugänge. Das juristische Dossier hat Co-Leiterin **Gabriela Medici** vom Vorgänger Luca Cirigliano übernommen, der zu neuen Ufern rudert. Durch diese Rochade wurde der Bereich Sozialversicherungen frei, der in **Jonas Eggmann** einen neuen Tätschmeister findet. Eggmann stammt aus dem Baselbiet und war zuletzt als Rechtsanwalt mit besonderem Schwerpunkt im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht tätig.

Im Doppel standen sie für die SGB-Kommunikation, im Doppel wenden sie sich jetzt neuen Tätigkeiten zu: **Benoît Gaillard** und **Urban Hodel.** SGB-Chef Pierre-Yves Maillard würdigt das Duo: Es habe «mit erfolgreichen Abstimmungskämpfen wie zur 13. AHV-Rente oder dem BVG-Referendum massgeblich zu den jüngsten Erfolgen und sozialen Fortschritten beigetragen». Hodel/Gaillard waren auch für alltägliche Anfragen eines Gewerkschaftszeitungsredaktors eine gute und serviceorientierte Anlaufstelle. | *slt (Fotos: zVg)*

Antonia W. Fleischmann Die Kratzbürste im System

6 Mein bester Freund

Sagen Sie mal, haben Sie eigentlich noch Geheimnisse? Ich meine nicht Ihr unversteuertes Offshore-Konto. Ich rede von Ihren Gedanken. Wenn wir früher unsere Schwiegermutter um die Ecke bringen wollten, besprachen wir das mit unserem Therapeuten. Der Therapeut sagte «Aha», erhöhte die Medikation und rettete damit das Leben unserer Schwiegermutter. Das waren die guten alten Zeiten, als bei Kundenbeziehungen noch echte menschliche Wärme loderte. Heute läuft das alles anders. Heute gehen die Leute mit ihren dunklen Gedanken nicht zum Therapeuten, sondern zur künstlichen Intelligenz. Ist schneller und billiger. Und die künstliche Intelligenz ist auch viel eloquenter. Statt sich mit einem ernüchternden «Aha» zu begnügen, macht sie eine Auslegeordnung des geschilderten Problems, wodurch der Eindruck entsteht, sich in den Händen einer absoluten Fachperson zu befinden, die schon zig solcher Fälle erlebt hat. Das beginnt mit dem unschlagbaren Einstiegssatz: «Ihr Problem ist gar nicht so selten, wie Sie denken.»

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

Ich weiss, wovon ich rede, denn ich habe es selber ausprobiert. Natürlich habe ich KI nicht gefragt, wie ich meine Schwiegermutter um die Ecke bringen könnte. Zum einen, weil ich keine habe. Zwar bin ich vor dreissig Jahren einmal mit einem neuseeländischen Schafhirten verheiratet gewesen, doch hat er mitsamt seiner Wolle das Weite gesucht, bevor ich auch nur in die Nähe der Schwiegermutter gekommen wäre. Zum anderen habe ich meine Mordphantasien doch nicht fünfzig Jahre für mich behalten, um sie dann einem dahergelaufenen Algorithmus zu erzählen. Das ist doch erstaunlich: Wenn es um die Wahl unserer Freunde geht, gebärden wir uns wie Kuratoren, die jedes Sammlungsstück auf Herz und Nieren prüfen. Wenn wir uns aber eine Last von der Seele reden wollen, geben wir uns mit einem spröden Wesen des namens ChatGPT zufrieden, das noch nicht einmal einen Wein zum Essen mitgebracht hat.

Ich habe KI also gefragt: «Darf ich eine Zwiebel aus dem vierten Stock eines Miethauses werfen?» Sie brauchen nur «Zwiebel» durch «Schwiegermutter» zu ersetzen, und schon wissen Sie, worum es geht. Nach längerem Nachdenken hat mir Chat davon abgeraten und dabei Sicherheitsbedenken angemeldet. Auch Bussgelder und strafrechtliche Verfahren wurden in Aussicht gestellt. Stattdessen rät er mir dazu, die Zwiebel im Biomüll zu entsorgen. Vielen Dank.

In der Linguistik versuchen sie uns schon lange einzureden, dass der Mensch nur aus Sprache besteht. Dagegen wehre ich mich entschieden, da es letzten Endes auf die Abschaffung des Menschen herausläuft. Als Berufsmisanthropin müsste ich die ja eigentlich begrüssen. Und doch hänge ich irgendwie an uns Menschen. Und darum kann ich nicht mitansehen, wie wir unser Innerstes an kapitalistische Techkonzerne verkaufen. Für ein bisschen Trost. Denn natürlich geht es darum, dass wir schrecklich einsam sind und uns nach einem verständnisvollen Gespräch sehnen. Aber muss dieses Gegenüber denn ausgerechnet so sprechen wie die Kochbücher von Jamie Oliver?

Gibt es keine anderen Wege aus der Einsamkeit? Zugegeben, das sind nicht gerade soziale Zeiten. Und es ändert daran auch wenig, wenn wir endlich mal wieder alle unsere Freunde anlässlich unseres 50. Geburtstages einladen (die eine Hälfte macht gerade ein Sabbatical und die andere hat Corona). Aber was ist denn mit dem guten alten Tagebuch? Besonders gesellig ist so ein Zwiegespräch mit den eigenen Gedanken natürlich nicht. Auch sollte man sich nicht zu viele Hoffnungen machen. Ich schreibe seit dreissig Jahren Tagebuch, ohne dass es mir merklich besser ginge. Und doch kann es ganz angenehm sein, seine persönlichsten Gedanken in einem geschützten Umfeld zu formulieren, ohne dabei beobachtet, bestohlen und betrogen zu werden. Probieren Sie es aus. Notfalls können Sie immer noch bei Ihrer Schwiegermutter zum Essen vorbeigehen.

Ihre Toni Fleischmann.

Hallo oder Goodbye: EU-Kandidaten unter der Lupe.

Bescheidene Belém-Bilanz

Alliance Sud zieht über die Weltklimakonferenz Cop30 im brasilianischen Belém eine enttäuschte Bilanz: Das Resultat bilde «die schwierige Weltlage mit dem Erstarken der Fürsprecher von fossilen Energieträgern» ab. Ein Hauptproblem bleibt die riesige Finanzierungslücke im globalen Süden; diese ist gemäss Alliance Sud mit dem Umstand verbunden, dass die reichsten 10 Prozent der Weltbevölkerung für 48 Prozent der Emissionen verantwortlich sind, während die ärmere Hälfte der Menschheit nur 12 Prozent der Emissionen ausstösst, aber von der Klimakrise am ärgsten betroffen ist. Als Erfolg der Cop30 sieht Alliance Sud den vereinbarten Mechanismus «Just Transition», der die soziale Gerechtigkeit von Klimaschutzmassnahmen herstellen soll. | *pd/slt*

Sudan braucht Unterstützung

Im Sudan spielt sich derzeit eine der schlimmsten humanitären Katastrophen der Gegenwart ab. Im Gegensatz zu derjenigen in Gaza schaut die Weltöffentlichkeit weg. Den Menschen in dem vom Bürgerkrieg verheerten Land fehlt es an allem – an Nahrung, Wasser und notwendigster medizinischer Versorgung. Die Kürzungen bei der Entwicklungszusammenarbeit, speziell bei USAid, haben die Lage im Land noch verschlimmert. Springt die Schweiz ein? Vom Nachtragskredit von 50 Millionen Franken, den der Bundesrat beantragt, ist erst die Hälfte freigegeben. Die anderen 25 Millionen müssen noch von den Finanzkommissionen und den beiden Räten bewilligt werden. Bei einer Ablehnung fliesst das Geld in den Schuldenabbau. Alliance Sud unterstreicht, dass der Krieg im Sudan durch Goldhandel finanziert wird. Via Ägypten und via Arabische Emirate – Hauptsponsoren der Bürgerkriegsparteien – landet sudanesisches Gold auch in der Schweiz. Protestdemos gegen diese Verstrickung wurden bis dato nicht gesehen. | *slt*

Gewerkschaftsrechte missachtet

Die Niederlande gelten allgemein als Land mit starker Gewerkschaftsbewegung

Wirtschaftslektion Dem Service public Sorge tragen

Der Service public und insbesondere die öffentliche Verwaltung sind zunehmend harten Angriffen ausgesetzt. Diese Attacken sind ideologisch motiviert und nicht begründet. Denn die öffentliche Verwaltung oder – allgemeiner – der Service public sind in der Schweiz von höchster Qualität. Umfragen zeigen, dass eine überwältigende Mehrheit der Schweizerinnen und Schweizer mit der öffentlichen Verwaltung zufrieden sind. Und gemäss Government Efficiency Index der Weltbank, der anhand verschiedener Indikatoren die Effizienz der Regierung bzw. der Verwaltung erfasst, liegt die Schweiz von über 200 Ländern auf Rang 2.

Damit das so bleibt, müssen wir dem Service public und der öffentlichen Verwaltung Sorge tragen. Ein Blick nach Grossbritannien zeigt, was passiert, wenn man das nicht macht. Dort wurden nach heftigen Angriffen auf den Staat in den 1980er und 1990er Jahren weitreichende Privatisierungen vorgenommen. Sie betrafen die Telekommunikation, die Gasversorgung, den Flugverkehr und die Eisenbahn. Selbst die Wasserversorgung blieb nicht verschont. Die Konsequenzen dieser Politik waren nicht sofort spürbar, sondern kamen schleichend. Dann aber umso heftiger. Viele der privaten Unternehmen schoben Investitionen auf die lange Bank, um kurzfristige Profite zu erwirtschaften. Sie kümmerten sich weder um die Umwelt noch um die Menschen, für die sie eigentlich Dienstleistungen erbringen sollten. Dies zeigt sich auch im Government Efficiency Index der Weltbank (vgl. Grafik). Anfang der 1990er Jahre noch auf einem ähnlichen Niveau wie die Schweiz, gingen die Werte des Vereinigten Königreichs seither stetig nach unten. Heute belegt Grossbritannien Rang 35.

Ein besonders erschreckendes Beispiel ist die erwähnte Wasserwirtschaft. Während die Privatisierung Ende der 1980er Jahre den privaten Wasserversorgern, ihren Anteilseignerinnen und Managern üppige Gewinne und Dividenden sowie hohe Boni bescherte, wurde sie für die Bevölkerung immer mehr zum Desaster. Starke und sprunghafte Preissteigerungen belasten die Haushalte. Fäkalien und tote Fische schwimmen in öffentlichen Gewässern, weil die Firmen das Abwasser einfach in Flüsse leiten. Lautstark wird nun von der Bevölkerung eine Renationalisierung gefordert, doch das käme die öffentliche Hand teuer zu stehen. Deutlich weiter ist man diesbezüglich bei der Bahn. Auch dort war die Unzufriedenheit riesig, weil der Service der privaten Bahnunternehmen miserabel war. Die Labour-Regierung reagierte und beschloss die vollständige Wiederverstaatlichung der Eisenbahn bis Ende 2027. | *Daniel Kopp, SGB-Zentralsekretär*

Qualität der öffentlichen Verwaltung gemäss Weltbank

und gefestigter Gewerkschaftstradition. Nichtsdestotrotz melden internationale Organisationen einen schweren Fall der Verletzung von Gewerkschaftsrechten. Die Supermarktkette Albert Heijn – die grösste des Landes – hat den Gewerkschafter Pawel Rudzki auf unwürdigste Weise eingeschüchtert und aus dem Betrieb entfernt, nachdem bzw. *weil* er als Temporärarbeiter eine grosse Gruppe von ähnlich benachteiligten Kolleginnen und Kollegen organisiert hatte. Die Gewerkschaft FNV fordert zusammen mit UNI Global Union die sofortige Wiedereinstellung des Kollegen. Verlangt wird zudem eine Besserstellung der Leiharbeit. | *slt (Foto: Donald Trung/ Wikimedia CC)*

EU-Kandidaten unter der Lupe

Derzeit möchten zehn Länder der EU beitreten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Kosovo, die Republik Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien, die Türkei und die Ukraine. Der Europäische Gewerkschaftsverband öffentlicher Dienste EGÖD sieht diese Gesuche grundsätzlich positiv – solange bei der Erweiterung die Gewerkschaftsrechte und die Demokratie am Arbeitsplatz gewahrt bleiben. Der jüngste Bericht über die Beitrittskandidaten zeigt für mehrere Länder leider Rückschritte. Auch der EGB hat vermehrt Beschwerden über die Missachtung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten erhalten, namentlich aus Georgien, Serbien, der Türkei und der Ukraine. Der EGÖD betont: «Die Achtung der Gewerkschaftsrechte und der soziale Dialog sind Säulen der Demokratie. Sie sind unerlässlich, wenn die EU-Integration für die Menschen in den Kandidatenländern funktionieren soll.» Die wiederholte Betonung der «schrittweisen Integration» durch die Kommission berge die Gefahr, dass wirtschaftliche Interessen gegenüber den sozialen Aspekten Vorrang genössen – das wäre inakzeptabel. «Deshalb muss die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne Teil des sozialen Besitzstands sein», so der EGÖD. | *egöd (Foto: {{{1}}}/Wikimedia CC*

Abschied auf Niederländisch: Supermarkt in der Kritik.

Wer war's? Komische Frauen

Was ist eigentlich der Unterschied zwischen Cabaret und Comedy? Die KI weiss wie immer Bescheid. Oder sie tut als ob. Der Hauptunterschied liege «in der Intention und dem Fokus: Kabarett ist meist politisch oder gesellschaftlich kritisch und oft satirisch, während Comedy sich häufiger auf persönliche oder alltägliche Themen konzentriert, die eher zum Lachen anregen sollen». Aha, eher zum Lachen. Hahaha. Und das Cabaret? Zum Heulen? Huu! Nach dieser Logik wäre Emil Steinberger jedenfalls ein Comedian, Jan Böhmermann aber ein Kabarettist. Vorschlag zur Güte: «Kleinkunst» als Überbegriff. Damit fasst man vieles. Allerdings jene nicht, deren Blödeleien ganze Fussballstadien füllen.

Womöglich spielen noch weitere Kriterien hinein: Spricht eine Schauspielerin den Text eines Autors oder ihren eigenen? Spricht sie überhaupt? Oder eben grade nicht, wie etwa Clownin Gardi Hutter? Singt sie? Liest sie? Plaudert sie so daher? Tritt sie als sie selbst auf oder als Kunstfigur? Immer dieselbe? Wie Nadeschkin? Lilian Fischbach? Oder gibt es unterschiedliche, aber wiederkehrende Gestalten: Frau Iseli, Frau Schrupatelli, Oma Pfund? Das Vorurteil, Frauen seien weniger lustig oder humorbegabt als Männer, hat spätestens Anke Engelke für den deutschsprachigen Raum flächendeckend pulverisiert. (Wissenschaftlich erwiesen ist allerdings, dass Frauen andere Dinge lustig finden als Männer.)

Die weibliche Schweizer Humorgalerie enthält Namen von Amina Abdulkadir bis Nora Zukker. Aus der Cabaret-Cornichon-Frühzeit kennt man noch Elsie Attenhofer; auch Voli Geiler und Margrit Rainer starteten in diesem Ensemble. Ines Torelli landete mit dem «Gigi vo Arosa» den ultimativen Hit im komischen Schlagerfach. Zu den bekannten Persönlichkeiten aus dem Poetry-Slam-Milieu gehören Patti Basler, Lisa Christ und Lara Stoll. Und die einstige VPOD-Kolumnistin Susi Stühlinger. Sowie die heute gesuchte Comedienne, die eher eine Gross- als eine Kleinmeisterin ist. Die Westfalenhalle Dortmund, die Porsche-Arena Stuttgart und die Volkswagen-Arena Braunschweig, wo sie nächstes Jahr unter anderem aufzutreten gedenkt, sind jedenfalls keine Kellertheäterli.

Drei weitere Hinweise, dann muss es reichen, um Frau X. zu identifizieren. 1. Der Ort, an dem sie geboren wurde: San Diego. 2. Der Ort, an dem sie die Kindheit verbrachte: Dielsdorf. 3. Der Ort, an dem sie die Matura ablegte: Bülach. Drei ist auch die Zahl der Büchergutscheine (100, 50, 20 Franken), die man gewinnen kann, wenn man die Zielperson in geeigneter Weise bis 28. Januar an den VPOD übermittelt; per Briefpost an: *VPOD Zentralsekretariat, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich,* per Mail an: *redaktion@vpod-ssp.ch.* | *slt*

Es war Hans Erni

Der Maler Hans Erni (1909–2015) hat mehr als ein Jahrhundert gelebt. Er sah zwei Weltkriege und mehrere Revolutionen – auch solche in der Kunst, von denen er aber nicht alle mitmachte. Das Wimmelbild, das er zum 50-Jahr-Jubiläum des VPOD 1955 schuf, steht ungefähr in der Mitte seines Schaffens, das eine avantgardistische Frühzeit und ein eher volkstümliches Spätwerk aufweist. Die von Erni 1938 geschaffene Banknotenserie kam wegen Kommunismusvorwurfs an den Gestalter nie in Umlauf. Keine Geld-, wohl aber Büchergutscheine werden als Preise versandt; diesmal an Ursula Greiner (Biel), Rolf Graf (Winkel) und Albert Mauerhofer (Zürich). | *slt*

VPOD-Landesvorstand vom 31. Oktober 2025

Der VPOD-Landesvorstand hat am 31. Oktober 2025 im Zentralsekretariat Zürich getagt und hat

- Rebekka Wyler, Kandidatin für das Amt der VPOD-Generalsekretärin, ausführlich und mehrsprachig befragt. Er empfiehlt sie der Delegiertenversammlung des Verbandes zur Wahl. Traktanden und Ablauf dieser Delegiertenversammlung (8. November) wurden ebenfalls besprochen.
- die konsolidierte Jahresrechnung 2024 des Verbandes unter Kenntnisnahme des Lage- und des Revisionsberichts der Delegiertenversammlung zur Annahme empfohlen. Das konsolidierte Betriebsergebnis ist mit einem Minus von rund 550 000 CHF gegenüber dem Vorjahr geringfügig verbessert; dennoch wird lediglich dank ausserordentlicher Finanzerträge ein grösserer Vermögensverlust verhindert.
- auch das Budget 2026 der allgemeinen Verbandsrechnung zur Genehmigung an die Delegiertenversammlung weitergeleitet. Damit verbunden ist die Fortsetzung der bisherigen Aufteilung der Verbandsbeiträge (80 Prozent in die Verbandskasse, 20 Prozent in den Finanzierungsfonds). Zur Kenntnis genommen wurde ebenso der Finanzplan 2027/28, der eine weitere Verschlechterung der finanziellen Situation vorsieht.
- das Reglement der neuen autonomen Sektion Winterthur und damit die Gründung derselben auf 1. Januar 2026 beschlossen.
- vom Stand der Verhandlungen mit der Region Luftverkehr über die Bedingungen eines allfälligen neuen Status als Kollektivmitglied Kenntnis genommen.
- beschlossen, am 28. März 2026 eine physische Delegiertenversammlung durchzuführen.
- die letzten 20 Stellenprozente im Rahmen des Kongressbeschlusses von 2023 für den Aufbau im Migrationsbereich verteilt; den Zuschlag erhält – vorerst für 2 Jahre – die Region Ostschweiz. Die vorgesehene Aufbauarbeit im Gesundheitsbereich soll durch eine neu anzustellende Werberin namentlich am Kantonsspital St. Gallen und am Spital Thurgau geleistet werden.
- mehrere Anträge zur Deblockierung des Streikfonds gutgeheissen, nämlich für Streiks und Aktionen im Kanton Waadt und im Kanton Genf gegen Sparpläne der Regierung. Weiter wird auch jenen Lehrerinnen und Lehrern im Kanton Genf Unterstützung gewährt, die für ihren Notenstreik im Mai nachträglich durch überproportionale Lohnkürzungen geahndet wurden.
- beschlossen, die Referendumskampagne «Zivildienst retten!» durch Beilage der Unterschriftenkarte in den Verbandspublikationen zu unterstützen.

Christian Dandrès, Präsident
Fabio Höhener, stv. Generalsekretär

Delegiertenversammlung des Verbandes vom 8. November 2025

Die Delegiertenversammlung hat am 8. November im Falken in Zürich getagt und hat

- nach Vorstellung und Fragerunde Rebekka Wyler einstimmig zur neuen Generalsekretärin des VPOD gewählt. Amtsantritt wird der 1. Februar 2026 sein.
- ein Referat über Herman Greulich (1842–1925) gehört, der vor 120 Jahren (am 19. November 1905) den VPOD (unter dem Namen Schweizerischer Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter) gegründet hat und der genau vor 100 Jahren (am 8. November 1925) gestorben ist.
- sich bei den Zentralsekretär:innen Gesundheit (Roman Künzler, Beatriz Rosende) über den Stand der Vorbereitungen für die Gesundheitskundgebung (Bern, 22. November) informiert.
- die konsolidierte Jahresrechnung 2024 des Verbandes abgenommen und das Budget 2026 genehmigt. Damit verbunden ist die Gutheissung der Aufteilung der Verbandsbeiträge nach dem Schlüssel 80 zu 20 zwischen allgemeiner Verbandsrechnung und Finanzierungsfonds. Vom Finanzplan 2027/28 wurde Kenntnis genommen.
- Berichte aus den Regionen über Mobilisierungen gegen die Sparprogramme auf nationaler und kantonaler Ebene gehört und verdankt.
- auf die Wahl der neuen Generalsekretärin und das Jubiläum angestossen.

Christian Dandrès, Präsident
Fabio Höhener, stv. Generalsekretär

Zivilschutz-Referendum unterschreiben

Diesem Heft liegt die Unterschriftenkarte für das Referendum zur Rettung des Zivilschutzes bei. Das Parlament will ihn faktisch abschaffen, jedenfalls die Hürden stark erhöhen. Achtung: Die Sammelfrist läuft kurz nach Neujahr ab. Also: Die Karte gar nicht erst an den Kühlschrank hängen für weitere Signaturen an der Familienweihnacht, sondern sofort ab mit der Post.

Nachruf

Ludwig A. Minelli †

Selbstbestimmt – wofür er gekämpft hat – ist Ludwig A. Minelli kurz vor seinem 93. Geburtstag gestorben. Der Kollege gehörte 1970 zu den Gründern der Journalistengewerkschaft SJU im VPOD; besonders der Streik der *Tat*-Redaktion warf hohe Wellen. Das war 1978. Ursprünglich Journalist, wurde Minelli mit Mitte 50 noch Rechts- (oder Menschenrechts-)Anwalt. Ziele wie dasjenige einer kostenfreien Bildung auch auf Gymnasialstufe verfolgte er mit Biss und Ausdauer. Das grosse Anliegen seiner späten Jahre war es, die Verantwortung für das Wann und Wie des eigenen Todes und die Definition der eigenen Würde denjenigen selbst anheimzugeben, die davon Gebrauch zu machen wünschen. Seine Organisation «Dignitas» erlaubt auch Menschen ohne Schweizer Wohnsitz, von der vergleichsweise liberalen Suizidbeihilferegelung in der Schweiz zu profitieren. Kollege Minelli, noch im März 2024 in dieser Zeitschrift porträtiert, hatte nicht nur ein Elefantengedächtnis, sondern auch ein elefantöses Verständnis von Treue: Auch dem VPOD blieb er verbunden bis zum Ende. | *slt* *(Foto: Alexander Egger)*

Dank dem VPOD wurde Kollegin D. in die Pensionskasse aufgenommen und erhielt rückwirkend Arbeitgeberbeiträge

Über die Schwelle

Hinsichtlich der beruflichen Vorsorge wurde die kantonale Verwaltung verpflichtet, Kollegin D. als Angestellte zu behandeln. Sie wurde in die Pensionskasse aufgenommen und erhielt auch die Arbeitgeberbeiträge. Und zwar rückwirkend. | **Text:** *Sabine Braunschweig* *(Foto: flyparade/iStock)*

Ist die Velokurierin oder der Uber-Fahrer selbständig oder angestellt? Die Frage stellt sich derzeit häufig. Einige Dienstleistungsunternehmen verstecken sich hinter dem Argument, ihre Mitarbeitenden geschäfteten auf eigene Rechnung und seien deshalb auch für die soziale Absicherung selbst verantwortlich. Mit dieser Abwälzung des unternehmerischen Risikos machen sie ihren Profit. Dass der Begriff der Selbständigkeit aber auch von einer Kantonsverwaltung (über-) strapaziert wird, ist eher überraschend.

Individuelle Lösung?

Kollegin D. wurde bei ihrer Dienststelle für jeden Auftrag einzeln, mit eigenem Vertrag, beschäftigt. Ende Monat erfolgte jeweils eine Gesamtabrechnung, wobei die Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV, EO und die Arbeitslosenversicherung vom Lohn abgezogen wurden. Um Krankentaggeld- und Unfallversicherung musste sich D. selbst kümmern. Und auch um die zweite Säule, wie sie feststellte, als sie die Eintrittsschwelle erreichte, ohne dass der Arbeitgeber dies einer Mitteilung für würdig befand. Der Leiter Finanzen bestand auf Anfrage weiterhin auf der Interpretation «Selbständigkeit». Das zeige sich in der Höhe des Honorars, welches das Unternehmerrisiko mit abgelte. Die berufliche Vorsorge könne D. ja individuell und auf eigene Bedürfnisse zugeschnitten regeln, beschönigte er.

Darauf wandte sich D. an den VPOD. Der Vertrauensanwalt bestritt gegenüber dem Personalamt, dass es sich bei D.s Arbeit um ein Auftragsverhältnis handle. Er belegte dies anhand mehrerer Kriterien. So wurde D. sämtliches Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt. Sie war verpflichtet, den Laptop des Kantons mit dessen Sicherheitszertifikat zu verwenden. Sie hatte eine Mail-Adresse des Kantons und einen Zugang zum Intranet. Die Software war ihr vorgeschrieben, ebenso der Besuch entsprechender Weiterbildungen.

Befristet für ein Jahr?

Das Vertragsverhältnis zwischen dem Kanton und D. sei demnach als Arbeitsvertrag zu qualifizieren, nicht als Auftrag. Der Anwalt verlangte demnach die rückwirkende Aufnahme in die kantonale Pensionskasse. Die Gegenseite führte ins Feld, dass D. nicht in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingebunden sei und «keiner Subordinationspflicht» unterliege. Aufträge könnten abgelehnt werden. Für eine bessere Planbarkeit habe man jetzt aber entschieden, Mitarbeitende wie D. auf ein Jahr befristet anzustellen. Danach werde die Lage neu beurteilt.

Merkmale überwiegend erfüllt

Das geschah. Doch D. wollte rückwirkend in die Pensionskasse aufgenommen werden und auch die bisher entgangenen Arbeitgeberbeiträge erhalten. Doch auch ein weiteres Schreiben des VPOD-Anwalts stimmte die Gegenseite nicht um. D.s Begehren wurde erneut abgelehnt. Es blieb ihr also nur noch die Klage beim Verwaltungsgericht. Voilà: Dieses stellte fest, dass D. die überwiegenden Merkmale für eine unselbständige Erwerbstätigkeit erfülle. Darunter: Lohnabrechnung mit den üblichen Abzügen. Oder: eigene Personalnummer. Wichtige Merkmale einer selbständigen Tätigkeit fehlten hingegen.

Tatsächlich hatte D. weder erhebliche Investitionen (sie verwendete ja die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Geräte und Programme) noch verfügte sie über eigene Geschäftsräume. Dies alles lasse keinen anderen Schluss zu, als dass D. in einem Anstellungsverhältnis stehe. Damit gelte auch das BVG-Obligatorium. Das Personalamt musste – peinlich genug – gerichtlich verpflichtet werden, D. die Pensionskassenbeiträge nachzuzahlen. Und zwar rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an welchem sie die Eintrittsschwelle überschritten hatte.

D. hatte die Eintrittsschwelle für die Aufnahme in die Pensionskasse erreicht. Sie brauchte den VPOD, um tatsächlich aufgenommen zu werden.

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 Solidarität wird gekürzt, weltweit – und auch in der Schweiz: Ein Interview mit Solidar-Geschäftsleiter Felix Gnehm

«Armut hat ein Comeback»

Felix Gnehm, Geschäftsleiter von Solidar Suisse, über die schmerzhaften Folgen der Einsparungen für die Ärmsten der Welt, das Comeback der Kinderarbeit und die globale Verantwortung der Schweiz in einer Zeit steigender Not.

| **Interview:** *VPOD-Magazin* *(Foto: zVg)*

VPOD-Magazin: **Felix Gnehm, die Schweiz diskutiert seit Monaten über massive Sparmassnahmen bei der Internationalen Zusammenarbeit (IZA). Wie beurteilst du die aktuelle politische Lage im Hinblick auf die steigenden globalen Bedürfnisse?**

Felix Gnehm: Die Politik darf nicht ausblenden, dass die Bedürfnisse in den Ländern mit tiefem Einkommen – sei es in Subsahara-Afrika, Lateinamerika oder Asien – stetig ansteigen. Unser Parlament in der Schweiz diskutiert jedoch an den globalen Herausforderungen vorbei, die auf uns zukommen. Und es will in einer ausserordentlichen Situation starre Sparziele erreichen.

Die Situation wirkt paradox: Gleichzeitig verbucht der Bund Mehreinnahmen durch den Rohstoffhandel.

Genau. Ein Teil der Einnahmen der Schweiz stammt aus dem Rohstoffhandel, dessen Ursprung meist im Globalen Süden liegt. Die logische Konsequenz wäre, dass ein Teil dieser Einnahmen in Form von solidarischem Engagement zurückfliesst, um die Bedingungen vor Ort zu verbessern. Dies funktioniert nicht, weil die IZA eine schwache Lobby im Parlament hat.

Die Schweizer Kürzungen kommen im Sog der USA, die sich aus der Entwicklungszusammenarbeit zurückgezogen hat. Welche strukturellen Folgen hat dies für eure Arbeit?

Der Rückzug der USA, insbesondere die Zerschlagung von USAID, war ein Dammbruch. Die Konsequenzen sind dramatisch: Es entsteht ein Vakuum. Armut hat ein Comeback. Wir sehen eine Zunahme von prekären Lebenskonzepten und Kinderarbeit. Studien zeigen auf, dass weltweit Millionen von Menschen dem Tod ausgesetzt sind, weil lebensrettende Mittel fehlen.

Was bedeuten die Kürzungen konkret für die Arbeiterinnen und Arbeiter und für Jugendliche und Kinder in den Projekten von Solidar Suisse?

Aufgrund der Kürzungen mussten wir viele Projekte sistieren oder ganz beenden. Im Kosovo waren wir – nach über 25 Jahren Zusammenarbeit – sogar gezwungen, ein ganzes Programm zu schliessen. Dort fallen Praktika weg, die Jugendlichen bei der Jobsuche geholfen haben. Anderswo sind die Kürzungen existenziell. Insbesondere bei der humanitären Grundversorgung nach Katastrophen, aber auch hinsichtlich sicherer, gesunder Arbeitsplätze. Wo wir Gewerkschaften nicht mehr unterstützen können, schuften Menschen wieder bis zum Umfallen und schicken ihre Kinder zur Arbeit statt in die Schule.

Solidar Suisse ist eine gewerkschaftlich getragene Organisation. Wie hart treffen die Sparmassnahmen die eigene Belegschaft?

Leider auch sehr schmerzhaft. Bisher mussten wir weltweit, inklusive hier in der Schweiz, tatsächlich knapp zwei Dutzend Kolleginnen und Kollegen kündigen, deren Stellen direkt an staatliche Projektmittel gebunden waren. Für eine gewerkschaftlich getragene Organisation sind Entlassungen immer besonders hart. Doch wir müssen diese Massnahmen umsetzen, da wir im Moment keine Möglichkeit haben, den Rückgang der öffentlichen Mittel aufzufangen. Wir appellieren stark an die Solidarität der Bevölkerung und fragen nach privaten Spenden, um möglichst viele Projekte weiterzuführen.

Viele fordern höhere Investitionen in die nationale Sicherheit und das Militär. Wie bewertest du diese neue Priorisierung?

Unsere Arbeit ermöglicht demokratische Mitwirkung, sichert Grundrechte und trägt damit zu gesellschaftlicher Stabilität bei. Wenn wir jungen Menschen in der Sahelzone wirtschaftliche Perspektiven geben, ist es unwahrscheinlicher, dass sie nach Europa migrieren oder sich terroristischen Bewegungen anschliessen. Die Unterstützung fragiler Länder dürfen wir auf keinen Fall für eine Aufrüstung des Militärs aufgeben.

Zum Abschluss: Wie können wir als Gesellschaft und als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter die Solidarität über die Grenzen hinaus stärken?

Man kann sich für jene Politikerinnen und Politiker entscheiden, die sich weiterhin um Ungerechtigkeit und Ungleichheit in der Welt kümmern. Selber politisch aktiv werden ist auch wichtig. Und wer sich nicht direkt engagieren kann, sollte Organisationen wie Solidar Suisse finanziell unterstützen. So leistet man aus der stabilen Schweiz einen sinnvollen Beitrag für Menschen auf der ganzen Welt, die sich gegen Ungleichheit und Destabilisierung wehren. Die weltweite Ungleichheit geht uns alle an, denn Solidarität darf nicht an Grenzen enden.

Felix Gnehm, Geschäftsleiter von Solidar Suisse, sieht die Demokratie durch das zunehmende Ungleichgewicht bedroht.

Jonathan Pärli, Bereichsassistent am Departement Geschichte der Uni Basel, Zürich

Forschungsfreiheitskämpfer

An der Uni geht's zu wie auf dem Hühnerhof: prekäre Jobs, grosses Hickhack und nur wenige Spitzenpositionen. Jonathan Pärli kämpft für gute Bedingungen für alle. Und für die Forschungsfreiheit. Dafür hat er sogar einen Preis gewonnen. | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)*

«Wir sind privilegiert und prekär zugleich», sagt Historiker Jonathan Pärli über die Arbeitsbedingungen in jenem Bereich, den man den universitären Mittelbau nennt. Dort ist es, wo ein grosser Teil der Forschung, der Lehre und der Betreuung von Studierenden geleistet wird. In einer traditionellen Logik ist dort indes des Bleibens nicht: Die Jobs sind schlecht bezahlt, weil dem Lohn oft ein Pensum von 60 Prozent zugrunde liegt, während 120 bis 150 Prozent Einsatz erwartet werden. Fast alle Stellen sind befristet. Und alles Streben zielt darauf ab, dereinst eine der raren Professuren zu ergattern. Was zwangsläufig nur wenigen gelingen kann.

Wenn nur noch Reiche studieren...

Gut ist das nicht. Gesund auch nicht. Zahlreiche Gruppierungen setzen sich daher für mehr wissenschaftliche Dauerstellen und für eine weniger hierarchische Uni ein. Auch die VPOD-Mittelbaugruppe in Basel tut das. Der Kollege Pärli ist eines ihrer engagiertesten Mitglieder. Gerade neulich hat er bei der Protestaktion gegen das sogenannte Entlastungsprogramm des Bundes gesprochen, das in Wirklichkeit ein Belastungsprogramm ist. Durch derartige Sparübungen geraten Qualität und Chancengerechtigkeit noch stärker unter Druck. Wer kann sich ein Studium und eine – lange ungewiss bleibende – Forschungslaufbahn dann überhaupt noch leisten? Dass an der Veranstaltung jüngst so viele Leute waren, freut den Kollegen. Es ist das Resultat mehrjähriger Aufbau- und Vernetzungsarbeit, die auch über die traditionell politisierten Geisteswissenschaften hinaus Früchte zu tragen beginnt.

Pärli? In Gewerkschaftsohren klingelt's. Korrekt: Kurt Pärli, Rechtsprofessor in Basel und immer wieder mit Gutachten gegen Uber-Trickserei und andere Unternehmer-Schlaumeiereien zur Stelle, ist der Vater. Das ist nicht gänzlich ohne Bewandtnis im vorliegenden Fall: Der Sohn musste für sein historisches Dissertationsprojekt nämlich juristische Kämpfe ausfechten, die er womöglich nicht gewagt hätte ohne den familiären Hintergrund. Worum ging's? Thema Pärlis ist die Schweizer Asylpolitik im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts. Im Fokus steht dabei nicht nur das – häufig fragwürdige und von Rassismus getriebene – Handeln der Schweizer Behörden. Sondern ebenso die sich formierende Gegenbewegung, die sich einer breiten Palette von Instrumenten bediente, bis hin zum zivilen Ungehorsam.

Erforscht die Geschichte der Asylbewegung: Jonathan Pärli vor dem Sozialarchiv.

Die Quellen fand Jonathan Pärli insbesondere im Sozialarchiv in Zürich, wo auch unser Gespräch stattfindet. Hier lagern dank ihm heute auch Unterlagen zum Fall Mathieu Musey, der seinerzeit hohe Wellen warf. Der aus Belgisch-Kongo stammende Philosophieprofessor, vom *Blick* zum Asylbetrüger gestempelt, versteckte sich zehn Monate lang auf einem Jurabauernhof vor der Schweizer Behörde, bis er 1988 in einer Nacht- und Nebelaktion mit Militärgewalt ins damalige Zaire ausgeschafft wurde. Dort hatte General Mobutu eines der brutalsten und menschenverachtendsten Regimes der Geschichte installiert. Einsicht in die Akten zu diesem Vorgang wurde dem Forscher zunächst verwehrt. Die Argumentation mit «Persönlichkeitsschutz» war besonders deshalb bizarr, weil Pärli mit dem alten, schwerkranken Musey in Kinshasa in Kontakt stand und dessen Interesse an der Aufarbeitung dokumentieren konnte. – Der Staat nehme es «mit dem Datenschutz immer dann extrem genau, wenn er geeignet scheint, sich selbst nicht in die Karten respektive ins Archiv blicken zu lassen», schreibt Pärli, nachdem das Bundesgericht ihm weitgehend recht gegeben hat. Dieses sagt sinngemäss, man müsse zwischen Persönlichkeitsschutz und Wissenschaftsfreiheit schon eine Abwägung treffen und könne mit ersterem nicht a priori jegliches Forschungsinteresse abwehren.

Ein Wermutstropfen und ein Preis

Triumph! Na ja, so was Ähnliches: Den finalen Entscheid delegierte das Gericht an die Vorinstanz, worauf das Staatssekretariat für Migration von sich aus Akteneinsicht gewährte. Wermutstropfen: Das angestrebte Urteil in der Sache blieb auf diese Weise aus. Dafür gab's noch eine unerwartete Form der Genugtuung: Die Schweizerische Gesellschaft für Geschichte verlieh Jonathan Pärli für seine Verdienste um die Forschungsfreiheit einen Preis, den Lapis animosus.

PROFIT Hungerlöhne

Deine Solidarität zählt – gemeinsam gegen Ungleichheit: solidar.ch

Jetzt mit TWINT spenden!

QR-Code mit der TWINT App scannen

Betrag und Spende bestätigen

AZB
8036 Zürich, Postfach

VPOD Bildungspolitik Nr. 242 ist soeben erschienen

Die neue Ausgabe 242 der VPOD Bildungspolitik thematisiert Fragen von schulischer und gesellschaftlicher Inklusion.

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

Alle Mitglieder der Sektion VPOD Zürich Lehrberufe erhalten die Zeitschrift per Postversand.

Download der aktuellen Ausgabe 242 unter:
https://vpod.ch/publikationen/bildungspolitik/

Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Natascha Wey

Redaktion: Christoph Schlatter | *slt*

Sekretariat: Hilde Bigler

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

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 17 500 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

MIX
Papier | Fördert gute Waldnutzung
FSC® C004807

Foto Titelseite: *Alexander Egger*