

Mai 2023

Das VPOD-Magazin erscheint 10-mal pro Jahr

## Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

# VPOD



### Dieses ist der dritte Streich

Feministischer Streik für Lohngleichheit, Respekt und Service public

Allerhöchste Eisenbahn: Ja zum Klimagesetz

**MEHR  
LOHN.**

**MEHR  
RENTE.**

**GLEICHSTELLUNG  
JETZT!**

**SGBI/US**  
Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**MAI**

## Themen des Monats

- 5** **Operation am Geldbeutel**  
Immer weiter steigende Krankenkassenprämien befeuern die Kaufkraftkrise
- 6–7** **Grüne Jobs, gute Jobs**  
Eine wirksame Klimapolitik als öffentliche Aufgabe: Ja zum Klimaschutzgesetz!
- 8** **Todbringende Fasern**  
Ein Fonds sorgt für Beratung und Entschädigung von Asbestopfern und ihren Angehörigen
- 9** **Ein Königreich für ein Klo**  
Unia hat die Bedürfnisse von Frauen in der Baubranche ermittelt
- 11–20** **Dossier: Feministischer Streik am 14. Juni**  
Interview mit Lucia Lanfranconi, Professorin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
Als Mann an den Feministischen Streik? Ja, aber...  
Interview mit Agota Lavoyer, selbständige Beraterin und Experte im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt  
Was bisher geschah: Frauenstreiks I und II und andere Unbotmässigkeiten

## Rubriken

- 4** **Gewerkschaftsnachrichten**
- 10** **Aus den Regionen und Sektionen**
- 21** **Melinda Nadj Abonji: Geld – zehn Geschichten**
- 22** **Wirtschaftslektion: Zentralbanken als Feuerwehr**
- 23** **Wettbewerb: Die linkshändige Frau**
- 24** **VPOD aktuell**
- 25** **Hier half der VPOD: Iss dys Gmües!**
- 26** **Solidar Suisse: Perspektiven schaffen**
- 27** **Menschen im VPOD: Yvonne Zimmermann, Bern, und Aurora García, Basel, Koordinatorinnen Solifonds, Zürich**

### Redaktion/Administration:

Postfach, 8036 Zürich  
Telefon 044 266 52 52  
Nr. 4, Mai 2023  
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch  
Erscheint 10-mal pro Jahr



Christoph Schlatter  
ist Redaktor des VPOD-Magazins

## Geburtstagsverwünschung ans Mobiltelefon

Du warst 1 Kilo schwer und wurdest Knochen genannt, als du vor 50 Jahren in die Welt kamst. Im Gegensatz zu normalen Kindern bist du aber nicht gewachsen, sondern geschrumpft. Als Smartphone warst du definitiv aus der Pubertät. Wir Alten wissen noch, wie es vorher war. Wie wir die Buchstaben durch mehrfaches Tippen aus deinen Zahlentasten herauskitzeln mussten.

Dass Technik ohne vorhergehende Menschheitsverträglichkeitsprüfung in die Welt gesetzt wird, ist ein altes Problem. Wären statt dem Rad schreitende Stelzmaschinen erfunden worden, hätte man nicht die halbe Erde zupflastern müssen. Es wird eine Dampfmaschine gebaut, und erst später bemerkt man den Dreck und die Opfer. Beim Verbrennungsmotor dito. Zwar wurde die erste Langstrecke per Auto unfallfrei absolviert – Bertha Benz, die Gattin des Erfinders, ratterte mit dem Einsteigermodell von Mann- nach Pforzheim. Aber sonst war ja auch noch kein Auto weit und breit.

Eine Unsitte hat schon der erste Fernsprechapparat gebracht: dass die anrufende Person stets Vorrang hat vor der leibhaftig anwesenden. Steh ich an der Hotelrezeption und klingelt dort mitten im Einchecken das Telefon, wendet die Fachkraft sich sofort von mir ab und einem Unbekannten zu. «Das muss ich kurz nehmen», heisst das heute, wenn's schellt oder dudelt oder gongt, auch im Meeting, beim Mittagessen, im Massagesalon. In älteren Epochen traf man Verabredungen mittels Festlegung von Ort und Zeit. Heute whatsappt man sich so zusammen; in 5 Minuten am Bellevue, nein, doch besser erst gegen halb acht am HB. Ebenso diffus: die Kommunikation mit grinsenden Gesichtern. Deren Ausdrucksnuancen bleiben ab 1,5 Dioptrien unergründlich. Ausser beim Kotz-Emoji.

Wie viele Menschenleben hat das Mobiltelefon auf seinem inexistenten Gewissen? Keine Statistik, nirgends. Kinder sterben, die nach seltenen Erden graben müssen. Man weiss, dass Autofahrende sich ebenso gut 1 Promille ansaufen könnten – sie sind dann punkto Reaktionsfähigkeit etwa ebenbürtig mit denen, die am Steuer telefonieren. Essemessend vors Tram gestolpert, beim Selfie über die Klippe gekippt, bei Handyrettung vom Wildbach verschlungen – das sind so die neuen Todesarten. Ein Segelflieger filmte das Alpenpanorama und flog geradewegs in den Berg.

Beziehungen gehen zu Bruch um deinetwillen, Kinder bleiben ungezeugt, andere unerzogen. Die meisten halten Tiktok für eine seriöse Infoquelle. Und auch diese allzu kulturpessimistisch geratene Geburtstagsansprache ist unvollendet, denn soeben kli



*Pionierjahre überwinden: Auch bei Privatsendern gelten jetzt Mindeststandards.*

*Respekt durchsetzen: Beschäftigte im Detailhandel verlangen bessere Bedingungen.*



## Detailhandel: Zersplitterte Tage, viel Aggression

Im Detailhandel arbeiten überwiegend Frauen – die Löhne sind tief, die Arbeitsbedingungen hart. Die Verkaufsstellen der Unia-Branchenkonferenz Detailhandel fordern daher Verbesserungen. Eine Befragung der deutschen Gewerkschaft Verdi bestätigt eine unguete Tendenz: Im Detailhandel sagen 57 Prozent, dass sie oft oder sehr oft mit ungedulden oder gereizten Personen umgehen müssen. Verbale Aggression erlebt fast ein Drittel häufig; sogar physische Gewalt kommt vor. Neben dem Thema Respekt sehen die Schweizer Verkäuferinnen Handlungsbedarf bei Lohn und Arbeitszeit: Mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Detailhandel verdient weniger als 4500 Franken im Monat, auch eine Berufslehre schützt nicht vor Tieflohn. Ein weiteres Problem sind die Ladenöffnungszeiten: Deren Ausdehnung bedeutet für das Personal längere, oft zersplitterte Schichten. | [slt/unia](#) (Foto: [dusanpetkovic/iStockphoto](#))

## Lokalrundfunk: Erstmals Mindeststandards

Den Gewerkschaften Syndicom und SSM und dem Berufsverband Impressum ist es gelungen, mit den Arbeitgeberverbänden von Lokalradios und privaten Fernsehsendern eine Vereinbarung über Mindestarbeitsbedingungen abzuschliessen. In einem Bereich, der vielen als Einstieg in den Journalismus dient und der daher auf die Opferbereitschaft von «Praktikantinnen» baut, ist das ein beträchtlicher Schritt. Für ausgebildete Programmschaffende beträgt der Mindestlohn 13 mal 4800 Franken; 5 Wochen Ferien haben alle. Judith Stofer vom SSM hofft, dass die privaten Radio- und Fernsehstationen mit dieser Vereinbarung «die Pionierjahre hinter sich lassen». | [slt](#) (Foto: [Keystone](#))

## Löhne im Sink-, Frauenlöhne im Sturzflug

Die Lohnsituation in der Schweiz erregt die Besorgnis des SGB. Auf 2022 stiegen die Nominallöhne bloss um 0,9 Prozent, was bei einer Teuerung von 2,8 Prozent zu einer Realeinbusse von 1,9 Prozent führte. Besonders schlecht schneiden jene Branchen ab, in denen die Löhne eh schon tief sind: Gastgewerbe, Kurierdienste, Detailhandel, Bau. Auch die Lohnentwicklung der Geschlechter geht in die falsche Richtung: Die Frauenlöhne stiegen mit 0,8 Prozent weniger als diejenigen der Männer (1,1 Prozent). «Unhaltbar», sagt der SGB: Eine faire Lohnpolitik besteht aus Teuerungsausgleich plus Beteiligung am Produktivitätsfortschritt. | [sgb](#)

## Falsche Rezepte der Arbeitgeber

Der SGB kontert die Medienkonferenz der Arbeitgeber mit einem scharfen Communiqué: Dass sich die Arbeitgeber heute um Personal bemühen müssten, sei «gut und überfällig». Aus SGB-Sicht wäre es naheliegend, die Bedingungen und das Umfeld der Arbeit zu verbessern, um gute Leute zu finden. Die Arbeitgeber wollen dagegen «das Rad der Zeit zurückdrehen» mit längeren Arbeitszeiten, mehr Überstunden, weniger Arbeitnehmerschutz. Einem einzigen Punkt aus der Forderungsliste der Arbeitgeber stimmt der SGB zu: Die öffentliche Hand muss mehr Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. | [slt/sgb](#)

## Besser rangieren

Gleis an Gleis, Weiche an Weiche, Mast neben Mast: Zugreisende können den grössten Rangierbahnhof der Schweiz im Limmattal als faszinierend bewegtes geometrisches Muster wahrnehmen. Andere arbeiten dort – zu immer schlechteren Bedingungen, wie der SEV und 250 Petitionsunterschriften sagen. Die Arbeitsbelastung ist wegen Personalmangels viel zu hoch, ebenso die Arbeitsdichte. Auch wenn die Lok ein Dach hat: Auf einem Rangierbahnhof arbeitet man im Freien; daher können Witterungsbedingungen nicht einfach ignoriert werden, ohne dass das Unfall- und Krankheitsrisiko steigt. Nachhaltig beschädigt wird das Betriebsklima, wenn Beschäftigte in den Sommermonaten aus Loyalität zum Unternehmen auf Ferien verzichten – und dann ohne Absprache gezwungen werden, diese im trübsten Winter nachzuholen. Die Probleme seien SBB Cargo längst bekannt, so der SEV. | [slt/sev](#)

Immer weiter steigende Krankenkassenprämien befeuern die Kaufkraftkrise

# Operation am Geldbeutel

Die Kaufkraftkrise wird durch die Explosion der Krankenkassenprämien verschärft; den Geringverdienenden bleibt immer weniger im Portemonnaie. Die Prämientlastungs-Initiative schüfe Abhilfe, auch wenn der Gegenvorschlag im Parlament durchfällt. Dann eben das Original! | Text: Reto Wyss, SGB-Zentralsekretär (Foto: lucigerma/iStockphoto)

Die Kaufkraftkrise bleibt ein grosses Problem für geringe und mittlere Einkommen. Die Teuerung ist nach wie vor hoch, und mit der unmittelbar bevorstehenden Erhöhung des Referenzzinssatzes werden die Mieten bald deutlich steigen. Nach den ersten Prognosen zur Entwicklung der Gesundheitskosten ist zudem klar, dass im Herbst ein weiterer Prämien Schub droht, der sich bekanntlich im Landesindex der Konsumentenpreise nicht niederschlagen wird (siehe Kasten). Massnahmen, welche die gähnende Leere im Portemonnaie beseitigen, sind jetzt dringend.

*Die rastlos steigenden Prämien der Krankenkassen-Grundversicherung sind vor allem für ärmere Haushalte ein Problem. Zur Mengenausweitung tragen mutmasslich eher die Reichen bei.*



## Fast alle Kantone kürzen

Die Prämientlastungs-Initiative ist eine Antwort auf diese Problemlage: Damit wird die immer weiter steigende Prämienlast der Normalbevölkerung endlich gesetzlich gedeckelt. Denn so kann's ja nicht weitergehen: dass die Leute laufend mehr für die Krankenkasse zahlen müssen, während die Kantone, die für die Gesundheitsversorgung zuständig sind, ihren Anteil sukzessive herunterfahren: 19 von 26 Kantonen haben die Prämienverbilligungen über die letzten 10 Jahre real proportional gekürzt.

Vor diesem Hintergrund hat die zuständige Ständeratskommission entschieden, den bereits völlig unzureichenden Gegenvorschlag des Bundesrates zur Prämientlastungs-Initiative weiter zusammenzuziehen. Übrig bleiben damit Brosamen von 350 Millionen Franken, was nicht einmal einem einzigen Prämienprozent entspricht. Die Kommissionsmehrheit bringt damit deutlich zum Ausdruck, dass sie in einer Parallelwelt lebt, wo man von den

handfesten Problemen der Bevölkerung nichts mitbekommt.

## Rasch vors Volk damit

Falls der Ständerat in der Frühlingssession nicht (was ihm empfohlen wird) der Kommissionsminderheit folgt, falls also der im Nationalrat mit grosser Mehrheit verabschiedete Gegenvorschlag von ihm abgelehnt wird, dann muss wenigstens die ursprüngliche Initiative rasch vors Volk.

## Warum die Prämien im Index fehlen

334.70 Franken beträgt in diesem Jahr die mittlere Krankenkassenprämie in der Schweiz. 1996, als das Krankenversicherungsgesetz eingeführt wurde, lag sie bei 128 Franken. Das ist eine Erhöhung um 161 Prozent; der Landesindex der Konsumentenpreise ist im gleichen Zeitraum um etwa 16 Prozent angestiegen. Was läuft hier falsch? Die offizielle Begründung, warum die Krankenkassenprämien sich im Landesindex nicht niederschlagen, lautet: Es handelt sich nicht um einen

Preis-, sondern um einen Mengenanstieg. Die Prämien spiegeln, dass wir alle mehr Medikamente schlucken, öfter zur Ärztin laufen, uns häufiger unters Messer legen. Wer im Jahr 2022 einen Apfel kauft und im Jahr 2023 zwei, könne nicht behaupten, dass die Äpfel um 100 Prozent aufgeschlagen hätten. Das ist zwar stimmig argumentiert, aber bodenlos. Denn die Menge des Konsums von Gesundheitsdienstleistungen, wie sie sich in den Prämien der obligatorischen Grund-

versicherung ausdrücken, lässt sich – im Gegensatz zu Äpfeln, Zigaretten, Heizöl oder Fernreisen – nicht durch das Individuum beeinflussen, auch nicht durch drastische Einschränkung wie bei den anderen Elementen des Warenkorb. Die angebliche Mengenausweitung ist das statistische Produkt zahlreicher Fehlanreize, die nicht von den Versicherern verantwortet werden, die sich in ihrem Portemonnaie aber zwangsläufig – und sozial kaum abgedeckt – niederschlagen. | slt

Eine wirksame Klimapolitik als öffentliche Aufgabe: Ja zum Klimaschutzgesetz!

# Grüne Jobs, gute Jobs

Die Gewerkschaften unterstützen das Klimaschutzgesetz, über das wir am 18. Juni abstimmen. Endlich setzt sich die Schweiz verbindliche Reduktionsziele. Die Beschäftigten leiden bereits heute unter der Erderwärmung.

| Text: Reto Wyss, SGB-Zentralsekretär (Foto: Faabi/iStockphoto)

Die Klimaerhitzung ist weder zeitlich noch räumlich ein entferntes Phänomen – sie findet hier und heute statt und ist für uns alle eine existenzielle Bedrohung. Als eines der reichsten Länder der Welt, das seinen wirtschaftlichen Aufstieg auch seinem übermässigen Verbrauch an fossilen Energien verdankt, steht die Schweiz besonders in der Verantwortung.

## Die Armen leiden schon jetzt

Die Klimakrise ist vor allem auch das Resultat einer extrem ungleichen Weltwirtschaftsordnung. Heute sind die 10 Prozent Reichsten der Welt für über die Hälfte der Treibhausgasemissionen verantwortlich. Gleichzeitig trifft die Klimaerhitzung die ärmeren Menschen umso mehr, global, aber auch in der Schweiz. Denn heisser wird es auch auf der Arbeit, sei es auf dem Bau, in der Landwirtschaft, im Verkehr, im Tourismus oder in der Pflege. Meist sind es eher schlecht bezahlte Arbeitnehmende, die im Beruf höheren Temperaturen und zunehmenden Naturgefahren

ausgesetzt sind. Vor diesem Hintergrund muss Klimapolitik endlich als das verstanden werden, was sie ist: eine unverzichtbare Notwendigkeit.

Die «Klimawende» ist genauso Teil des Service public wie die Energieversorgung oder der öffentliche Verkehr. Sie ist das kollektive Zukunftsprojekt, das wir schon vor Langem gemeinsam hätten anpacken müssen, anstatt es zuerst zu ignorieren und danach dem Markt zu überlassen, der die Probleme mit unwirksamen Instrumenten nur noch verschärft hat.

Was es deshalb jetzt dringend braucht, ist ein breit angelegtes öffentliches Fortschrittsprogramm. Und genau dafür legt das Klimaschutzgesetz den Grundstein.

## Sozialverträglich bleiben

Sein Hauptziel ist die schnelle und – explizit so festgehalten – sozialverträgliche Reduktion der Treibhausgas-Emissionen: minus 75 Prozent bis 2040, Netto-Null bis 2050. Weitere Ziele des neuen Gesetzes sind erstens die Anpassung an die negativen Auswirkungen der Klimaerhitzung (die längst begonnen haben) sowie zweitens die klimaverträgliche Ausrichtung der Finanz-

*Das Klimaschutzgesetz ist ein indirekter Gegenvorschlag zur Gletscher-Initiative und soll den dringend nötigen ökologischen Umbau der Schweiz voranbringen.*

## Ja zum Covid-19-Gesetz

Zum dritten Mal wird jetzt über das Covid-19-Gesetz abgestimmt – diesmal zu einem Zeitpunkt, wo die Pandemie wirklich vorbei zu sein scheint bzw. das Virus auf den Status eines Influenza-Erregers gesunken ist. Die Vorlage wirft keine hohen Wellen mehr; während die Unterschriften bei früheren Referenden gegen die Schweizer Covid-Politik fast von selbst zusammenkamen, hatte das Komitee diesmal Mühe, das Quorum zu erreichen. Die Verlängerung der Covid-19-Bestimmungen um ein halbes Jahr bis Mitte 2024 belässt dem Bund ein gewisses Instrumentarium für den Fall, dass Corona neuerlich in einer gefährlichen Variante aufflammt. Er könnte dann die Arbeitgeber zu stärkerem Schutz von vulnerablen Personen zwingen, noch nicht zugelassene Medikamente importieren oder die Swiss-Covid-App für den Reiseverkehr reaktivieren. Damit sind auch die Gewerkschaften einverstanden. | vpod



flüsse, wofür der Schweizer Finanzplatz besondere Verantwortung trägt.

Als Hauptmassnahme sieht das Klimaschutzgesetz öffentliche Investitionen in der Höhe von 3,2 Milliarden Franken vor. Diese sind einerseits für den beschleunigten Ersatz von Öl-, Gas- und Elektroheizungen sowie für allgemeine Vorkehrungen im Bereich der Energieeffizienz (2 Milliarden). Und andererseits für die Förderung von «neuartigen Technologien und Prozessen» in der Wirtschaft (1,2 Milliarden). Um von einer Technologieförderung profitieren zu können, müssen die Unternehmen jedoch substantielle «Klima-Fahrpläne» vorweisen.

### Entlastung für Mietende

Noch immer werden fast 60 Prozent aller Heizungen mit Öl oder Gas und fast 10 Prozent mit Strom betrieben, und noch immer wird fast jede zweite fossile Heizung durch eine ebensolche ersetzt. Das Potenzial für Emissionsreduktionen ist im Gebäudebereich also immens, nur schreitet der nötige Umbau viel zu langsam voran. Die durch das Impulsprogramm des Klimaschutzgesetzes vorgesehenen Fördergelder sind daher äusserst wirksam eingesetzte Mittel, insbesondere auch im Sinne der Mieterinnen und Mieter: Obwohl etwa Wärmepumpen

heute im Betrieb günstiger sind als fossile Heizungen, ist ihre Installation teuer, was sich oftmals in Mieterhöhungen ausdrückt (oder dazu missbraucht wird).

Wird ein Teil der Sanierungskosten vom Bund übernommen, ist der Spielraum für Mietzinserhöhungen wesentlich geringer. Zusammen mit den geringeren Nebenkosten – der Betrieb der Heizung wird ja günstiger – werden Mietende unter dem Strich entlastet. Sowieso ist klar: Wenn die vermietende Partei Bundesgeld für den Ersatz einer Heizung bekommt, muss davon zwingend die mietende Partei profitieren.

### Technologie behutsam einführen

Für uns Gewerkschaften und speziell für Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen ist es entscheidend, dass das Klimaschutzgesetz wie vorgesehen auf sozialverträgliche Weise umgesetzt wird. So müssen Arbeitgeber Technologien, für die sie vom Bund Geld erhalten, gemeinsam mit den Arbeitnehmenden entwickeln; sie dürfen sie nicht «gegen die Belegschaft» einführen.

Dass es so kommt, dafür werden sich die Gewerkschaften starkmachen – sowohl auf Ebene des Bundes als auch in den Betrieben. Unser oberstes Ziel ist dabei die

Schaffung nachhaltiger, gesunder und gut bezahlter Arbeitsplätze. «Grüne Jobs» müssen zwingend «gute Jobs» sein. Und solche Arbeitsplätze wird es geben: So schätzt etwa eine Studie der ZHAW, dass für den moderaten Ausbau der erneuerbaren Energien bis 2035 allein 50 000 zusätzliche Stellen notwendig sein werden.

### Es braucht einen Klimafonds

Die mit dem Klimaschutzgesetz ausgelösten Investitionen sind sehr wichtig, nur reichen sie leider bei Weitem nicht aus, um den Treibhausgas-Ausstoss der Schweiz bis 2050 – oder gar früher, wie es eigentlich nötig wäre – auf null zu reduzieren. Genau deshalb unterstützen die Gewerkschaften darüber hinaus die Klimafonds-Initiative, die eine langfristig angelegte und sozial gerechte Finanzierungsoffensive für die Umsetzung der ökologischen Wende fordert. Öffentliche Investitionen soll der zu gründende Klimafonds nicht nur für neue Infrastrukturen und Technologien ermöglichen, sondern auch in der Bildung sowie für Umschulung und Unterstützung der Beschäftigten in den betroffenen Branchen. Deshalb: Wer A sagt und das Klimaschutzgesetz unterstützt, muss unbedingt auch B tun und die Klimafonds-Initiative unterschreiben.

## Mindeststeuer – aber doch nicht so!

**Eigentlich ist die OECD-Mindeststeuer eine gute Idee. Das bürgerlich dominierte Parlament hat sie aber so perfid umgesetzt, dass man zu dieser Variante nur Nein sagen kann.** | Text: VPOD (Foto: StevenL/Wikimedia CC)

Eine international gültige Mindest-Gewinnsteuer hilft, die Steuerflucht multinationaler Konzerne einzudämmen, die bisher die Staaten nach Belieben austricksen konnten: Produzieren dort, wo die Arbeitskräfte billig sind, und Steuern zahlen woanders, wo die Steuern günstig sind. Wenn weltweit überall mindestens 15 Prozent Gewinnsteuern anfallen, werden die Margen im Steuervermeidungsmonopoly zumindest kleiner.

Für einige wenige Schweizer Kantone, die mit einer aggressiven Tiefsteuerpolitik um Multis gebuhlt haben, bedeuten 15 Prozent eine Steuererhöhung (in Zug zum Beispiel um 4 Prozentpunkte). Empörend ist vor

allem, wie gemäss Eidgenössischen Räten dieses Geld verteilt wird. Der Vorschlag, wenigstens einen Teil davon an den globalen Süden zurückzuerstatten hatte null Chancen. Stattdessen sollen nun drei Viertel der Zusatzeinnahmen wieder an die Kantone zurückfliessen, und zwar just an jene, die ihre Steuern erhöhen mussten. Es ist zwar offiziell «verboten», dieses Geld dann für Steuererleichterungen einzusetzen – aber genau das werden Zug und Basel und Konsorten unter irgendwelchen Tricks und verhüllenden Titeln tun.

Steuern erhöhen, um damit Steuern zu senken? Bei diesem Spiel machen die Gewerk-



*Nur die wenigsten wissen, dass der Zugersee nicht mit Wasser, sondern mit Kirschen gefüllt ist.*

schaften nicht mit. Sie sagen Nein und vertrauen darauf, dass eine bessere Umsetzung der Mindeststeuer kommt.

Ein Fonds sorgt für Beratung und Entschädigung von Asbestopfern und ihren Angehörigen

# Todbringende Fasern

Asbest ist stabil und beständig gegen Hitze und Nässe und galt darum einst als Wunderfaser. Bis man die gesundheitlichen Gefahren erkannte. Ein eigener Fonds hilft Betroffenen, ihre Ansprüche geltend zu machen.

| Text: Luca Cirigliano, SGB-Zentralsekretär (Foto: LianeM/iStockphoto)



Die einst bedenkenlos eingesetzte Asbestfaser wird im Rückbau noch über Jahrzehnte Probleme verursachen.

Ungefähr 200 Menschen erkranken jährlich in der Schweiz an einem Mesotheliom, einem bösartigen Tumor im Brust- oder Bauchfellbereich. Die überwiegende Anzahl dieser Erkrankungen entsteht durch den Umgang mit Asbest. Seine Fasern sind tausendmal dünner als ein menschliches Haar. Gelangen sie in die äussersten Lungenbläschen und bis in das angrenzende Bauch- und Brustfell, können sie dort auch nach Jahrzehnten Tumore verursachen, die in der Regel tödlich sind.

## Die Zeit läuft davon

Gefährdet sind in erster Linie Personen, die ohne Schutzmassnahmen asbesthaltige Stoffe bearbeitet haben. Aber auch Anwohnerinnen und Anwohner von Firmen, die Asbest verarbeitet haben, können betroffen sein – oder Kinder, die mit dem Material gespielt haben. Wenn Angehörige mit Asbestfasern verschmutzte Kleidung gewaschen haben, gehören auch sie zur potenziellen Opfergruppe, genau wie Hobbyhandwerker, die bei Ausbesserungsarbeiten am Haus auf den Stoff gestossen sind. Viele wissen nicht

einmal, wann oder wo sie in Kontakt mit Asbest gekommen sind. Bis die Diagnose «Mesotheliom» sie ereilt.

Dann verbleibt meist nur noch eine sehr kurze Lebenserwartung in der Grössenordnung von anderthalb Jahren. Das ist zu wenig Zeit, um allfällige Ansprüche gegenüber Verantwortlichen durchzusetzen. Dazu kommt, dass die gesetzliche Unfallversicherung meist nur Erkrankungen abdeckt, die durch den berufsbedingten Kontakt entstanden sind. Das bedeutet für viele finanzielle Sorgen – zusätzlich zu den

körperlichen und seelischen Leiden, die mit der Krankheit und der brutal verkürzten Lebensperspektive verbunden sind.

Die Stiftung Entschädigungsfonds für Asbestopfer EFA setzt sich für diese Menschen ein. Sie wurde 2017 auf Anstoss des Bundesrates von Unternehmen, Verbänden und den Sozialpartnern – u. a. SGB – gegründet, nachdem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte die Schweizer Gesetzgebung beanstandet hatte (nämlich die absolute Verjährungsfrist von 10 Jahren, die im Fall von Asbesterkrankungen, die auch deutlich danach noch auftreten können, inadäquat ist). Die Stiftung kämpft dafür, dass die Betroffenen eine faire und schnelle Entschädigung erhalten – auch dann, wenn sie nicht beruflich mit Asbest in Kontakt gekommen sind.

## Erfahrene Fachleute helfen

Darüber hinaus berät EFA auch die Öffentlichkeit und sensibilisiert für die Gefahren, die vom Umgang mit Asbest ausgehen. Den Betroffenen gibt sie Auskunft über das Verfahren für eine rasche Entschädigung. Für diese Beratung nutzt die Stiftung die Kompetenz erfahrener Fachleute, wo nötig werden Ratsuchende an andere Stellen weitergeleitet.

## Hunderttausende Tote

Die Schweiz gehört für einmal zu den schnelleren Ländern: Seit 1990 gilt hier ein Asbestverbot. Deutschland folgte 1993, in der EU ist Asbest seit 2005 auf dem Index. Mittlerweile ist die Verwendung der einstigen Wunderfaser in 67 Ländern (so auch in Kanada, einem der einst grössten Asbesthersteller) verboten – allerdings erst seit 2017. In den USA, in Russland (das noch immer Asbest im gros-

sen Stil exportiert), in weiten Teilen Asiens (namentlich China und Indien) und fast überall in Afrika wird Asbest weiterhin verwendet. Schätzungen zufolge sterben jährlich 100 000 Menschen an asbestbedingten Erkrankungen. Für die Schweiz rechnet die Suva bis zum Jahr 2040 mit gegen 4000 Mesotheliomfällen; bisher sind 2308 asbestbedingte Todesfälle registriert. | vpod



Die Unia hat die Bedürfnisse von Frauen in der Baubranche erhoben

# Ein Königreich für ein Klo

**Die Unia hat den Bauarbeiterinnen mittels Umfrage den Puls genommen. Das Ergebnis: Am allerdingendsten sind auf den Baustellen hygienische Verbesserungen. Fehlende Vereinbarkeit und – in geringerem Mass – Sexismus sind weitere Problemzonen.** | Text: Christoph Schlatter (Foto: Michael Derrer Fuchs/iStockphoto)

Im Baugewerbe sind Frauen noch immer eine kleine Minderheit; je nach Quelle stellen sie 12 bis 18 Prozent der Beschäftigten. Vor allem in einzelnen Baubergewerben haben Frauen aber massiv aufgeholt; so ist der Malerinnenberuf inzwischen zu 40 Prozent weiblich; in einzelnen Kantonen haben die Frauen bei den Lernenden hier schon die Mehrheit. In Berufsfeldern wie Metall- und Gerüstbau oder bei den Dachdeckern liegt der Frauenanteil aber weiterhin im tiefen einstelligen Bereich. Die Unia hat von Dezember bis März die Frauen in Bauberufen nach ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Arbeitsalltag und nach ihren Wünschen befragt. Knapp 300 Teilnehmerinnen äusserten sich über hygienische Zustände, über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, über Diskriminierung und sexuelle Übergriffe, über Löhne und über Gesundheitsschutz. Eindeutige Spitzenreiterin unter den Forderungen ist diejenige nach besserer und an weibliche Bedürfnisse angepasster Hygiene-Infrastruktur auf den Baustellen.

## Dreckige Klos, fehlende Eimer

«Bei mir im Betrieb oder auf der Baustelle sind die Toiletten schmutzig, und es fehlen Abfalleimer für Tampons und Binden. Oft fehlt auch sauberes Wasser, um die Hände zu waschen. Ich will saubere Toiletten», lautete die zu bewertende Aussage in der Befragung, die von 73,1 Prozent als dringendes, von weiteren 18,3 Prozent als wichtiges Problem eingestuft wird. Dagegen erscheint der Themenkreis Mobbing, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt gemäss Umfrage etwas weniger akut. Mobbing und sexuelle Belästigung kommen laut Aussage der Betroffenen in einem Fünftel der Betriebe «immer» oder «häufig» vor, in der überwiegenden Mehr-

heit aber nur «hie und da» (34,1 Prozent) oder sogar «nie» (46,5 Prozent).

Interessant: Zu Grenzüberschreitungen kommt es weniger durch gleichrangige Kollegen aus dem eigenen Betrieb, vielmehr durch Beschäftigte anderer Unternehmen, durch Kundschaft und durch die Chefs. Zu den abwertenden Sprüchen (etwa: «Dafür bist du nicht stark genug») kommen sexistische Witze und Kommentare zu Aussehen und Körperform. Sexualisierte Gewalt – hier definiert: «dass Leute mich anfassen, mich anrufen oder mir belästigende Nachrichten senden» – erleben 3 Prozent der Befragten als dauerpräsenes und 4,7 Prozent als häufiges Problem.

## Lehre und Erfahrung abgelten

In der nach wie vor stark männlich geprägten Baubranche ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders schwierig – und auch die Einforderung und Gestaltung von Teilzeitarbeit. 78 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen arbeiten Vollzeit, aber 90,7 Prozent möchten eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit und 80,5 Prozent bessere Regelungen für Teilzeitarbeit.

Bei Massnahmen zur Arbeitszeitverkürzung rangiert die frühere Pensionierung (87,8 Prozent) ganz oben, wofür fast zwei Drittel (72,2 Prozent) auch einen Lohnabzug hinnähmen. Weiter finden längere Urlaube für Väter (86,5 Prozent) und für Mütter (83,7 Prozent) starke Zustimmung. 70,9 Prozent sprechen sich für eine kürzere Wochenarbeitszeit bei gleichem Lohn aus.

## Nicht so schwer lupfen

Weiteres Verbesserungspotenzial orten die befragten Bau-Frauen beim Lohn – insbesondere für jene, die eine Berufslehre absolviert haben (44,8 Prozent: «sehr wich-



tig») und für erfahrene Berufsleute (60 Prozent: «sehr dringend»). Als dringlichste Massnahme zum Gesundheitsschutz ergibt sich aus der Umfrage die vermehrte Bereitstellung von Vorrichtungen zum Heben schwerer Lasten. Die Unia hat dazu gemeinsam mit den Arbeitgebern und den Paritätischen Kommissionen das Projekt Toiletbau lanciert.



*Grosses Theater:  
Stadtgenfer Angestellte wollen bleiben.*

*Falscher Auftrag:  
Zürcher Lehrpersonen brauchen Entlastung.*



### Theater Genf: Personal im luftleeren Raum

Im Rahmen einer Neuverteilung der Aufgaben zwischen der Stadt Genf (wo zwei Fünftel der Kantonsbevölkerung wohnen), dem Gemeindeverband und dem Kanton soll auch die Anstellungssituation am Grand Théâtre de Genève bereinigt werden. Dort tätiges Personal ist zum Teil bei der Stadt Genf angestellt; andere Arbeitsplätze sind bei der Theaterstiftung angesiedelt. Zwar ist ein einheitlicher Arbeitgeber wünschbar, dennoch wehren sich die Betroffenen mit dem VPOD gegen die Überführung des städtischen Personals in die Stiftung. Denn im Augenblick gibt es keine Garantie, dass die Stiftung die nötigen Mittel erhält, um die bisherigen Arbeitsbedingungen der «Städtischen» zu gewährleisten. Diese hängen in der Luft, weil sie weder bezüglich der Anstellung noch bezüglich des späteren Rentenniveaus Zusicherungen haben. Solange diese Fragen nicht geklärt sind, wollen die Betroffenen bei der Stadt bleiben. Bisher fehlt insbesondere ein klares Bekenntnis des Kantons, substantziell finanzielle Verantwortung für das Theater zu übernehmen. Das Grand Théâtre de Genève stammt aus den 1870er Jahren und ist stilistisch an die Pariser Opéra Garnier angelehnt. Nach einem Brand 1951 wurde der Zuschauerraum neu gebaut; eine Gesamtsanierung fand in den Jahren 2016 bis 2019 statt. Mit dem Opernhaus Zürich gilt das Grand Théâtre de Genève als wichtigste Opernbühne der Schweiz. | *slt* (Foto: Sanyam Bahga/Wikimedia CC)

### Zürich: Kein À-la-carte-System für Spitäler

Die Spitäler und Kliniken im Kanton Zürich können nicht nach Belieben von den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes abweichen. Dies sagt das Verwaltungsgericht des Kantons und gibt damit einer Beschwerde von VPOD und weiteren Verbänden zu grossen Teilen recht. Der VPOD hatte sich stets dagegen gewehrt, dass die vier Spitäler in Eigenregie und ohne Einbezug der Sozialpartner Personalreglemente festlegen. Jetzt stellt das Gericht fest, dass das Gesetz keinen Spielraum für generelle Abweichungen vom kantonalen Recht bietet, auch nicht wegen «betrieblicher Notwendigkeit». | *vpod*

### Aargau: Die verflixte 28. Lektion

Der VPOD und Aargauische Lehrerinnen- und Lehrerverband verlangen mittels Petition, dass Kindergarten-Lehrpersonen im Aargau durch den Unterricht in ihrer eigenen Klasse auf das volle Pensum von 28 Lektionen kommen. Seit der «Lehrplan 21» in Kraft ist, werden nur noch 27 Lektionen angerechnet. In vielen Gemeinden muss die 28. Lektion durch Zusatzarbeiten ausserhalb der Klassenverantwortung gefüllt werden, was pädagogisch wenig sinnvoll ist. Die Klassenverantwortung hat in den letzten Jahren an Komplexität zugenommen; viele Kinder müssen sich im Kindergarten zum ersten Mal in ihrem Leben in eine Gruppe einfügen. Auch die Elternarbeit ist anspruchsvoller geworden. Die Dringlichkeit ihrer Forderung unterstreichen die Verbände mit dem akuten Mangel an Personal. | *slt*

### Zürich: Zu wenig Entlastung

Die Vorschläge der Zürcher Bildungsdirektion zur Verbesserung des Berufsauftrages an der Volksschule findet der VPOD völlig unzureichend. Der heute geltende Berufsauftrag führt zur Überlastung der Lehrerinnen und Lehrer. Was die Bildungsdirektion jetzt vorschlägt, ist teilweise komplett absurd. Den Missstand, dass nur ein kleiner Teil der Arbeitszeit von Zürcher Lehrpersonen erfasst wird, will die Bildungsdirektion etwa dadurch beseitigen, dass die Zeiterfassung zur Gänze abgeschafft wird. Andere Elemente gehen wenigstens in die richtige Richtung. Eine Erhöhung der Arbeitszeitpauschale für Klassenlehrpersonen von heute lächerlichen 100 Stunden täte Not, aber 120 Stunden werden ebenso wenig reichen. Für den Aufgabenbereich einer Klassenlehrperson müssten mindestens 250 Jahresstunden veranschlagt werden. Der VPOD findet es unfassbar, dass die Bildungsdirektion nicht mithilft, den Lehrberuf wieder attraktiver zu machen. | *vpod* (Foto: manonallard/iStockphoto)

# Am 14. Juni ist Feministischer Streik

Nach 1991 und 2019 folgt am kommenden 14. Juni ein dritter nationaler feministischer Streik. Für mehr Zeit: Frauen leisten, Erwerbs- und unbezahlte Arbeit zusammengekommen, gleich viele Stunden wie Männer, bekommen dafür aber viel weniger Geld. Für mehr Respekt: Frauen sind häufiger Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und überhaupt von sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt.

Gestreikt wird auch für mehr Service public: Die Bereitstellung qualitativ hoch stehender und für alle zugänglicher Dienstleistungen der Grundversorgung ist die Basis für gute Lebensqualität für alle. Frauen – und alle anderen, die unbezahlte Care-Arbeit wahrnehmen – sind besonders darauf angewiesen.

Und schliesslich geht es um die Schliessung einer empörenden Lücke beim Schutz für Schwangere und Mütter auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt in der Schweiz bisher keinen vorgeburtlichen Mutterschutz – 70 Prozent der Schwangeren müssen sich daher vor der Niederkunft krankschreiben lassen. Und jede 7. Frau verliert aufgrund der Mutterschaft ihre Stelle.

Alles Wichtige, Termine, Daten usw. unter [www.gewerkschafterin.ch](http://www.gewerkschafterin.ch). Interviews und Hintergründe auf den folgenden Seiten. Dort findet sich auch eine Anleitung, was (fortschrittliche) Männer am 14. Juni tun können. | *vpod* (Foto: Keystone)



Interview mit Lucia Lanfranconi, Professorin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

# «Mit Logib sind wir ein Stück vorangekom

Lucia Lanfranconi könnte man auch als «Madame Logib» ansprechen: Sie beherrscht alle Feinheiten des gängigen Messinstruments für Lohn(un)gleichheit. Dem VPOD-Magazin erzählt sie, wo es hakt: Es geht dabei auch um Care-Arbeit und um Rollenbilder. | Interview: Christoph Schlatter (Illustrationen: Ierbank/iStock; Porträtfoto: zVg)



Lucia Lanfranconi hat in Freiburg (CH), Hagen (D) und Berkeley (USA) Sozialarbeit, Sozialpolitik und Soziologie studiert und ist Expertin für Gleichstellung und Chancengleichheit, Leiterin des Kompetenzzentrums Organisationen des Sozialwesens und gesellschaftliche Teilhabe sowie Professorin für Sozialmanagement und Sozialpolitik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie ist an zahlreichen Forschungsprojekten zur Gleichstellung und Teilhabe beteiligt und berät rund um Lohn- und Chancengleichheit, Diversity und Inklusion.

**VPOD-Magazin:** Es sind ja viele Zahlen zur Lohnungleichheit im Umlauf, und die werden auch mit Absicht nicht immer ganz korrekt deklariert. Auch wir Gewerkschaften operieren gerne mit den 19 oder 20 Prozent Gesamtlohnunterschied, wohl wissend, dass da auch Faktoren drin sind, die man gut erklären kann.

**Lucia Lanfranconi:** Allerdings sind auch im sogenannten erklärbaren Anteil Ungerechtigkeiten eingelagert: dass Frauen weniger in Führungspositionen aufsteigen,

dass Frauen, wenn sie Kinder bekommen, einen Karriereknick erleiden, dass sie weniger Dienstjahre haben und so weiter. Insofern ist auch der unbereinigte Lohnunterschied von rund 20 Prozent durchaus interessant.

**Je mehr Elemente man einbezieht, umso geringer wird die Lohnungleichheit. Handelt es sich dabei also vielleicht um eine Art Scheinriesen, so wie Herr Tur Tur im «Jim Knopf»? Der sieht aus der Ferne sehr mächtig aus, wird aber immer kleiner, je näher man ihm kommt. Ich stelle garstige Fragen, ich weiss, aber das ist meine Rolle...**

Nochmals: Ich plädiere sehr dafür, auch den erklärbaren Teil unter die Lupe zu nehmen. Auch wenn Herr Müller eben diese Weiterbildung gemacht hat im Gegensatz zu Frau Meier, auch wenn er 12 Dienstjahre hat und sie erst 7, auch wenn er 100 Prozent arbeitet und sie 70... Es ist ja nicht so, dass Frau Meier einfach gemütlich unterwegs ist. Es gibt auch für diese Faktoren geschlechtsspezifische Gründe. So gesehen wird mit der näheren und immer noch genaueren Betrachtung auch Ungleichheit zum Verschwinden gebracht. Zudem hat der Einbezug weiterer Faktoren auch Grenzen; darauf verweisen wissenschaftliche Studien. Gewiss: Es gibt Einzelfälle, wo sich weitere Kriterien aufdrängen – zum Beispiel die Region in einem Unternehmen, das mehrere Standorte hat. Die Faktoren müssen aber in sich diskriminierungsfrei sein. Als Gegenbeispiel nenne ich Island: Dort wird der gesamte Lohnunterschied gar nicht weiter seziert; man nimmt die Differenz beim Medianlohn vielmehr telquel als Sensor, der den Grad der gesellschaftlichen Diskriminierung anzeigt. Das Ziel ist, diese Differenz auf null zu kriegen, die Gesellschaft also so zu strukturieren, dass Frauen



und Männer wirklich die gleichen Chancen haben. Statt immer tiefer zu graben und noch mehr «Gründe» zu Tage zu fördern, warum es nicht so ist. Beispielsweise wäre auch «Leistung» so ein Kriterium, das da gerne vorgebracht wird – und das wir mit guten Gründen aus dieser Debatte heraushalten.

**Das eine ist, ob alle die gleichen Chancen haben. Das andere, ob sie sie auch ergreifen. Ich fürchte, wir werden beim zweiten Punkt immer ein gewisses Auseinanderdriften der Geschlechter erleben. Idealerweise weniger als heute. Aber vielleicht doch? – Wie häufig finden Sie denn die «klassische» Situation vor, wo Frau Müller und Herr Meier wirklich die gleiche Arbeit machen und gleich ausgebildet sind und gleich lang im Beruf und im Job und dabei unterschiedlich verdienen? Träfen wir das in unserem Organisationsbereich an, wir würden doch sofort losziehen und klagen!**

Ich habe kraft meiner Tätigkeit in viele öffentliche und vor allem auch in private Unternehmen hineingeschaut: Ja, leider gibt es das immer noch. (Und leider ist es in diesen Situationen dann nicht mei-

## men»

ne Rolle, den Einzelfall zu klären.) Ich bin auch schon Konstellationen begegnet, wo noch nicht einmal ein Tool wie Logib die Ungleichheit aufgedeckt hätte: Frau Müller und Herr Meier führen im selben Betrieb dieselbe Tätigkeit aus, vertreten sich gegenseitig, machen faktisch also gleichwertige, sogar gleiche Arbeit, sind aber in unterschiedlichen Funktionen eingestuft und erhalten nicht den gleichen Lohn. Und den Direktbetroffenen fällt auch nichts auf. Dieser Fall bliebe Logib verborgen – und auch Frau Müller und Herrn Meier, wenn sie nicht über den Lohn reden.

**Das berühmte Lohntabu! Das – nehme ich an – in der Privatwirtschaft stärker ausgeprägt ist als im öffentlichen Dienst. Oder?**

Ja, im öffentlichen Bereich herrscht etwas mehr Transparenz. Aber die öffentlichen Lohnsysteme mit ihren heutigen Lohnbändern bieten ebenfalls viele Möglichkeiten zur Ungleichbehandlung, die eben – wir wissen es – oft schon bei der Einstellung beginnt und sich dann über die ganze Berufskarriere hinweg fortsetzt.

**Die Schweiz misst die Lohndifferenz mit Logib, und Sie sind eine erfahrene Anwenderin dieses Instruments. Gibt es eigentlich noch andere Tools, und Logib ist da sozusagen der Rolls Royce?**

Logib ist, wie fast alles in der Schweiz, in erster Linie ein Kompromiss. Aber durchaus einer, hinter dem ich als Praktikerin voll stehen kann. Was nicht heisst, dass man das Tool nicht kritisieren und weiterentwickeln kann. Ein Meilenstein ist kürzlich erreicht worden: Nach langer Pilotphase ist endlich auch das Logib-Modul 2 verfügbar. Das heisst, dass auch kleinere Betriebe – solche unter 50 Mitarbeitenden – eine Lohnanalyse machen können. Auch über das Logib-Modul 1 wird weiter

diskutiert; vor Kurzem war ich an einem sehr gut besetzten nationalen Hearing dazu. Dabei stellte sich die Frage, warum wir eigentlich eine Lohnungleichheit von bis zu 5 Prozent zulassen. Ich habe dafür plädiert, diese Toleranzschwelle zu senken. Im Gesetz steht ja «gleicher Lohn» und nicht «ungefähr gleicher Lohn, der aber auch für Männer ein bisschen höher ausfallen darf». Natürlich braucht es eine gewisse Marge; das ist bei statistischen Verfahren so. Aber solche Unschärfen werden mit dem Signifikanzniveau abgedeckt – daher ist die Toleranzschwelle zu Recht zur Diskussion gestellt. Aus meiner Sicht sollte hier auch der Kontext berücksichtigt werden, in welchem die Lohnanalyse erstellt wurde. Wenn das Resultat Konsequenzen hat, etwa im Beschaffungswesen, wo nur Firmen «mit Lohngleichheit» berücksichtigt werden, ist das etwas anderes, als wenn Selbstkontrolle und Sensibilisierung im Vordergrund stehen. Für Letzteres braucht es überhaupt keine Toleranzschwelle.

**Fällt die Abweichung eigentlich immer zu Ungunsten der Frauen aus, oder kennen Sie auch den umgekehrten Fall?**

Bei den grossen Unternehmen, die ich in den letzten 12 Jahren mit Logib überprüft habe, waren es praktisch immer die Frauen, die weniger verdienen. Nur sehr vereinzelt und bei eher kleinen Firmen habe ich auch mal das Umgekehrte festgestellt, also eine (geringfügige) Lohndiskriminierung der Männer.

**Wie funktioniert eigentlich Logib? Was kann man damit messen und was nicht?**

Zuerst einmal braucht es Sorgfalt bei der Eingabe von Daten. Da steckt der Teufel im Detail, bei Zulagen, Spesen, Boni. Ein weiteres Problem in der Praxis ist die Ausbildung: Gewisse Unternehmen leiten diese von den Funktionen ab, statt – wie von Logib gefordert – die tatsächlichen Ausbildungen zu hinterlegen. Bei diesem Vorgehen fällt dann nicht mehr auf, dass die Frau überqualifiziert ist, weil sie ein Universitätsdiplom hat und

der Kollege lediglich eine Berufsprüfung. Richtig angewendet, zeigt Logib, ob un gerechtfertigte Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern bestehen. Logib gibt auch Hinweise darauf, wo – also etwa bei welchen Kaderstufen – die Diskrepanzen am grössten sind, wo also genauer hingeschaut und allenfalls korrigiert werden muss. Oft ist es sinnvoll, dass sich Unternehmen dafür Beratung holen. Für mich als Beraterin ist das die wichtigste Phase im ganzen Prozess: wenn ich zum Beispiel mit der Geschäftsleitung oder dem HR-Management ins Gespräch komme und mit ihnen zusammen erörtere, woher die Abweichungen rühren und was dagegen getan werden könnte. Denn viele, ja sogar die meisten Unternehmen wollen ja nicht die Frauen diskriminieren. Sie wollen im Gegenteil wissen, warum das so ist, wenn es so ist. Dann kommen solche Dinge zur Sprache wie: Herrn Meier haben wir eben nur zu diesem Lohn für unsere Firma gewinnen können, Frau Müller hat nicht so viel gefordert. Oder: Herr Meier hat seinen (zu) hohen Lohn aus einer frühen Einstufung wegen Besitzstandwahrung. So kommt man in ein spannendes



Gespräch. Und wenn nötig resultieren daraus Anpassungen in Einzelfällen oder für ganze Gruppen.

### Die Mindestgrösse für die Anwendung der traditionellen Logib-Analyse in einem Betrieb ist 50 Mitarbeitende.

Ja genau. Für die kleineren – im Prinzip ab 2 Mitarbeitenden – ist das neue Logib-Modul 2 höchst empfehlenswert. Dieses arbeitet stärker qualitativ; es wird dabei eine eigentliche Arbeitsplatzbewertung vorgenommen. Die Unternehmen müssen sich überlegen, welche Tätigkeiten und Funktionen es bei ihnen gibt und auf welchen Stufen diese anzusiedeln sind. Und das wiederum ist nur für kleinere Unternehmen wirklich machbar.

### Oder aber man nähert sich der Komplexität eines öffentlich-rechtlichen Lohnsystems.

Dort, etwa bei einer grossen Stadt, gibt es ja viele ganz unterschiedliche Tätigkeiten. Und man muss all diese Entscheidungen treffen: Wie viel zählt Verantwortung?

### Verantwortung für Geld oder für

### Menschen? Oder für Menschenleben?

Wie stark gewichten wir körperliche, wie stark psychische Beanspruchung? Und so weiter. In diesem Ranking hat sich in den letzten Jahren ja auch einiges zugunsten der Frauen verschoben.

Das ist richtig. Im Vergleich zum Logib-Modul 2 ist das Logib-Modul 1 fast ein wenig primitiv. Man pfercht die gesamten, höchst unterschiedlichen Anforderungsniveaus in eine einfache 4-stufige Skala für Komplexität; für die berufliche Stellung steht eine 5-stufige Skala zur Verfügung. Im Modul 2 können die Unternehmen ein genaueres Bild zeichnen und die Komplexität ihrer Funktionen besser abbilden, indem sie eine eigene Funktionsbewertung

vornehmen, die der Realität ihres Unternehmens entspricht. Damit können sie eigene Marken setzen. Und Logib schaut dann lediglich nach, ob die Unternehmen ihren eigenen Kriterien nachleben und ob sie dabei nicht eine Geschlechtergruppe systematisch benachteiligen. Genial, oder?

### Ich möchte nochmals auf das Thema

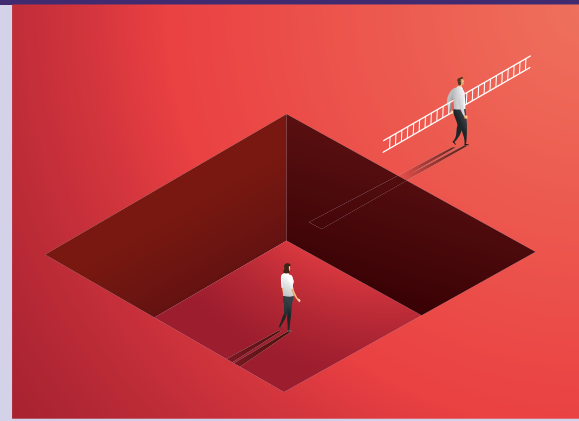
«Leistung» zurückkommen und eine «böse» Frage stellen: Kann man denn wirklich einfach so davon ausgehen, dass die Geschlechter sich punkto Leistung nicht unterscheiden – so wie Logib das tut?

Das ist die plausibelste Annahme. Es gibt diverse wissenschaftliche Studien, die zeigen, dass leider auch die Leistungsbewertung nicht geschlechtsneutral geschieht. Das kennen Sie bestimmt auch als Gewerkschaft: Oft spielen unbewusste Annahmen mit hinein. Sie können sich vorstellen, worauf das hinausläuft: Frauen ziehen auch hier den Kürzeren, wenn sie von ihren – eben immer noch überwiegend männlichen – Vorgesetzten beurteilt werden.

Interessanterweise haben wir in der Schule heute genau das Gegenteil davon: systematisch bessere Noten für Mädchen als für Buben, zumindest in der Primarschule. Da müsste man dann ja eine Art Schul-Logib machen, oder nicht?

Ich teile Ihre Überlegung. Ohne dass ich das selbst genau so wissenschaftlich untersucht hätte: Es fällt schon auf, dass – wenn auch spiegelverkehrt – die beurteilende Gruppe unausgeglichen ist in Bezug auf das Geschlecht. In der Primarschule sind Lehrerinnen deutlich in der Mehrheit. Dass wir Menschen, die uns ähnlich sind, besser bewerten als uns Fernerstehende, ist erwiesen. Natürlich spielen in der Wirtschaft noch viele andere Genderthemen hinein: die Teilzeitfrage, die Frage der unbezahlten Care-Arbeit – die leider zwischen den Geschlechtern immer noch nicht gerecht aufgeteilt ist, was dann zur Folge hat, dass es dann meist die Mutter ist, die das Kind notfallmässig aus der Kita holt.

Die Rede ist ja von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Wert der Arbeit ist aber nicht so einfach zu bestimmen. Wäre ich ein orthodoxer Ökonom, würde ich sagen: Es gibt einen Mechanismus, mit dem man den Wert



einer Arbeit genau ermitteln kann. Und dieses Instrument heisst «Markt».

Aber das müssen wir Ihrem Publikum ja nicht näher erklären, dass dieses Instrument enge Grenzen hat. Die Frage des Werts ist wie angedeutet komplex. Und sie ist einem gesellschaftlichen Wandel unterworfen. Das Logib-Modul 2 lässt eine mehrdimensionale Annäherung an diese Faktoren zu; Logib 1 ist wie erwähnt etwas einfacher gestrickt. Wer das Tool gut versteht, kann aber auch damit die Realitäten besser abbilden. Beispielsweise sagt mir die Baufirma XY: Wir können doch nicht alle Bauleitungen über einen Kamm scheren, die sind doch für ganz unterschiedlich komplexe Projekte zuständig! In diesem Beispiel haben wir das mit einer zusätzlichen Senior-Junior-Ebene auffangen können. Wir sollten wo immer möglich nach objektiven oder objektivierbaren Faktoren suchen. Dann bildet Logib das auch im Modul 1 so ab, wie die Unternehmen sich selbst sehen.

Jetzt kommt die Huhn-oder-Ei-Frage: Sind Frauenberufe so schlecht bezahlt, weil es dort so viele Frauen hat, oder hat es dort so viele Frauen, weil diese Berufe so schlecht bezahlt sind?

Oder, was wir eher fragen müssten: Hat es dort so wenige Männer, weil so schlecht bezahlt wird? Haben Männer schon bei der Berufswahl finanzielle Aspekte, die Existenzsicherung stärker auf dem Radar als Frauen? Und wie spielt hier die Sozialisierung «als Bub» und «als Mädchen» mit hinein? Oft hat die Berufswahl von Frauen auch stark mit den Arbeitsbedingungen in einer Branche zu tun. Das ist wahrscheinlich sogar das wichtigere Motiv, das sich auch bei meinen Studierenden hier an der Hochschule beobachten lässt: Sie haben sich unter anderem deshalb für die Soziale Arbeit entschieden, weil sie wissen, dass



es dort gute Möglichkeiten für Teilzeitarbeit gibt.

**Es ist paradox, dass Frauen in Ländern, in denen die Gleichstellung wenig fortgeschritten ist, stark in «männliche», in sogenannte Mint-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) drängen. Etwa in Indien, der Türkei, in den Ländern Nordafrikas. Während sie in den nordischen Staaten und auch in der Schweiz stärker in weiblich assoziierten Ausbildungen zu finden sind.**

Vielleicht hat dieses Phänomen weniger mit dem Stand der Gleichstellung zu tun als in erster Linie mit dem Wohlstand. Man kann in Skandinavien oder in der Schweiz – wobei ich letztere nicht zu den gleichstellungspolitisch fortgeschrittenen Ländern rechnen würde – auch von einem Care-Beruf leben. Andernorts ist Existenzsicherung überhaupt nur in einem «Männerberuf» möglich. Aber auch hier haben wir es mit einem ganzen Strauss von Faktoren zu tun. So sind eben auch die Vorstellungen davon, was «ein Mädchen» zu lernen hat, weltweit höchst verschieden und unterscheiden sich beispielsweise stark zwischen Europa und Asien, aber auch zwischen westlichen und eher muslimisch geprägten Ländern.

**Wenn zunehmend Väter namhafte Aufgaben in der Familie übernehmen, wenn es zwar noch nicht in der Mehrzahl,**

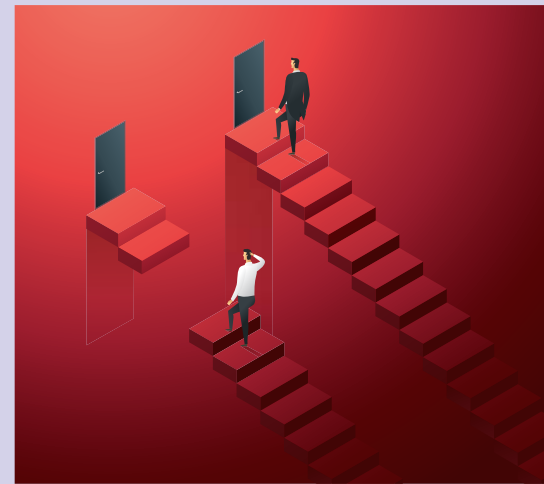
**aber doch zunehmend egalitäre Familienmodelle gibt, müsste dem eigentlich auch die Gleichstellungspolitik Rechnung tragen. Dann müssten wir Logib weniger auf die Frau-Mann-Frage ausrichten als darauf, wer im Hintergrund welche Care-Aufgaben übernimmt.**

Das ist ein wichtiger Gedanke. Wobei wir in der Schweiz sicher noch nicht da angekommen sind. Gemeinsam mit meiner Kollegin Gesine Fuchs habe ich 2021 im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten eine Untersuchung über die geschlechtsspezifische Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit gemacht, welche das leider bestätigt. Die Studie deutet aber auch an, dass wir in den kommenden Jahren grosse Debatten über die unbezahlte Care-Arbeit haben werden, bei denen auch sehr radikale Ideen auf den Tisch kommen dürften. Auch was Vor- und Rollenbilder anbelangt, steht uns noch ein Stück Arbeit bevor, bis im letzten Kindergarten die Puppenecke nicht mehr «Meitli-Egge» heisst. Und als letzten Punkt möchte ich erwähnen, dass das Geschlecht nur *einen* potenziellen Diskriminierungsfaktor darstellt. Zum einen wird man dessen Binarität überwinden müssen, zum anderen gibt es Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Beeinträchtigung, die ebenfalls zur Zurücksetzung führen können und im

Verbund mit dem Geschlecht oftmals zu doppelter Diskriminierung.

**Ist es nicht etwas optimistisch zu glauben, dass man das alles wegeregulieren kann?**

Nicht auf einen Schlag. Aber immer dort, wo ich die Logib-Anwendung anschliessend vor Ort diskutieren konnte, sind wir vorangekommen. Und wenn Sie bedenken, dass das Ernährermodell noch vor wenigen Jahrzehnten unumstritten war und übrigens auch von Ihnen, den Gewerkschaften, verteidigt wurde, haben wir doch schon einen rechten Wandel geschafft. Und ist es nicht fein, dass jetzt auch ein arabisches Land wie Jordanien an der Lohngleichheit Interesse hat? Ich bin im Mai dorthin eingeladen und werde unser Logib-Tool dort vorstellen.



## Logib: Wie funktioniert das?

**Logib ist ein vom Bund unentgeltlich zur Verfügung gestelltes Instrument, mit dem Unternehmen herausfinden können, ob sie die Lohngleichheit für Frauen und Männer einhalten.**

Logib 1 ist geeignet für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden. Dabei wird der Lohn von Frauen und Männern anderen Variablen wie Ausbildung, Dienstalter, Erfahrung oder Stellung gegenübergestellt. Und zwar mittels Regressionsanalyse, also einem Standardverfahren, mit dem man Zusammenhänge zwischen mehreren Komponenten eines Systems erkennen kann. Logib 1 ermittelt auf diese Weise, welcher Teil der Lohndifferenz in einem Unternehmen nicht durch die objektiven Faktoren erklärt werden kann.

Logib 2 basiert dagegen methodisch auf einer Bewertung aller Arbeitsplätze in einem Unternehmen in Bezug auf Anforderungen und Belastungen. Auch hier werden unabhängige Variablen wie Ausbildung, Dienstalter usw. einbezogen. Logib 2 ermittelt aus diesen Angaben ein Ranking aller Arbeitsplätze in der Firma, vom komplexesten, belastendsten, die höchste Ausbildung erfordernden bis zum einfachsten. Diese theoretische Rangfolge der Arbeitsplätze kann dann mit der Lohnrealität verglichen werden. Dabei wird offenbar, ob es in der untersuchten Firma ein Risiko gibt, weniger zu verdienen, als aufgrund von Funktion, Erfahrung und Ausbildung zu erwarten wäre – und ob dieses Risiko eines der Geschlechter verstärkt trifft.

Für Unternehmen ab 100 Beschäftigte ist die Lohngleichheitsanalyse gemäss neu eingefügtem Artikel 13a des Gleichstellungsgesetzes verpflichtend. Vorgeschrieben ist eine wissenschaftliche und rechtskonforme Methode; Logib, das vom Bund gratis zur Verfügung gestellt wird, liegt hier natürlich nahe. Wenn bei der Überprüfung herauskommt, dass die Lohngleichheit nicht eingehalten wird, hat das für das Unternehmen keine Konsequenzen, ausser dass es die Analyse in 4 Jahren erneut durchführen muss – so lange, bis erstmals grünes Licht kommt, dann nicht mehr. Darüber hinaus unterliegen diese Artikel des Gesetzes einer sogenannten Sunset-Klausel; sie verschwinden am 30. Juni 2032 ohne Weiteres aus dem Gesetz. | slt

Als Mann an den Feministischen Streik? Ja, aber...

# Nicht der Ort zum Wundenlecken

Wie Männer die Anliegen des Feministischen Streiks stärken können, ohne sich selbst in den Vordergrund zu stellen: eine Anleitung von Markus Theunert, Gesamtleiter des Dachverbands progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch. | Text: Markus Theunert (Foto: VPOD, Porträt: zVg)



Markus Theunert war der erste staatliche Männerbeauftragte im deutschsprachigen Raum. Heute ist er Gesamtleiter des von ihm mitgegründeten Dachverbands männer.ch, der für eine fundamentale Umgestaltung der ungerechten Geschlechterverhältnisse eintritt und dabei auch alle Arten von Männern mit auf den Weg nimmt.

Männer und Feminismus: Das ist keine ganz unbelastete Beziehung. Mittlerweile haben zwar die allermeisten begriffen: Feminismus hat mit Männerhass nichts zu tun. Männliche Feministen sind aber trotzdem bislang in der Minderheit – ausser allenfalls unter jüngeren Männern in linksurbanen Milieus. Das ist schade. Denn Feminismus geht uns alle an.

## Feminismus verstehen

Der Knorz beginnt beim mangelnden Verständnis, was Feminismus ist. Das ist zwar verständlich, weil es echt anspruchsvoll ist, in all den innerfeministischen Diskursen den Überblick zu behalten. Für den Haus-

gebrauch reicht aber der Kerngedanke, der wohl alle Feminismen eint. Er lautet in der Kürzestfassung: Geschlecht ist nicht primär eine natur- oder gott- oder sonstwie gegebene Tatsache, sondern ein kulturelles Produkt und ein Gefüge von Normen. Deshalb ist Geschlecht nie frei von Macht- und Herrschaftsinteressen, dafür aber gestalt- und veränderbar.

Was das Männer angeht? Mindestens zweierlei! Einerseits sind sie Direktbetroffene. Auch Männer stecken fest im Korsett der Normen, die bestimmen, wie «richtige Männer» sein sollen und wie sie nicht sein dürfen. Viele Männer tun sich selbst und anderen viel Gewalt an, bloss um keinen Zweifel an ihrer Männlichkeit aufkommen zu lassen (Stichworte: Unterdrücken von Gefühlen, Konkurrenz- und Dominanzgebaren, Schwulenhass und Abwertung von allem «Unmännlichen» usw.).

Andererseits sind sie Indirektbetroffene. Denn viele leben in Beziehungen mit Frauen, die bei gleicher Leistung weniger verdienen, Angst vor Übergriffen haben müssen, sexualisiert und dumm angemacht werden, für ihr Engagement Hass erfahren, an gläserne Decken stossen, als Alleinerziehende oder Alte akut armutsgefährdet sind. Gegen beides sollte man(n) mit auf die Barrikaden steigen. Damit es nicht schiefgeht, sollten bloss die beiden Rollen sauber getrennt werden.

## Sich nützlich machen

Als Indirektbetroffener bist du ein «Ally» – ein Verbündeter. «Allies» sind Angehörige der privilegierten Gruppe, die sich solidarisch zeigen mit den Angehörigen der diskriminierten Gruppe. Logisch, dass sie sich dabei nicht in den Mittelpunkt, sondern in den Dienst der Sache stellen. Wenn du dich als «Ally» am Feministischen Streik vom 14. Juni beteiligst, fragst du dich deshalb

am besten: Wie kann ich den Streik unterstützen? Mich nützlich machen? Raum schaffen? Botschaften verstärken? Meine Privilegien nutzen, um dem Patriarchat ein Bein zu stellen?

Was das konkret heisst? Das musst du für dich herausfinden. Manche Männer übernehmen bewusst Hintergrundarbeit oder die Kinderbetreuung, um Frauen die aktive Teilnahme an der Demo zu ermöglichen. Sie schenken Bier aus oder kümmern sich um die Soundanlage. Andere fragen bei der Gewerkschaft oder beim regionalen Streikkollektiv nach, wie sie die Aktionen am besten unterstützen können. Wieder andere überlegen sich gemeinsam mit Gleichgesinnten, was ihr Beitrag sein könnte (und überprüfen im Zweifelsfall im Gespräch mit Frauen, ob die Idee wirklich so super ist...). Vielleicht gibt es auch im Betrieb Bedarf, zumindest zu überlegen, ob alles so geschlechtergerecht zugeht, wie es sollte.

## Erkämpfte Räume respektieren

Als Direktbetroffener bist du Direktbetroffener. Also selbst Opfer patriarchaler Verhältnisse. Kämpfer in eigener Sache. Und das ist eben tricky. Denn natürlich hast du ganz viele Gründe, dich in deinem ureigensten Interesse am Feministischen Streik zu beteiligen: Weil du deine Ängste und Unsicherheiten nicht länger verstecken willst, nur um deinen Platz im Männlichkeitsranking zu verteidigen. Weil du nicht länger deiner Gesundheit und Lebensqualität schaden willst, nur um den allzeit verfügbaren Superperformer zu geben. Weil du nicht länger an deinen Kindern vorbeileben willst, nur weil du glaubst, den leistungsstarken Ernährer geben zu müssen.

Ja, Männer haben allen Grund, wütend zu sein auf das Patriarchat. Bloss musst du gut





Solidarisch mit dem Frauenstreik 2019: Kollegen von der Stadtreinigung Basel.

überlegen, ob der Feministische Streik der richtige Platz ist, um diese Wut loszuwerden. Ich denke: eher nicht. Denn der Anlass hat eine Geschichte. Es ist ein von Frauen erkämpfter Raum des Aufbegehrens gegen strukturelle Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen. Zum Glück hat sich im Lauf der Zeit die Einsicht durchgesetzt, dass nicht «die Männer» an alledem Schuld tragen, sondern ein patriarchales System, das Ausbeutung und Unterdrückung zum alternativen Leitprinzip erklärt – und damit allen schadet. Trotzdem gibt es geeignetere Orte zum Dampfablassen.

Versteh mich nicht falsch: Wenn du als Mann Lust hast, am Feministischen Streik mitzuwirken, würde ich das unbedingt tun. Die Überwindung des Patriarchats ist Voraussetzung für Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Dieser Kampf geht alle an – und braucht alle. Auch dich! Aber es kommt auf die Reihenfolge an: Der erste Emanzipationsschritt als cis Mann (cis bezeichnet den nicht ganz selbstverständlichen Umstand, wenn Geschlechtskörper und Geschlecht-

sidentität übereinstimmen) besteht in der Auseinandersetzung mit männlichen Privilegien. Dazu gehört allen voran das Privileg, in der Illusion aufzuwachsen, es gäbe sie überhaupt nicht, diese männlichen Privilegien.

Diese Auseinandersetzung ist schmerzhaft, weil du mit Gefühlen von Scham und Schuld in Kontakt kommen wirst, bevor du scharfstellen kannst, was deine Verantwortung ist und was nicht. In dieser Phase ist es weniger empfehlenswert, dir am Feministischen Streik mit deinen eigenen Themen und Anliegen Raum zu nehmen. Das Risiko ist hoch, dass du nicht den Zuspruch findest, den du bräuchtest. Denn so mutig diese Schritte für dich auch sein mögen: Frauen haben einfach nicht mehr den Nerv, Männern bei der patriarchalen Wundversorgung zu helfen.

### Selbst aktiv werden

Der zweite Emanzipationsschritt besteht darin, aktiv zu werden. Es gibt mittlerweile eine schöne Auswahl an Netzwerken und

Organisationen, in denen du dich engagieren kannst; männer.ch ist eine davon, «Die Feministen» eine andere. Vielleicht braucht es vor dem politischen Engagement am 14. Juni noch mehr «inner work». Dann suchst du dir eine Männergruppe oder einen anderen sicheren Raum, in dem vertrauensvoller Austausch und kritische Selbstbefragung möglich sind. Es gibt auch unzählige Workshop-Angebote – wobei du allen misstrauen solltest, die dir vorgaukeln, es gäbe einen Weg zurück in ein Männerleben ohne Widersprüche. Du kannst sicher sein: Das sind Rattenfänger. Denn es kann kein ambivalenzfreies Einfach-Mann-Sein geben, solange althergebrachte und moderne Männlichkeitsvorstellungen gleichzeitig wirksam sind. Nachdem du dich diesen zwei Aufgaben gestellt hast, könnte die Zeit gekommen sein, dich auch als Direktbetroffener aus einer geschlechterreflektierten Männerperspektive am Feministischen Streik zu beteiligen. Du wärst noch immer einer der Ersten...

Interview mit Agota Lavoyer, selbständige Beraterin und Expertin im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt

# «Schweigen schadet allen»

**Sexuelle Belästigung ist an Schweizer Arbeitsplätzen weit verbreitet. Agota Lavoyer, Expertin für sexualisierte Gewalt und Opferberatung, über ein gesamtgesellschaftliches Problem.**

| Interview: Xenia Wassihun, VPOD-Zentralsekretärin (Foto rechts: Mr. Nico/photocase.de; Porträt: zVg)

**VPOD-Magazin: Jahre nach MeToo sorgten in den vergangenen Monaten Belästigungsvorwürfe in Schweizer Medienhäusern für Schlagzeilen. Wie gross ist hierzulande das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?**

**Agota Lavoyer:** Da sind wir schon beim ersten Problem: Es gibt kaum Zahlen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die neuesten Angaben stammen von 2008.

Demnach erfährt jede dritte Frau und jeder zehnte Mann im Lauf des Erwerbslebens mindestens einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ich gehe davon

aus, dass sich die Zahlen in den letzten Jahren kaum verändert haben.

**Das sind hohe Zahlen. Untersuchungen aus dem In- und Ausland zeigen, dass häufig Vorgesetzte ihre Angestellten belästigen. Warum sind Chefs so häufig Täter?**

Viele Menschen denken, sexuelle Belästigung habe mit sexuellem Interesse oder mit Lust zu tun. Sie verharmlosen sie als missglückten Flirtversuch. Das ist falsch. Sexuelle Belästigung hängt eng mit Macht zusammen. Die belästigende Person nutzt ihre Macht, um eine Person abzuwerten. Das ist für Personen in Machtpositionen einfacher; für einen Praktikanten ist es schwieriger, seine Vorgesetzte sexuell zu belästigen. Allerdings hängt Macht nicht allein von der Hierarchiestufe ab. Machtdynamiken werden oft unterschätzt. Macht geht mit viel Verantwortung einher. Und Vorgesetzte sind sich oft zu wenig bewusst, wie «einfach» es ist, diese Macht zu missbrauchen. Sie glauben, dass sie beim Feierabendbier mit ihren Angestellten die

Vorgesetztenrolle ablegen können. Das ist ein Irrtum. Die Angestellten wissen den ganzen Abend hindurch sehr genau, wer die Chefin ist.

**Arbeitgeber müssten ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung schützen.**

**Was können sie besser machen?**

Ich beobachte häufig, dass Unternehmen gerade das Minimum tun, das im Gleich-

stellungsgesetz vorgegeben ist. Aber die eigene Haltung reflektieren sie nicht. Das ist auch nicht mit einer halbtägigen Schulung erreicht. Arbeitgebende müssen in eine gesunde Betriebskultur investieren.

**Wie können sie das tun?**

Beispielsweise sollte offen und auf allen Hierarchiestufen diskutiert werden, wie mit sexueller Belästigung oder anderen Diskriminierungen umgegangen wird. Es braucht eine Nulltoleranzpolitik. Es braucht Präventionsmassnahmen und Beratungsangebote. Die Betroffenen müssen wissen, an wen sie sich wenden können. Im Idealfall gibt es eine externe Vertrauensstelle, allenfalls zusätzlich interne Vertrauenspersonen. Wenn ein Vorfall passiert, ist es wichtig, dass die Betroffenen ernstgenommen werden und der Vorfall sauber abgeklärt wird.

**Ist das die Regel?**

Es kann in jedem Unternehmen Fälle sexueller Belästigung geben. Meine Erfahrung ist, dass Arbeitgeber leider häufig versuchen, sie unter den Teppich zu kehren, statt sie abzuklären und danach transparent zu informieren. Häufig ist sexuelle Belästigung in Unternehmen ein offenes Geheimnis. Aber Schweigen schadet allen. Wichtig ist eine gute Aufarbeitung.

«Sexuelle Belästigung ist kein missglückter Flirtversuch, sondern die Ausnutzung einer Machtposition.»



**Agota Lavoyer** ist Expertin für geschlechtsspezifische Gewalt. Sie war Stellvertretende Leiterin der Fachstelle Opferhilfe bei sexualisierter Gewalt in Bern und hat die Opferhilfestelle des Kantons Solothurn aufgebaut. Heute arbeitet sie selbständig als Beraterin, Referentin, Buchautorin und Kolumnistin. Sie arbeitet auch als externe Vertrauensstelle für Unternehmen bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

**Was empfehlen Sie Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?**

In erster Linie: ihrem Gefühl zu vertrauen. Gerade wir Frauen sind so sozialisiert, dass wir unserer Wahrnehmung diesbezüglich oft nicht trauen, weil uns zu oft gesagt wurde, dass *wir* das Problem sind – wir seien zu empfindlich oder zu kompliziert. Viele Formen von sexuellen

Übergriffen werden bagatellisiert. Sexuelle Belästigung fängt nicht erst bei der Hand auf dem Oberschenkel an, sondern bei taxierenden Blicken oder zweideutigen «Komplimenten». Das ist vielen Betroffenen zu wenig bewusst. Darum empfehle ich, alle Vorfälle tagebuchartig aufzuschreiben mit möglichst vielen Details. Es lohnt sich auch, Verbündete zu suchen und sich auszutauschen. Wenn man es sich zutraut, kann man die belästigende Person auch ansprechen und auffordern, ihr Verhalten zu ändern. Dieser Schritt ist aber nicht für alle möglich. Dauert das Verhalten an oder möchte die betroffene Person keine direkte Konfrontation, rate ich ihr, sich an die interne Vertrauensperson oder an eine Anlaufstelle zu wenden, zum Beispiel die vom Unternehmen benannte Vertrauensstelle oder an die Opferhilfe. Eine wichtige Rolle kommt auch den sogenannten Bystanders zu.

#### Was sind Bystanders?

Personen, die nicht selbst betroffen sind, die aber die Belästigung beobachten. Ich habe noch nie einen Fall von sexueller Belästigung erlebt, wo niemand etwas mitbekommen hätte.

#### Und was können Bystanders tun?

Sie können Betroffene ansprechen, ihre Erfahrungen validieren und sie unterstützen. Für die Betroffenen ist diese Unterstützung enorm wichtig, weil sie häufig unsicher sind.

#### Warum sind Frauen so viel häufiger als Männer von sexueller Belästigung betroffen?

Das hat mit patriarchalen Werten unserer Gesellschaft zu tun. Wir alle wachsen immer noch in einer Gesellschaft auf, die Menschen abwertet, die nicht dem stereotypen Bild vom «Mann» entsprechen. Die grösste Gruppe sind die Frauen, aber auch schwule Männer oder trans Personen

leidern unter dieser Abwertung. Männliche Gewalt ist in der Schweiz immer noch ein riesiges Tabu. Als die damalige Bundesrätin Simonetta Sommaruga 2018 häusliche Gewalt und Stalking als Männerproblem bezeichnete, erntete sie einen Shitstorm.

*Sexuelle Belästigung: Machtdynamiken werden häufig unterschätzt.*



Ich bin sicher: Solange wir nicht in einer gleichberechtigten Gesellschaft leben, wird es Gewalt geben. Geschlechtsspezifische Gewalt ist ein strukturelles Problem, kein individuelles.

#### Gleichstellung war in den letzten Jahren im Zuge des Frauenstreiks 2019 und der MeToo-Bewegung eines der wichtigsten politischen Themen in der Schweiz. Hat das etwas gebracht?

Es hat sich einiges verändert, aber noch nicht genug. Spätestens seit MeToo sind sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung als Problem in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Ich habe bei meiner Arbeit in der Opferhilfe auch festgestellt, dass MeToo viele ermutigt hat, sich Hilfe zu suchen. Die Bewegung trägt dazu bei, das

Thema von Scham zu befreien. Auf politischer Ebene gab es ebenfalls wichtige Meilensteine: In allen Regionen sollen Krisenzentren und ein 24-Stunden-Telefon für Opfer von sexueller, häuslicher und ge-

schlechtsspezifischer Gewalt entstehen. Auch die Reform des Sexualstrafrechts wäre so schnell nicht möglich gewesen ohne MeToo und den Frauenstreik 2019.

#### Apropos: Bist du beim Sexualstrafrecht mit der «erweiterten Nein-heisst-Nein-Lösung»

#### zufrieden, wie sie jetzt beschlossen wurde? Du hattest dich ja ursprünglich für «Nur Ja heisst Ja» eingesetzt.

Es ist nicht die Maximalvariante, die wir uns erhofft haben. Aber wenn man schaut, wo wir vor 4 Jahren gestartet sind und wo wir heute stehen, bin ich mit dem Kompromiss sehr zufrieden. Gerade weil die Reform die Schockstarre, das sogenannte Freezing, berücksichtigt, ist sie nicht mehr weit weg von «Ja heisst Ja».

#### Respekt ist eines der grossen Themen des Feministischen Streiks 2023. Was sind deine Forderungen für den 14. Juni?

Es braucht noch viel Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit auf allen Ebenen, in den Schulen etwa Gewaltprävention und eine Sexualbildung, die diesen Namen verdient. Es braucht obligatorische Schulungen für alle Berufsgruppen, die mit Opfern sexualisierter Gewalt in Berührung kommen, also Richterinnen und Strafverfolgungsbehörden, Sozialarbeitende und Psychologinnen, Fachpersonen aus dem Migrationsbereich und auch von Journalisten. Deren Wissensstand ist vielerorts erbärmlich gering. Momentan kann man all diese Berufe erlernen, ohne jemals im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt geschult worden zu sein. Auch mit einer Gesetzesänderung ist das Thema nicht abgehakt. Angesichts der hohen Zahlen muss klar sein: So geht das nicht weiter!

*«Wir alle leben in einer Gesellschaft, die Menschen abwertet, die nicht dem stereotypen Männerbild entsprechen.»*

Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen: Schweizer Frauenstreiks I und II und andere Unbotmässigkeiten

# Was bisher geschah

«Wenn Frau will, steht alles still» lautete das Motto des ersten grossen Frauenstreiks in der Schweiz am 14. Juni 1991. Auf den Tag 28 Jahre später war dann über eine halbe Million Frauen auf der Strasse. Natürlich hat das alles auch eine Vorgeschichte – hier die Kurzversion. | Text: Christoph Schlatter (Foto: Keystone)



Berechtigte Frage, aufgeworfen bereits am Frauenstreik 1991 in Basel, und beantwortet mit: Ja, und einen 3.

Die Geschichte des ersten grossen Frauenstreiks beginnt im Jura: Eine Gruppe von Uhrenarbeiterinnen stellt fest, dass sie trotz Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung noch immer weniger verdienen als die männlichen Kollegen. Via Christiane Brunner schwappt die Streikidee in den SGB und die anderen Gewerkschaften. Nicht alle Kollegen sind sofort begeistert davon, auch der damalige geschäftsleitende VPOD-Sekretär Walter Renschler muss eine Nacht drüber schlafen, ehe ihn die Idee gut dünkt.

## Lustvolle Dilettantinnen?

Ob es ein Streik war oder eher ein Aktionstag? Auch die Zeitschrift *Emma* (August 1991) problematisierte die Terminologie: «Die meisten der hunderttausend Demonstrantinnen, die auf der Strasse Spruchbänder und lila Ballone schwenkten, waren Frauen, die sich das Streiken leisten konnten: Hausfrauen und Selbständige, Frauen aus sozialen Berufen, die vor Kündigung sicher waren, oder aus Milieus, wo sie aufgeschlossen oder sich aufgeschlossen ge-

bende Arbeitgeber zählen konnten.» Doch auch *Emma* anerkannte den Erfolg des Tages: «Eine halbe Million Schweizerinnen erschien zwar am Arbeitsplatz, störte aber durch kleine Sabotageakte den gewohnten Dienstablauf – so lust- und fantasievoll, wie das Dilettantinnen eigen ist. Denn die Schweiz kennt keine Streiktradition.» Das mit der fehlenden Streikkultur stimmt natürlich nur beschränkt. Und auch der Frauenstreik hatte Vorläufer. Zu den Beispielen ziviler Unbotmässigkeit gehört die (für ungültig erklärte) Teilnahme von Frauen an einer Volksabstimmung in Unterbäch (Wallis) 1957 und der Streik der Lehrerinnen des Basler Mädchengymnasiums 1959. Die Bewegung für das 1971 erreichte Frauenstimmrecht gipfelte im legendären «Marsch auf Bern» 1969. Emilie Lieberherr sprach dabei einen Satz für die Geschichtsbücher: «Wir stehen hier nicht als Bittende, sondern als Fordernde.» Der Frauenstreik von 1991 war das Hauptthema in der abendlichen Tagesschau-Hauptausgabe des Schweizer Fernsehens, wobei man offenkundig um eine «objekti-

ve» Darstellung bemüht war. Auch weibliche Stimmen gegen den Frauenstreik wurden eingespielt: «Bin 71, meinen Sie, ich mache noch so einen Seich mit? Und dann sollen sie Steuern zahlen fürs Militär und die Feuerwehr und mit 65 pensioniert werden!» Margrit Meier, SGB-Frauensekretärin, äusserte im Fernsehstudio im Gespräch mit Moderator Hans Peter Stalder Verständnis für (noch) abseitsstehende Frauen: Es brauche für die Angehörigen des friedfertigen Geschlechts immer viel, bis sie merkten, dass sie sich wehren müssen.

Meier bezeichnete den Tag aber mit nur schwach verhohlenen Triumph als «ganz grossen» für die Frauen und für die Gewerkschaften in der Schweiz. Er werde bei der Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes helfen (womit sie recht bekam). 28 Jahre später, bei der zweiten Auflage des nationalen Frauenstreiks, berichtete sogar die deutsche ARD-Tagesschau in ihrer 20-Uhr-Sendung über den Frauenstreik: «Die Eidgenossinnen wollen nicht mehr länger auf echte Gleichberechtigung warten», hiess es da zu Bildern eines violetten Frauenstroms, der sich über die Zürcher Rudolf-Brun-Brücke wälzt.

## Aus Kick wird Knick

In der Tat kann der Frauenstreik von 2019 als grösste Demonstration in der Geschichte der Schweiz gelten (sicher seit 1918, vielleicht sogar überhaupt). Am Abend waren es in Zürich 160 000 (grösste Einzeldemo ever in der Schweiz), in Lausanne 60 000, in Basel und Bern je 40 000 und in Genf 20 000, die für echte Gleichstellung demonstrierten. Auch in den kleineren Städten kamen tausende zusammen, deren Furor und Energie allerdings wenig später durch ein unvorhersehbares Ereignis geknickt wurde: durch die Corona-Pandemie.



Das Gleichstellungsbüro wird sich kümmern: Homosexuelles Paar.

### LGBTI-Themen beim Gleichstellungsbüro

Gemäss einem Bericht der *Plattform Arbeitsrecht* übernimmt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) künftig eine koordinierende Rolle auch für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transpersonen und Intergeschlechtlichen LGBTI. Dies hat der Bundesrat entschieden, obwohl die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität durch das Gleichstellungsgesetz nicht geschützt werden, wie das

Bundesgericht 2019 anhand des Falls eines nicht übernommenen schwulen Berufsmilitärs entschieden hatte (BGE 145 II 153).

Diese Betrachtungsweise – dass zumindest die sexuelle Orientierung nicht unter das Gleichstellungsgesetz falle – ergebe sich aus dem Wortlaut und dem Zweck des Gesetzes, fand das Bundesgericht. Allenfalls könne ein homosexueller Arbeitnehmer klagen, wenn homosexuelle Arbeitnehmerinnen ungleich behandelt würden oder vice versa. Offen ist die Anwendbarkeit des Gleichstellungsgesetzes im Zusammenhang mit der Geschlechtsidentität; ein Urteil liegt bis dato dazu nicht vor. Trotzdem kommt der Bundesrat jetzt auf der Suche nach einer Verwaltungseinheit, welche sich spezifisch mit LGBTI-Anliegen befassen soll, auf das Gleichstellungsbüro. Dieses scheint dafür trotz allem am besten dafür geeignet.

Demnach soll das EGB beispielsweise parlamentarische Aufträge erfüllen und die Zusammenarbeit mit anderen Bundesstellen koordinieren. Der Kontakt zu den Ansprechpersonen auf Kantons- und Gemeindeebene, der Austausch mit Fachleuten und NGO und die Ausarbeitung des Aktionsplans gegen sogenannte *Hate Crimes* liegt somit beim EBG. Zwei neue Stellen werden dort dafür geschaffen, die anderswo im Eidgenössischen Departement des Innern kompensiert werden. | vpod (Foto: william87/iStockphoto)

## Melinda Nadj Abonji Geld – zehn Geschichten

### 4 Schulden

Vater hat die Schuhe ausgezogen, wie immer, in Socken sieht er weniger männlich aus, auch wenn er raucht, und der Rauch zwirbelt sich in der Luft, vermischt sich mit dem Dampf über den Töpfen, in denen Grossmutter rührt, Suppe und fleischloser Eintopf, weil Freitag ist, weisse Bohnen und Kartoffeln, ausgerechnet! und Vater schüttelt sich wie ein junger Hund, räuspert sich, hustet im letzten Moment in die linke Hand, wäscht am Küchenlavabo den Rotz in die Spüle, kratzt mit der Bürste den Dreck von den Händen, mit einem kleinen Messer fährt er sich unter die Nägel, pult den Schmutz hervor, während er den verschluckten Rauch aus den Nasenlöchern stösst, den Spiegel über dem Lavabo vernebelt, seinen müden Kopf im Spiegel, und mit sauberen Händen wirft er sich Wasser ins Gesicht, schnaubt, stöhnt, klatscht mehrmals auf seinen Nacken, reibt, rubbelt sich den Hals, den ganzen Hinterkopf, die Augen verschlitz, damit der Rauch ihn nicht beisst, und Mutter steht auf, streckt ihm den Gözi hin, den Aschenbecher, bevor es zu spät ist und die Asche abknickt wie eine welke Blume, Vater trocknet rasch die Hände, tippt die Asche in den Gözi, steckt die Zigi rasch wieder zwischen die Lippen, so! und Grossmutter pfeift, rührt langsam im Uhrzeigersinn, die linke Hand am Henkel des Topfes, während ich Äpfel in mondformige Scheibchen schnipple, darauf warte, dass Mutter sich wieder hinsetzt, mir gegenüber, Vater mit gespreizten Fingern rasch durch seine Mähne pflügt, sich vom Lavabo wegdreht, blinzelt, schnauft, ein paar Züge raucht, bevor er anfängt, den Küchentisch zu umrunden, seine Augäpfel ins Weisse kippen, seine Arme kreisen und seine Hände auffliegen, nach der Lampe schnappen, sich an den

Schirm klammern, hin- und herschwingen, hoch und immer höher, mit jedem gefluchten Satz schwingt Vater aus, durchstösst die Decke, die sowieso ein Witz ist, mit ihren blöden Wasserflecken, sicher, einer hat eine Unterredung mit ihm, einer namens Gott, Vater schmeisst sich am Abendhimmel an seine rötlichen Wangen, befragt ihn mit Hitze und Wut und Eifer, nein, ich will doch gar nie zweifeln, aber fragen, wo die Gerechtigkeit ist, wenn ich mit diesen beiden Händen, die du mir gegeben hast, zu nichts komme, ausser zu Dreck, Schweiss und Schulden! Gott erklär mir deine Rechnung, wie rechnest du, das ist doch unmöglich, dass einer wie ich schuftet und es zu gar nichts bringt, ruft Vater, ich muss doch wissen, was es damit auf sich hat, dass diese Hände irgendwie nichts produzieren, produzieren, sagt Vater, was sehr wichtig und schön klingt und abgrundtiefraurig; weniger saufen, ruft Grossmutter laut, während sie weiter im Topf rührt, da haben wir alle was davon! o-o-du-sei-du-nur-ruhig, und es regnet Flüche auf Grossmutter's Kopftuch, weil es ein einziges Hundeleben wäre, ohne das bisschen Schnaps, ohne das winzige Vergnügen und Vergessen! und ich schnipple weiter an meinen Mönchen, präge mir alles ein, will nichts vergessen, Mutter, die sauer lächelt, nicht an ihn glaubt, Gott? ich glaub weder an den Storch noch an Gott und zuletzt an die Kirche, nur die Schulden hängen da, aufgespiesst, am Jahreskalender, jeden Monat und können mit gar nichts weggeschnippelt werden.



Melinda Nadj Abonji ist Schriftstellerin und Musikerin



Krasse Unterbezahlung:  
Lkw-Fahrer-Protest bei Darmstadt.

## Streik der Lkw-Fahrer

Ein Streik von Lastwagenfahrern auf einer deutschen Autobahnraststätte bei Gräfenhausen (Hessen) hat ein Licht auf die argen Zustände im europäischen Strassentransport geworfen. Die Regel «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» wird hier krass missachtet: Ein grosser Teil der Transporte

wird zwar von Firmen in Westeuropa verantwortet, aber an Firmen aus Osteuropa vergeben, die wiederum Scheinselbständige fahren lassen. Naturgemäss ist die gewerkschaftliche Organisation in dieser Branche schwierig, denn die Fahrer sind isoliert und sich ihrer Rechte oft nicht bewusst. Gemäss einer Reportage in der WOZ (20. April) foutieren sich die Arbeitgeber um neu von der EU erlassene Regeln. Auch für – selbst geringfügige – Schäden am Fahrzeug gibt es massive Lohnabzüge, obwohl Versicherungen bestehen. Während Corona gehörten die Lkw-Fahrer zu den «Systemrelevanten», wurden aber mit der Schliessung von Restaurants und Unterkünften ohne Hilfe und Hygiene alleingelassen. | slt (Foto: Keystone)

## Belarus: Totalverbot

In Belarus hatten unabhängige Gewerkschaften seit je einen schweren Stand; mit

dem Angriff Russlands auf die Ukraine ist die Bewegung jetzt vollständig zerschlagen worden. Vor einem Jahr wurden Dutzende von Gewerkschaftsfunktionärinnen und -aktivisten verhaftet, weil sie sich öffentlich gegen den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine positioniert hatten. Mehr als 30 von ihnen wurden aufgrund erfundener Anschuldigungen zu Gefängnisstrafen von bis zu 9 Jahren verurteilt – sie gelten jetzt als Extremisten und Terroristen. Die demokratischen Gewerkschaften sind inzwischen aufgelöst; Gewerkschaftsarbeit ist in Belarus verboten. Die meisten Arbeitsverträge sind mittlerweile befristet, was die Angst vor Existenzverlust schürt und Widerstandsmöglichkeiten erstickt. Die internationalen Gewerkschaftsverbände und die ILO haben wiederholt gegen diese extreme Repression im Reich des Putin-«Freunds» (in Wahrheit aber von Putin vollkommen abhängigen)

# Wirtschaftslektion Zentralbanken als Feuerwehr

Bei der Credit-Suisse-Rettung hat die Nationalbank SNB wieder einmal Feuerwehr gespielt. Wie dies alle grossen Zentralbanken in den letzten rund 15 Jahren tun. Eine systemgefährdende Krise folgte in dieser Zeit auf die andere: die Finanzkrise, die Eurokrise, die Frankenüberbewertung, die Banken Krisen u. a. Jedes Mal standen die Zentralbanken bereit, um die Wirtschaft zu stabilisieren. Die Bilanzsumme der SNB ist deshalb heute 8-mal so gross wie vor der Krisenkaskade. Die US-Zentralbank, die Federal Reserve Bank Fed, ist sogar um den Faktor 10 gewachsen.

Waren diese Krisen einfach Pech und Zufall? Oder hatten sie System? Die Antwort auf diese Frage ist sehr anspruchsvoll. Klar ist aber: Die Krisen sind auch eine Krise der wirtschaftsliberalen Wirtschaftsordnung. Die Regierungen und Parlamente haben in der Zeit vor der Krisenserie die Finanzmärkte geöffnet. Sie haben den Euro ohne Finanzausgleich eingeführt. Sie haben die riskant geschäftenden globalen Grossbanken nur ungenügend kontrolliert und reguliert. Und sie setzten das Konzept der Preisstabilität durch, mit dem Nachteil, dass die Zinsen schon zu Beginn der grossen Krisen so tief waren, dass die Zinssenkungen der Zentralbanken rasch die Null erreichten.

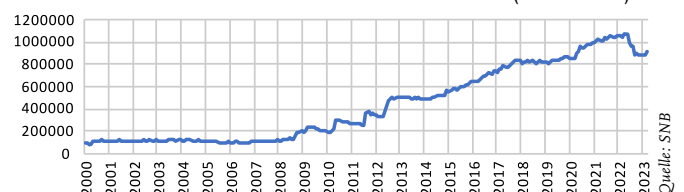
Diese Krisen zeigen: Die Zentralbanken mussten oft einspringen, weil die Regierungen und Parlamente nicht oder falsch regulierten. Die sogenannte Unabhängigkeit der Zentralbanken – ein wirtschaftsliberaler Glaubenssatz – war für die wirtschaftsliberale Politik wunderbar bequem. Weil sie den Zentralbanken nichts sagen darf, hat sie auch keine Verantwortung für das, was diese tun ... Die Krisen der letzten Jahre zeigen in mancherlei Hinsicht, was sich ändern sollte. Gleichzeitig sind viele wichtige Fragen noch nicht einmal richtig gestellt, geschweige denn beantwortet.

Eine eher einfache Massnahme betrifft die klassische Geldpolitik. So ist es besser, wenn die Zentralbanken etwas mehr Teuerung zulassen. Dann

sind die Zinsen etwas höher, und der Nullzins ist in der Krise weniger schnell erreicht. Die Fed und die EZB haben ihre Teuerungsziele deshalb etwas erhöht. Die SNB weigert sich hingegen, etwas zu ändern. Die Banken Krisen zeigen auch, dass es eine straffere Regulierung braucht. Ob es allerdings mit mehr Kompetenzen für die Finma und mehr Eigenkapital getan ist, ist zweifelhaft. Die Verwerfungen der letzten 15 Jahre weisen darauf hin, dass das Banken- und Finanzsystem in der heutigen Form nicht stabil ist. Die Bereitschaft, hier grundsätzliche Fragen zu stellen, ist momentan aber noch gering. Das liegt auch daran, dass die Zentralbanken selbst eine wirtschaftsliberale Voreingenommenheit haben und zu wenig kritisch sind.

Schliesslich muss sich die Politik auch die Frage nach der Rolle und der «Unabhängigkeit» der Zentralbanken stellen. In der Schweiz gilt die SNB mittlerweile in vielen Kreisen sogar als «unfehlbar». Eine Diskussion über ihre Aufgabe und die Legitimation ihres Direktoriums bzw. die Rolle der Geldpolitik wird von vornherein als Tabuthema abgeklemmt. Obwohl unser Land sonst in sehr vielen Bereichen eine ausgeprägte demokratische Tradition hat ... | Daniel Lampart, SGB-Chefökonom

Bilanzsumme der Schweizerischen Nationalbank (in Mio. Fr.)



Alexander Lukaschenko ausgesprochen. | *vpod/labourstart (Foto: bruev/iStockphoto)*

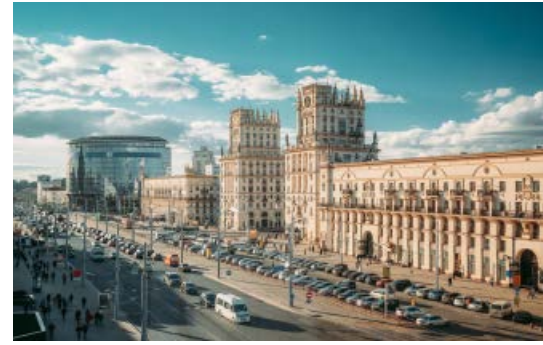
## Österreichs Zukunftsfrauen

Der ÖGB-Bundesfrauenkongress, der im April in Wien stattgefunden hat, verlangt unter dem Motto «Frauen machen Zukunft» eine gleichberechtigte Mitbestimmung von Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft sowie eine gerechte Verteilung von zeitlichen Ressourcen zwischen den Geschlechtern. Korinna Schumann, ÖGB-Frauvorsitzende, verlangt dies speziell für Kolleginnen in Teilzeit, für jene in Care-Urlauben (in Österreich: «Karenz») und für gering Qualifizierte. Der ÖGB propagiert ein Familienzeitmodell, das beiden Elternteilen einen monatlichen Bonus von 250 Euro gewährt, wenn sie bis zum 4. Geburtstag des Kindes ihre Arbeitszeit signifikant (auf 28 bis 32 Wochenstunden) reduzieren. Auch

für Männer sehe sie darin «ein Win-Win-Modell», so Schumann. Für die technischen und naturwissenschaftlichen Branchen verlangt sie einen Wandel der Betriebskultur, damit Frauen auch in diesen Bereichen Fuss fassen (bzw. sie nicht gleich wieder verlassen). | *slt/ögb*

## Entwicklung: Ein Viertel bleibt hier

Das entwicklungspolitische Kompetenzzentrum Alliance Sud kritisiert die offizielle Schweiz: Gemäss Zahlen der OECD stiegen die Entwicklungsausgaben der Schweiz 2022 lediglich von 0,5 auf 0,56 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. International ist ein Ziel von 0,7 Prozent vereinbart. Die Zahlen sind umso beschämender, als sie auch die im Inland anfallenden Kosten für das Asylwesen enthalten. Der Anstieg ist somit allein auf die zusätzlichen Kosten zurückzuführen, die durch die Asylsuchenden aus der Ukraine



*Gewerkschaftsfeindliches Klima: Belarussische Hauptstadt Minsk.*

entstanden sind. Auf diese Weise kämen die ärmeren Länder indirekt für die Unterstützung der Ukraine auf, sagt Andreas Missbach, Geschäftsleiter von Alliance Sud. Die Schweiz müsse endlich einen angemessenen Beitrag für Armutsbekämpfung und nachhaltige Entwicklung leisten – «und zwar real, nicht als Zahlenspiel». | *as/slt*

## Wer war's? Die linkshändige Frau

Peter Handke hat einfach kein Händchen für Titel. «Publikumsbeschimpfung» heisst – verkaufstechnisch suboptimal – sein erstes Stück. Barer Unsinn ist «Die Angst des Tormanns beim Elfmeter». Denn vor dem Penalty hat nur *einer* Schiss: der Schütze. Er muss das Runde ins Eckige tun. Wer im Goal steht, kann nur gewinnen; Durchlassen ist keine Schande, Halten ein Triumph. Ein anderes Handke-Buch führt uns zum Thema: «Die linkshändige Frau.» Eigentlich sind Menschen eher beid- als links- oder rechtshändig. Klar: *Eine* Hand ist die Chefin; Aufgaben, die besondere Kraft oder spezifisches Geschick erfordern, übernimmt sie ungefragt. Weil sie sich im Fallen automatisch auf ihr abzustützen versuchen, brechen sich Stürzende fast immer das Gelenk der «besseren» Hand. Die «mindere» ist allerdings nicht doof, sondern hat sich in ihrem Gebiet perfektioniert. Etwa wenn es darum geht, die Zwiebel auf dem Schneidbrettchen festzuhalten, damit sie dem Messer nicht ausweiche. Oder die Champagnerflasche, damit der Zapfen abgehe.

Dass Linkshändigkeit kein Fehler ist, ist heute Konsens. Wegen aller Umpolungsversuche der Vergangenheit ist es jedoch schwierig, einen «natürlichen» Anteil von Linkshändigen zu ermitteln (eine interessante Parallele zur Homosexualität). Die Schätzungen liegen bei 10 bis 15 Prozent. Im Sport, namentlich wo Bälle auf oder gegen den Mann oder die Frau geworfen oder geschlagen werden, ist Linkshändigkeit ein Vorteil. Einfach weil sie seltener ist. Weil die meisten die meiste Zeit mit oder gegen Rechtshändige trainiert haben. Weil die Volleyballerin den Smash anderswo erwartet, der Handballgoalie den Rechtswirfer besser «lesen» kann.

In der Baseball-Weltspitze sind die Linkshänder mit rund 30 Prozent markant übervertreten. Auch in anderen Ballsportarten sind

sie umworben. Mit links spielte die heute zu erratende ehemalige Nummer 1 im Frauentennis. 1978 gewann sie zum ersten Mal das Einzelturnier in Wimbledon. Von da an stand sie gefühlt über Jahrzehnte im Dauerduell gegen Chris Evert (Endstand: 43:37). Da trat nicht nur die Links- gegen die Rechtshänderin an, sondern auch das Serve-and-Volley- gegen das Grundlinienspiel, Kraft und Wucht gegen Ausdauer und mentale Stärke, aufbrausendes gegen gleichmütiges Naturell, maritimes Blau-Weiss gegen ein Röcklein in Pastell. Den Namen der Sportlerin, die auch zur Emanzipation gleichgeschlechtlich Liebender beigetragen hat, bitten wir auf Postkarte bis 30. Mai zu senden an: VPOD Zentralsekretariat, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich. Die Adresse [redaktion@vpod-ssp.ch](mailto:redaktion@vpod-ssp.ch) erlaubt es, per Mail am Preisausschreiben teilzunehmen und womöglich einen Büchergutschein (100/50/20 Franken) zu gewinnen. | *slt*

## Es war Beate Klarsfeld

Beate Klarsfeld verdankt ihre Berühmtheit der Ohrfeige, die sie 1968 den damaligen deutschen Bundeskanzler Kurt Georg Kiesinger (CDU) wegen dessen Nazivergangenheit gab. Ironie der Geschichte: Es war ebendieser Kiesinger, 1933 jungbewegt in die NSDAP eingetreten, der 1966 Willy Brandts SPD in die Regierung holte. Klarsfelds wichtigste Tat war das Aufspüren des untergetauchten NS-Verbrechers Klaus Barbie, des «Schlächters von Lyon», dessen Foltermethoden zum Grausamsten gehören, was Menschen Menschen angetan haben. – Die Büchergutscheine gehen an: Martin Müller (Bern), Peter Grossniklaus (Basel) und Marianne Brunner (Schaffhausen). | *slt*

## VPOD-Landesvorstand vom 21. April 2023

Der VPOD-Landesvorstand hat am 21. April hybrid (ein Mitglied war zugeschaltet) in Zürich getagt und hat

- auf eine Eingabe der Region Waadt hin mögliche Synergieeffekte im administrativen Bereich erörtert; bezüglich der IT wird die Neuanstellung von David Sommer Verbesserungen bringen.
- erste Vorschläge aus der Arbeitsgruppe Sparprogramm diskutiert und weitere Detaillierung eingefordert. Am Ende entscheidet die Delegiertenversammlung des Verbandes über die Umsetzung.
- sich über den Stand der Planung für den Feministischen Streik vom 14. Juni informiert.
- über den komplizierten Finanzierungsmodus der Zeitschrift *VPOD Bildungspolitik* gesprochen und die Trägerschaft aufgefordert, eine transparentere und für den Verband substantiell kostengünstigere Variante auszuarbeiten.

Aus Zeitgründen in Form von Zirkularbeschlüssen hat der Landesvorstand

- die überarbeiteten Reglemente «Schutz bei sexueller Belästigung und Mobbing» und «Homeoffice und mobiles Arbeiten» zuhanden der Präsidialkonferenz verabschiedet.
- die Streikkasse für eine Mobilisierung des Tessiner Kantonspersonals gegen die Verschlechterung der Rentenleistungen deblockiert.

*Natascha Wey, Generalsekretärin*

## Solifonds wird 40

Der Solifonds feiert seinen 40. Geburtstag (siehe auch Seite 27). Er unterstützt Basisbewegungen im globalen Süden und lebt im Wesentlichen von Spenden. Über einen Geburtstagsbatzen auf IBAN CH52 0900 0000 8000 7761 7 freut er sich besonders.

## Rote Köpfe

Bei den Regierungsratswahlen mischen VPOD-Mitglieder an verschiedenen Orten mit. **Marina Carobbio**,



zuvor Ständerätin, hat den SP-Sitz in der Tessiner Regierung halten können; die Neuwahl für ihre Nachfolge im Stöckli findet erst im Herbst statt. In Luzern sind die Chancen für Kollegin **Ylfete Fanaj**, im zweiten Wahlgang in den Regierungsrat einzuziehen, intakt;



der fragwürdige Zustand, dass der Kanton allein von Männern regiert wird, ist bereits mit dem ersten Wahlgang beendet.

Die Wahl Carobbios hat auch Auswirkungen auf das Präsidium des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks SAH: Als Nachfolger wurde dort **Samuel Bendahan** gewählt, der schon bisher im Vorstand wirkte. Der neue Präsident ist langjähriger SP-Nationalrat und bringt als ausgebildeter Ökonom und Dozent der Universität



Lausanne einen grossen und relevanten Erfahrungs- und Wissensschatz in sein neues Amt ein.

Eine Schicksalsfrage stellte sich im Kanton St.Gallen, wo die Nachfolge von Paul Rechsteiner im Ständerat ebenfalls in einem zweiten Wahlgang zu klären ist. Mit Kollegin Nationalrätin **Barbara Gysi** steht eine profilierte Sozialpolitikerin der weit rechts aussen polemisierenden Esther Friedli gegenüber. Allerdings müsste die ganze Chose in die Vergangenheit gesetzt werden, denn die Wahl hat bereits stattgefunden – nach Redaktionsschluss dieses Hefts. Die Leserschaft weiss also wieder einmal mehr als ihr Redaktor.

«Sie streckt Macron die Faust entgegen» betitelt die *NZZ* (3. April) ihren Beitrag über die neue CGT-Präsidentin **Sophie Binet**.

Die Wahl der 41-Jährigen als erste Frau an die Spitze der zweitgrössten Gewerkschaft Frankreichs ist eine kleine Sensation, zumal mitten in einem der grössten und schwierigsten Kämpfe, den die Confédération Générale du Travail – so der volle Name – zu führen hat, nämlich dem gegen die Rentenreform, die Präsident



Emmanuel Macron gegen eine offensichtliche Mehrheit im Volk durchgedrückt hat. Macrons Projekt stellte auch die CGT vor eine Zerreissprobe: Wie hart, wie kompromissbereit sollte man auftreten? Sophie Binets Wahl gilt als Zeichen für Einheit und Umbruch; Binet hat Philosophie studiert und als Gewerkschaftsfunktionärin gearbeitet – im Gegensatz zum Vorgänger Philippe Martinez, der als Metallarbeiter bei Renault ein klassischer Blue-Collar-Proletarier war, allerdings mit viel Affinität zu sozialen Bewegungen wie der Klima-Jugend.

Nicht ganz von gleicher weltpolitischer Dimension, aber allemal vermeldenswert ist diese Nachricht aus Luzern: **Caroline Rey**, gelernte Schreinerin und soziokulturelle Animatorin, wird Nachfolgerin von **Martin Wyss** an der Spitze des Luzerner Gewerkschaftsbundes LGB. Neu im LGB-Vorstand ist der junge, im VPOD schon gut bekannte Surseer **Samuel Zbinden**. Oder heisst es Surseer? Oder Sorsier?

**Markus Bischoff** tritt ab. Der dem VPOD eng verbundene Kollege und Rechtsanwalt hat soeben an seiner letzten Sitzung als Parlamentarier teilgenommen – 16 Jahre vertrat er die AL im Zürcher



Kantonsrat und galt dort auch beim politischen Gegner als einer der brillantesten Redner. Als grösster Polit-Erfolg darf sein Vorsitz der Parlamentarischen Untersuchungskommission gelten, welche die Korruptionsvorwürfe um den ehemaligen BVK-Anlagechef Daniel Gloor abzuklären hatte. Der 180-seitige Abschlussbericht erreichte beinahe literarisches Niveau und wurde vom *VPOD-Magazin* entsprechend im Feuilleton gewürdigt. Dass Kollege Bischoff überhaupt mit diesem Job betraut wurde, zeigt, dass er parteiübergreifend als kluger Analytiker und unabhängiger Denker wahrgenommen wurde. Im Abschiedsinterview mit dem *Tages-Anzeiger* (24. April) macht er kein Hehl daraus, dass er mit aktuellen Tendenzen auch in seiner eigenen Partei nicht immer übereinstimmt: «Diese linke Verbotskultur geht mir auf den Wecker.» Als Pläne für den Unruhestand nennt der Kollege Reisen und Sprachenlernen. | *slt*  
(Fotos: Parlament, Alexander Egger, zVg, Keystone, slt)



Die Ernährungsberatung erkämpfte sich mit dem VPOD einen besseren Status

# Iss dys Gmües!

**Aufstieg in ein höheres Lohnband und rückwirkend mehr Lohn: Nach vielen Jahren hatte die Lohnklage der Ernährungsberaterinnen und -berater für eine bessere Einstufung doch noch Erfolg.**

| Text: Sabine Braunschweig (Foto: kitzcorner/iStock)

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.

Es waren einmal elf Ernährungsberaterinnen und ein Ernährungsberater, die vor langer, langer Zeit beim Personaldienst des Spitals einen Antrag auf Überprüfung der Lohnneinreihung stellten. Ihre Ausbildung, so argumentierten sie, sei 2007 auf Fachhochschulniveau angehoben worden. Das müsse sich auf den Lohn auswirken, und zwar durch eine Verbesserung um 2 Lohnklassen. Doch das kantonale Personalamt, das etliche Jahre zuvor ein Gutachten zur Einreihung erstellt hatte, befand, die Anforderungen hätten sich nicht geändert.

## Vergessen gegangen?

Nach der Auslagerung des Spitals aus der kantonalen Verwaltung 2015 informierte die Spitaldirektion auch die Ernährungsberaterinnen darüber, in welchem Lohnband sie im neuen Gesamtarbeitsvertrag angesiedelt seien. Erneut gelangte das Dutzend Fachpersonen – nun vertreten durch die VPOD-Vertrauensanwältin – mit dem bekannten Antrag an die Spitaldirektion: Sie seien rückwirkend in eine höhere Lohnklasse einzureihen. Als man nämlich die Löhne der Pflege, der Physio- und der Ergotherapie erhöht habe, sei ihre Sparte nicht berücksichtigt worden. Dabei habe sich auch ihr Beruf stark entwickelt.

Diese Argumente reichten für eine materielle Prüfung nicht aus, beschied das Spital. Doch die Fachleute liessen nicht locker: Als der GAV in Kraft war, reichten die zwölf bei der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben ein Gesuch um Schlichtung ein. Diese

*Zu den Spitalberufen, die eine Fachhochschulausbildung verlangen, gehört auch die Ernährungsberatung.*

Verhandlung endete allerdings im Patt. Der nächste Schritt war eine Beschwerde. Das Kantonsgericht hatte zu beurteilen, ob das Spital im Recht sei, wenn es nicht auf die Forderung nach Neueinstufung eintrete. Nein, sagte das Gericht; eine solche Überprüfung auf Diskriminierung sei jederzeit möglich und nicht an Fristen gebunden. Die Ernährungsberaterinnen hatten darauf hingewiesen, dass die letzte Einreihung 2001 erfolgt war; die neue Ausbildung habe 2007 wesentliche Veränderungen gebracht, die eine Neu beurteilung rechtfertigten. Die Beschwerde wurde also gutgeheissen und die ganze Angelegenheit zur Neu beurteilung an die Spitaldirektion zurückspediert.

Diese blieb stur und meinte in der revidierten Verfügung, die Ernährungsberatung sei eigentlich ja bereits bei Einführung des GAV zu hoch angesiedelt worden – nämlich im Lohnband 11 statt 10. Das habe zwar «keine betragsmässige Besserstellung» zur Folge gehabt, biete aber «aufgrund der jährlichen Lohnentwicklungsrunden eine grössere Entwicklungsmöglichkeit». Deshalb werde das Gesuch um Erhöhung der Lohnklasse – man ahnt es – abgewiesen. Nun hatten die Ernährungsberaterinnen definitiv genug und schoben den Ball mit-



tels Lohnklage wieder zum Kantonsgericht: Dieses musste sich jetzt auch inhaltlich mit der Sache befassen. Die Verhandlung mündete in einen Kompromiss: Die Parteien vereinbarten einen neuen Überführungslohn, der gleichzeitig mit dem GAV – also rückwirkend – in Kraft treten sollte. Dieser entsprach einer strukturellen Lohnerhöhung um 5 Prozent. Im Gegenzug verzichteten die Betroffenen auf eine noch weiter, bis 2011, zurückwirkende Lohnkorrektur (das war der Zeitpunkt, zu welchem sie ihr Anliegen erstmals eingebracht hatten).

## Entschädigung für Beharrlichkeit

Das Spital verpflichtete sich, die geschuldeten Lohnnachzahlungen mit Verzugszins zu leisten und beglich auch einen Teil der Anwaltskosten der Ernährungsberaterinnen. Mit der neuen Einreihung der Ernährungsberatung im Lohnband 12 des GAV-Lohnsystems wurden die zwölf tapferen VPOD-Mitglieder für ihren Mut, ihre Geduld und ihre Beharrlichkeit entschädigt. Gleichzeitig hatten sie das Ansehen für ihren ganzen Beruf verbessert. Die Höhereinstufung war mit Blick auf die Ausbildung, aber auch im Vergleich zur Situation in anderen Kantonen, vollkommen angebracht.

Informell Beschäftigte im südlichen Afrika schliessen sich landesübergreifend zusammen

# Perspektiven schaffen

Das Southern African Regional Network fördert den Austausch von informell beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeitern im südlichen Afrika. Grenzüberschreitend versuchen sie, durch kollektive Organisation aus der Prekarität herauszukommen. | Text und Foto: Melanie Wirz (Karte: omersukrugoksu/iStock)

Ein heisser Tag in Kapstadt, obwohl ein stürmischer Wind durch die Strassen der Vorstadt Mowbray braust. Hier, zwischen den Bauten aus der Kolonialzeit, wartet Nandi Vanqa-Mgijima auf mich. Sie ist die Leiterin des Southern African Regional Network (Sarn), das sich für Beschäftigte in prekären Bedingungen einsetzt. Es wurde 2020 von Solidar Suisse



«Moderne Sklaverei»: Nandi Vanqa-Mgijima prangert die laschen Arbeitsgesetze Südafrikas an.

und der südafrikanischen Partnerorganisation Casual Workers Advice Office initiiert mit dem Ziel, den länderübergreifenden Austausch über Möglichkeiten der kollektiven Organisation zu fördern. Im Sarn werden aktuelle Entwicklungen und Probleme analysiert – zum Beispiel die Art und Weise, wie multinationale Konzerne und Grossunternehmen die Arbeitsgesetze handhaben. «Unser Hauptziel ist es, Beschäftigte ohne formelle Anstellung zu stärken. Sie sollen ihre Rechte einfordern können, um ihre Si-

tuation zu verbessern», führt die Koordinatorin aus.

## Kämpfe vernetzen

Das Netzwerk besteht aus sieben Organisationen aus dem südlichen Afrika: Gewerkschaften und Foren aus Lesotho, Namibia, Sambia, Südafrika und Zimbabwe sowie aus dem Inselstaat Mauritius sind darin zusammengeschlossen; sie organisieren Hausangestellte und Landar-

beiterinnen und -arbeiter, Beschäftigte in der Zuckerindustrie oder im Handel Tätige. Hauptsächlich Gelegenheitsarbeiterinnen und befristete Angestellte sind so vereint. Sie kämpfen für faire Bedingungen, etwa für Festanstellungen, und wollen ihre Kämpfe vernetzen.

Beispiel Südafrika: Nahezu 30 Jahre nach dem Ende der Apartheid sind die Arbeitslosigkeit und die hohe Zahl von Gelegenheitsarbeitskräften immer noch ein grosses Problem. 5,6 Millionen Erwerbsfähige

zwischen 18 und 34 Jahren haben keinen Job. Aus ihnen werden die prekär Beschäftigten rekrutiert, die Leih- oder Gelegenheitsarbeit verrichten müssen oder die mit «Null-Stunden-Verträgen» angestellt sind. Bei einer Bevölkerung von gut 60 Millionen waren 2020 fast 5 Millionen Arbeitnehmende in Südafrika informell beschäftigt, die meisten davon weiblich und Wanderarbeiterinnen. Sie haben keine Garantie für ein regelmässiges Einkommen und sind ohne jede soziale Absicherung. «Das ist moderne Sklaverei», sagt Nandi Vanqa-Mgijima, und macht die zu flexiblen Arbeitsgesetze des Landes verantwortlich: «Statt dem Schutz der Arbeitnehmenden stehen Profit und neoliberale Marktpolitik im Vordergrund.»

## Reiche Geschichte

An der Wand hinter Nandi Vanqa-Mgijima hängen Poster von früheren Kampagnen mit Slogans wie «Why are so many people hungry?». Die Bücherregale sind gefüllt mit archivierten Zeitungsartikeln. «Südafrika hat eine reiche Geschichte von Bewegungen für Freiheit und Gerechtigkeit», sagt die 53-Jährige und erzählt von der Arbeiterbewegung, die eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Apartheid spielte. «Ironischerweise ist die Macht der Gewerkschaften wenige Jahre nach ihrem Höhepunkt 1994 verkümmert.» Die Gewerkschaften sind heute bei der Organisation inexistent. Hier setzt das Netzwerk an: «Wir wollen Lösungsansätze erarbeiten, Kampagnen lancieren und auf der politischen Ebene einen Wandel zugunsten von prekär Beschäftigten vorantreiben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Nationalitäten sollen sich zusammenschliessen und eine starke Bewegung aufbauen, um der Ausbeutung entgegenzuwirken.»



Das Netzwerk SARN umfasst Organisationen aus 6 Ländern im südlichen Afrika: aus den benachbarten Staaten Lesotho, Namibia, Sambia, Südafrika und Zimbabwe sowie vom Inselstaat Mauritius (hier nicht sichtbar).

Yvonne Zimmermann, Bern, und Aurora García, Basel, Koordinatorinnen Solifonds, Zürich

# Drangeblieben

Der Solifonds feiert seine ersten 40 Jahre. Yvonne Zimmermann und Aurora García koordinieren dieses unbürokratische Empowerment zugunsten des globalen Südens und sind davon kein bisschen müde.

| Text: Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)



Solidarität gibt ihnen Kraft: Aurora García (links) und Yvonne Zimmermann vom Solifonds.

Seit 4 Jahrzehnten gibt es den Solifonds. Er hat, seit der internationale Teil des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks *Solidar Suisse* heisst, noch etwas mehr Aufwand, der Welt und der Schweiz zu erklären, wer er ist und was er tut. Während *Solidar* der Flüchtlingsbetreuung in der Ära von Faschismus und Zweitem Weltkrieg entstammt und also ein «Hilfswerk» ist (auch wenn man das heute nicht mehr so nennt), ist der *Solifonds* ein Kind der 1980er Jahre. «Entwicklung heisst Befreiung» lautete damals die Parole. Die Solidarität galt den Bewegungen in der «Dritten Welt» (die heute ebenfalls anders heisst). Der Solifonds hat sein Wirkungsfeld in der punktuellen und unbürokratischen Unterstützung von sozialen Kämpfen im globalen Süden; er springt ein, wo es dringend ist.

## Büezerinnen in Pakistan

Wie erfährt man eigentlich in einem kleinen Büro, halb im Untergeschoss an der Zürcher Quellenstrasse, wo Unterstützung benötigt wird? Wie können Arbeiterinnen, die sich in Mali oder auf den Philippinen zusammentun, wissen, dass der Solifonds genau dafür ein Budget hat: fürs Drucken

ihrer Plakate oder für ihren Streik oder für eine öffentlichkeitswirksame Aktion? Und wie finden die beiden Koordinatorinnen Yvonne Zimmermann (seit 14 Jahren dabei) und Aurora García (seit 5 Jahren), die zusammen lediglich 130 Stellenprozent füllen, heraus, ob ein Anliegen oder eine Gruppe legitim und unterstützungswürdig ist, ob das Geld am Ziel ankommt und ob es zweckgemäss eingesetzt wird?

Über die Verwendung der Gelder entscheidet ein 13-köpfiger Stiftungsrat, in dem die Stifterverbände (SP, SGB, *Solidar Suisse* sowie Entwicklungsorganisationen wie *Public Eye*) vertreten sind. Dabei ist das grosse Netzwerk der Koordinatorinnen wie der beteiligten Organisationen von Nutzen. Auf diese Weise werden Kämpfe und Milieus erreicht, die in den traditionellen Gewerkschaften kaum eine Lobby haben. Etwa Heimarbeiterinnen in Pakistan: Nein, nicht Hausangestellte, sondern Büezerinnen, die bei sich zuhause (oft textile) Produkte anfertigen – so wie das im Sanktgallischen oder im Zürcher Oberland bis vor 100 Jahren Brauch war. Wie sich da überhaupt finden? Wo sich treffen? An wen sich wenden, wenn

zweilichtige Mittelsmänner einen übers Ohr hauen wollen mit Material oder Geld?

Ein Beitrag des Solifonds festigt den noch jungen Zusammenschluss; die Heimarbeiterinnen erreichen die Anerkennung im Arbeitsrecht, 5 Millionen profitieren davon. Darüber hinaus bietet die gewerkschaftliche Organisation die für viele Frauen erstmalige Gelegenheit, ausserhalb patriarchaler Überwachung mit anderen Frauen in Kontakt zu treten und sich der eigenen Bedürfnisse bewusst zu werden. Ob in Kamerun, Togo oder Gabun, ob in Kolumbien, Brasilien oder Guatemala, ob in der Moldau oder der Ukraine: Es sind immer wieder die speziell prekären Kontexte, in denen der Solifonds mit wenigen Mitteln viel auszurichten vermag. Einfacher wird das derzeit gerade nicht: Der Transfer von Geld wird immer bürokratischer und schwieriger. Und, schlimmer: Autoritäre Regimes gehen dazu über, soziale Bewegungen pauschal als «terroristisch» zu diffamieren und zu kriminalisieren.

## Ungeheure Kraft

Auf die Frage, ob angesichts solcher Entwicklungen nicht manchmal sisyphusartige Gefühle aufkommen, reagieren Yvonne Zimmermann und Aurora García fast erstaunt. Die Bernerin, die zuvor in Lateinamerika in der Solidaritätsarbeit wirkte, und die Baslerin mit spanischen Wurzeln, die vorher bei der Unia im Migrationsbereich tätig war, kommen nämlich gar nicht auf die Idee, dass man resignieren könnte. Aufgeben ist für sie schlicht keine Option, Hoffnung unabdingbar. Oder, in Yvonne Zimmermanns Berndeutsch: «Drannebylybe!» Beide Koordinatorinnen berichten von bewegenden Momenten der Solidarität, die sie erlebt haben. Und von der ungeheuren Kraft, die von den unterstützten Bewegungen immer wieder auch auf sie selbst überspringt.



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



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

## Frühlingsangebot

**gültig bis 30. Juni 2023**

**Pauschal pro Person in**  
Doppelzimmer Standard zum Preis von CHF 369.-  
Doppelzimmer Superior zum Preis von CHF 399.-

**Der Preis beinhaltet:**  
3 Übernachtungen in Doppelzimmer  
3 Frühstücksbuffet  
1 „Gourmetmenu“ (Vier-Gänge-Abendessen)  
2 Drei-Gänge-Abendessen  
1 Flasche Merlot (pro Doppelzimmer)  
• W-LAN  
• freie Parkplätze

**Angebot auf Anfrage und nach Verfügbarkeit**



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

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

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

vpod  ssp

### Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Natascha Wey

Redaktion: Christoph Schlatter | 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 10-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:  
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 18000 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

