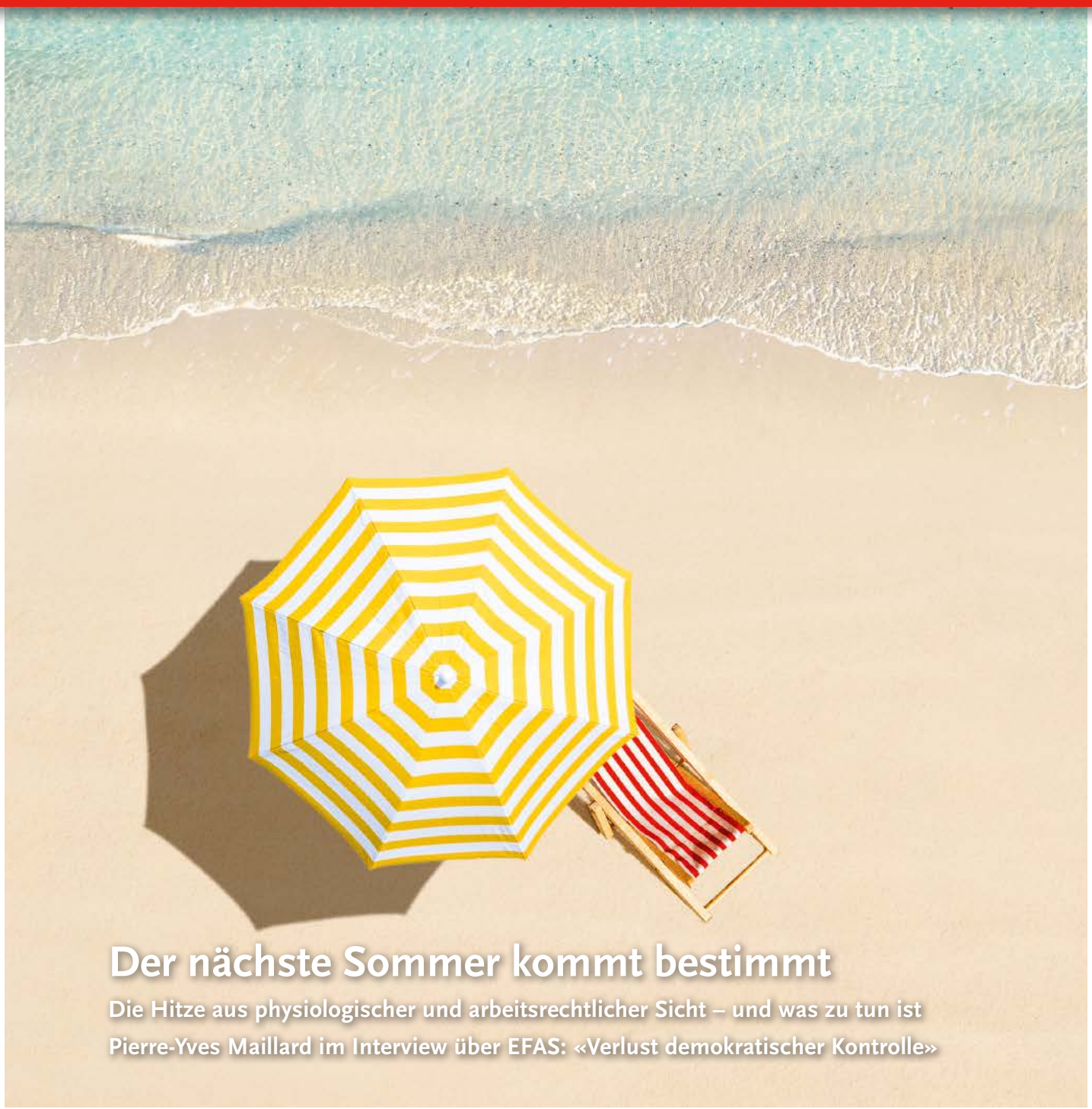
September 2024
Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

Die Gewerkschaft
Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

VPOD



Der nächste Sommer kommt bestimmt

Die Hitze aus physiologischer und arbeitsrechtlicher Sicht – und was zu tun ist

Pierre-Yves Maillard im Interview über EFAS: «Verlust demokratischer Kontrolle»

Investieren und bis 1 000 Franken Bonus sichern

Spezialangebot für VPOD-Mitglieder!
cler.ch/vpod

Investieren Sie in unsere Anlagelösung* und profitieren Sie von den Vorteilen einer Vermögensverwaltung und unserer langjährigen Anlagekompetenz. Wählen Sie aus vier nachhaltigen Anlagestrategien und nutzen Sie die Renditechancen an den Finanzmärkten.

Bonusberechtigt sind Sie für zwei Jahre ab Eröffnung der Anlagelösung und einer Investition von 10 000 CHF. Auf zusätzliche Einzahlungen erhalten Sie 10 % Bonus, maximal 500 CHF pro Jahr. Der Bonus wird automatisch in Ihre Anlagelösung investiert. cler.ch/vpod

* Die Hinweise zur Anlagelösung dienen ausschliesslich Werbezwecken. Bei der Anlagelösung Bank Cler handelt es sich um einen Strategiefonds mit verschiedenen Teilvermögen. Für den Prospekt und die Basisinformationsblätter verweisen wir auf cler.ch

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca
CLER

Ich will VPOD-Mitglied werden!

☐ **Ich möchte dem VPOD beitreten.**

☐ **Ich interessiere mich für die Arbeit des VPOD und möchte mehr Informationen.**

Vorname/Name: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Arbeitsort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

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

Themen des Monats

5 **Volk gibt richtige Antwort**
Die vermurkste BVG-Reform ist an der Urne gescheitert

6 **15 000 fordern: Mehr vom Kuchen!**
Klare Ansage zum Lohnherbst: 5 Prozent plus

7–9 **Handwerk: Wir sind noch da!**
Gemeinsame Verbandskonferenz der Branchen Wartung & Reinigung und Bau Land Forst in Schaffhausen

10–11 **«Es braucht *mehr*, nicht weniger Steuerung»**
Interview mit Pierre-Yves Maillard, Präsident SGB, ehemaliger Gesundheitsdirektor des Kantons Waadt

13–20 **Dossier: Sommerhitze**
Der Klimawandel ist da – wie reagiert die Arbeitswelt auf die immer grössere Sommerhitze?

21 **A&O-Serie Teil 4: Über Teamarbeit**
Arbeits- und Organisationspsychologie aus gewerkschaftlicher Sicht mit Fabio Höhener

Rubriken

4 **Gewerkschaftsnachrichten**

12 **Aus den Regionen und Sektionen**

20 **Dragica Rajčić Holzner:** Von Büchern und Menschen (6)

22 **Wirtschaftslektion:** Sie kommen, wenn man sie braucht

23 **Wettbewerb:** Sicherer Hafen

24 **VPOD aktuell**

25 **Hier half der VPOD:** Vollendete Tatsachen

26 **Solidar Suisse:** Bargeld und Ziegen

27 **Menschen im VPOD:** Pamela Städler, Stellenleiterin Selbsthilfe St. Gallen und Appenzell, Co-Präsidentin VPOD Ostschweiz, Lichtensteig

Redaktion/Administration:
Postfach, 8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
Nr. 6, September 2024
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch
Erscheint 8-mal pro Jahr

Christoph Schlatter ist Redaktor des VPOD-Magazins

Ein Dutzend Dinge, an die wir zu lange geglaubt haben, die aber einfach nicht wahr sind

Erstens: dass Teflon aus der Raumfahrt stammt. Teflon wurde schon 1938 erfunden, die erste Teflonpfanne gab es 1954. Und das Material, das tatsächlich aus der Raumfahrt ins Erdenleben eingedrungen ist, heisst Goretex.

Zweitens: dass der Wasserstrudel im Ablauf der Badewanne auf der Nordhalbkugel gegen, im Süden mit dem Uhrzeigersinn dreht. Das gilt zwar für Hoch- und Tiefdruckgebiete und im abgeschotteten Labor. Aber für die Wanne in unseren Badezimmern ist die Corioliskraft viel zu schwach. Der Strudel dreht, wie er will.

Drittens: dass unsere Städte lebenswerter werden, wenn wir den Verkehr aus ihnen verbannen. Ja, liebe Grüne und liebe SP: Was herauskommt, wenn ihr autofreie oder -arme Zonen schafft, ist Entmischung samt höheren Mieten. Siehe Weststrasse, 8003 Zürich. (Falls Verbrennungsmotoren nicht mehr zeitgemäss sind, schlage ich das Aufstellen von umweltfreundlich betriebenen Lärmmaschinen vor: Damit könnte man die Mietzinsen in den beschallten Gebieten zuverlässig senken oder – wie in der Zürcher Rosengartenstrasse – tief halten.)

Viertens: dass eine unsichtbare Hand die Wirtschaft organisiert und die Ressourcen dorthin lenkt, wo sie am nötigsten gebraucht werden. Nö, nicht? Weil sonst würde ja nicht in systemrelevanten Teilen der Ökonomie – etwa im Gesundheits-, im Sozial- und im Bildungsbereich – ein so hartnäckiger Fachkräftemangel herrschen.

Fünftens: dass Sprache die Welt bestimmt und formt. Es ist eher umgekehrt.

Sechstens: dass die wechselwählerabhängige Demokratie die globalen Probleme von Migration bis Klima innerhalb von Nationalstaaten zu lösen vermag.

Siebentens: dass Musik aus denen, die sie hören, bessere Menschen macht. Schön wär's gewesen. Aber allein die Geschichte der soeben 200-jährig gewordenen Neunten von Beethoven, die auch Scheusalen wie Hitler und Stalin so gefiel, widerlegt es.

Achtens: dass Wollen hilft.

Neuntens: dass Wünschen hilft.

Zehntens: dass sich die Geschichte wiederholt.

Elftens: dass sich die Geschichte nicht wiederholt.

Und zwölftens: dass diese neu so sehr propagierten Kältewaschmittel den Flecken schon bei 40 Grad den Garaus machen. Geschweige denn bei 30 Grad.

Zeitung ohne Personal: Gewinnmaschine Tamedia baut ab.

Da müssen wir noch üben: Das BSV hat falsch gerechnet.

Brutale Einschnitte bei Tamedia

Zu den Unternehmen, bei denen das Aktionariat riesige Dividenden an Land zieht, die im Kerngeschäft dann fehlen, gehört Tamedia. Fast 300 Vollzeitstellen sollen dort abgebaut werden, und zwar rund 200 im Druckereigeschäft, die restlichen in den Redaktionen, wobei vor allem in der Westschweiz ausgedünnt wird. Die Massenentlassung wird von den Gewerkschaften aufs Schärfste kritisiert. Tamedia konzentriere sich «einmal mehr auf Profitmaximierung, anstatt soziale Verantwortung wahrzunehmen und in den Journalismus zu investieren», heisst es vonseiten Syndicom. Mediensekretärin Stephanie Vonarburg rechnet vor, dass die Aktionärsfamilie Supino-Coninx in den letzten 15 Jahren 670 Millionen Franken aus der Firma gesaugt hat – fast ein Drittel des gesamten in diesem Zeitraum erwirtschafteten Gewinns. Der VPOD-Landesvorstand hat sich mit einer Solidaritätsnote an die betroffenen Mitarbeitenden gewandt und ihrem Kampf seine volle Unterstützung zugesagt. | *slt (Foto: Melissanews/Wikimedia CC)*

Pflege-Initiative: Nicht ohne Geld

Eine Folge der coronahalber angenommenen «Initiative für eine starke Pflege» ist der Entwurf für ein neues «Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege» (BGAP). Kommt das Gesetz wie vom Bundesrat vorgeschlagen durch, führt es längerfristig zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen speziell dort, wo heute öffentliches Recht gilt. Eine Regelung erachtet der VPOD als sinnvoll, aber es sei «eine Illusion zu glauben, dass die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals ohne zusätzliche Finanzierung verbessert werden». | *vpod*

«Spar-Experten»: Falsche Frage, falsche Antwort!

Eine «Expertengruppe Aufgaben- und Subventionsüberprüfung» des Bundes hat ihren Bericht vorgestellt. SGB und VPOD sagen: Wer die falschen Fragen stellt, bekommt auch falsche Antworten. Die Schweiz hat kein Schuldenproblem. Im Gegenteil: Die öffentliche Hand, vor allem die Kantone, schreiben regelmässig Überschüsse. Bund, Kantone und Kommunen sitzen auf Eigenkapital von mittlerweile 100 Milliarden Franken, auch wegen der falsch umgesetzten Schuldenbremse. Potenzial auf der Einnahmenseite wird von der Expertengruppe vernachlässigt; stattdessen will sie sozial- und demokratiepolitisch gefährliche Einschnitte. | *sgb/vpod*

Konsequenzen aus AHV-Rechnungsfehler

Jahrelang hat der Bund – er hat's jetzt zugegeben – mit zu negativen AHV-Finanzszenarien operiert. Aus Sicht des VPOD besteht jetzt Handlungsbedarf, denn die Rechnungsfehler hatten konkrete Auswirkungen – namentlich auf die Volksabstimmung über die Erhöhung des Frauenrentenalters im September 2022. Bei korrekter Information wäre die Vorlage verworfen worden. Der VPOD hält fest: Demokratie braucht eine fundierte Meinungsbildung auf der Basis zuverlässiger Information. Abstimmungsbeschwerden, die das Ergebnis aufheben wollen, sind auch von gewerkschaftlicher Seite eingereicht und werden von SGB und VPOD unterstützt. | *vpod*
(Foto: takasuu/iStock)

Bau: Zähe Lohnverhandlungen

Die Bauwirtschaft boomt: Umsätze auf Rekordhöhe, volle Auftragsbücher, steigende Preise. Gleichzeitig herrscht Fachkräftemangel – jeder zweite Maurer verlässt die Branche – und die Kaufkraft sinkt: Eine Auswertung des Bundesamts für Statistik bestätigt, dass die Reallöhne auf dem Bau seit 2016 rückläufig sind. Vor diesem Hintergrund fordern die Gewerkschaften Unia und Syna in der diesjährigen Lohnrunde 250 Franken generell. Die Baumeister haben in der ersten Verhandlungsrunde darauf nicht reagiert, sondern rütteln im Gegenteil an der bisherigen Abwicklung des GAV-Vollzugs. Das Rückerstattungssystem verbilligt de facto die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Für die Unia ist der Vorstoss «ein Angriff auf die schweizerische Sozialpartnerschaft» und undiskutabel. | *slt*

Die vermurkste BVG-Reform ist an der Urne krachend gescheitert

Volk gibt richtige Antwort

Die zwei Drittel Nein-Stimmen mögen unterschiedlich motiviert sein und aus verschiedenen Lagern stammen. Wichtig ist, dass diese schlechte BVG-Reform vom Tisch ist. Eine Neuauflage muss Lehren aus dem Debakel ziehen.

Text: *Jordi Serra, VPOD-Zentralsekretär (Foto: Keystone)*

Viel wurde diskutiert, ob die BVG-Reform zu kompliziert sei und die Stimmbevölkerung überfordere. Die zweite Säule ist per se eine komplexe Materie, und ja, jetzt kam noch eine komplexe Vorlage obendrauf. Aber die Leute haben trotzdem verstanden, dass die Reformvorlage sozialpolitisch nicht «verhebt». Sie war technisch nicht durchdacht, nicht erklärbar und eben schlicht nicht im Interesse der Versicherten. Zu viele Verliererinnen und Verlierer hätte sie kreiert: Es drohten drastisch steigende Lohnabzüge, die Unsicherheit hätte zugenommen.

Klares Nein zu schlechter Vorlage: Diese BVG-Reform kommt nicht in Fahrt.

Schaden ist angerichtet

Das überdeutliche Nein zeigt: Wer den Koordinationsabzug neu festlegen will, muss das mit Bedacht tun. Und Leistungssenkungen im Obligatorium werden nicht goutiert. Das Nein ist folgerichtig und kann nicht überraschen. Diese Vorlage hätte nie an die Urne kommen dürfen. Den Schaden allerdings, den sie angerichtet hat, sollte man nicht unterschätzen.

Der Vorwurf, die Linken wollten die zweite Säule sowieso zugunsten einer Volkspension abschaffen, geht ins Leere, solange die bürgerliche Parlamentsmehrheit zusammen mit der Versicherungs- und Bankenlobby dermassen weit am Stimmvolk vorbeipolitisiert. Wenn der angeschlagene Ruf des BVG wiederhergestellt werden soll, braucht es solidarische Massnahmen zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten und von Tieflöhnerinnen. Ausserdem müssen die fragwürdigen Geschäftsinteressen von gewinnorientierten Anbietern durchleuchtet und besser reguliert werden.

Tiefsteuern: Luzern eifert Zug nach

Das Stimmvolk hat in Luzern ein Steuergesetz durchgewinkt, das zu Einnahmeausfällen von voraussichtlich 180 Millionen Franken führen wird. Profitieren werden in erster Linie kapitalstarke ausländische Unternehmen; daneben gibt es geringfügige Erleichterungen für tiefe Einkommen. Fehlen wird das Geld vor allem in den Kommunen, etwa für den Bau von Schulhäusern, wie Patrick Schnellmann, Finanzverwalter der eher finanzschwachen Gemeinde Emmen, dem Schweizer Fernsehen darlegte. Vergeblich warnte das Nein-Komitee (darin auch der VPOD), das Streben Luzerns nach einem Spitzenplatz im Steuerwettbewerb werde nur Verlierer zeitigen: Die Vorlage wurde mit Zweidrittelmehrheit und in allen Gemeinden, auch in Luzern (61,4 Prozent Ja) und – knappstes Resultat – in Emmen (53,4 Prozent Ja), gutgeheissen.

slt (Foto: Jag9889/Wikimedia CC)

15 000 fordern: Mehr vom Kuchen!

Der Teuerungsausgleich hat nicht Schritt gehalten; die Reallöhne sind gesunken. Gegen diese Ungerechtigkeit haben in Bern im September rund 15000 Menschen demonstriert. Ob Malerin oder Bähnler, ob Bauarbeiter oder Pflegefachfrau: Es gibt in fast allen Branchen Handlungsbedarf. Insbesondere kämpfen die Gewerkschaften gegen eine Entwertung der Berufslehre: Ein EFZ sollte einen Lohn von 5000 Franken garantieren. | *vpod*

(Fotos: Eric Roset)

Klare Ansage: 5 Prozent plus

An der traditionellen frühherbstlichen Lohn-Medienkonferenz hat der SGB die Entwicklung der letzten Jahre mit «mehr als ernüchternd» charakterisiert. Die Reallöhne liegen heute unter dem Niveau von 2019 – trotz guter Ertragslage und guter Konjunktur. Die SGB-Verbände sehen die laufende Lohnrunde als wegweisend an: Die Löhne müssen mit der Arbeitsproduktivität und der Teuerung Schritt halten, damit sich die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital nicht zugunsten des Letzteren verschiebt. Just das war in den vergangenen Jahren der Fall.

SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard spricht sogar von Zuständen, wie es sie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gegeben habe. Covid-Krise und Ukraine-Krieg taugen seiner Meinung nach nicht zur Erklärung – bei früheren geopolitischen Ereignissen ähnlicher Dimension hätten sich die Löhne weit besser gehalten. Maillard zufolge steht hinter der aktuellen Entwicklung eine ideologische Verhärtung auf der Arbeitgeberseite: Der Konsens über die Kaufkraftanpassung sei verloren gegangen. Hunderttausende von Haushalten, die nicht im Luxus, aber in einer gewissen materiellen Sicherheit zu leben pflegten, blickten heute besorgt auf das Ende des Monats, so Maillard. Sie arbeiteten viel, bemühten sich, das Familienleben und den Job unter einen Hut zu bringen, und am Ende des Tages beziehungsweise des Jahres falle die finanzielle Bilanz dennoch negativ aus. Und allfällige Ersparnisse seien aufgebraucht.

«Die Menschen haben genug von scheinheiligen Reden. Wir müssen jetzt schnell dafür sorgen, dass für Arbeit wieder der reale Preis bezahlt wird», verlangte der SGB-Präsident.

Natascha Wey, Generalsekretärin VPOD, hieb in die gleiche Kerbe und rechnete vor, dass die Löhne im Service public von der negativen Reallohnentwicklung nicht ausgenommen sind. Im Gegenteil: «Viele Kantone und der Bund sind mit dem Teuerungsausgleich weit im Rückstand, und die Reallöhne im öffentlichen Sektor sind in den letzten Jahren teilweise sogar stärker gesunken als im privaten Bereich.» Lohnerhöhungen von bis zu 5 Prozent müssten die Folge sein.

Die jüngste Entwicklung löst insbesondere deshalb Empörung aus, weil die Kantone im Jahr 2023 in ihren Erfolgsrechnungen einen kumulierten Überschuss von 2,2 Milliarden Franken ausweisen – bei einem zuvor budgetierten Defizit von 1,6 Milliarden Franken. Begründet wird diese Diskrepanz vor allem mit «unerwartet» hohen Einnahmen, auf der Ausgabenseite werden aber oft auch tiefere Personalausgaben als Grund genannt. Angesichts der Tatsache, dass die für das vergangene Jahr budgetierten Lohnanpassungen in fast allen Kantonen weit hinter der Teuerung zurückblieben, sei es inakzeptabel, diese Mittel nicht voll auszuschöpfen, so Wey. Leider bocke die Gegenseite: «Wir haben noch nie so eine Sturheit und Radikalität der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst erfahren.» Ein Blick über die Grenze zeigt nach Einschätzung der VPOD-Generalsekretärin, dass es auch anders geht: «In Deutschland steigen die Reallöhne seit Mitte 2023, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bildungsbereich dieses Jahr sogar überdurchschnittlich stark.»

Wie sich der Kaufkraftverlust konkret auf die Beschäftigten im Service public auswirkt, wird auch eine vom VPOD durchgeführte Umfrage unter dem Titel «Rechnest du noch, oder kriselt es schon?» zeigen, die derzeit ausgewertet wird und deren Ergebnisse in einer der nächsten Ausgaben dargestellt werden. | *vpod*

Gemeinsame Verbandskonferenz der Branchen Wartung & Reinigung und Bau Land Forst in Schaffhausen

Handwerk: Wir sind noch da!

Die Handwerker fühlen sich heute oft ein wenig als Stiefkinder im VPOD. Die Verbandskonferenz in Schaffhausen war – trotz mässiger Beteiligung – eine Selbstvergewisserung und ein Zeichen nach aussen und innen: Wir sind noch da! | **Text:** *Christoph Schlatter (Fotos: Olivia Kron)*

Gruppenbild mit Damen – (stehend v.l.:) Daniel Kaiser (W&R Zürich), Pascal Werren (W&R Bern), Yves Lebet (W&R Bern), Dominic Haas (BLF Zürich), Kurt Altenburger (alt Zentralsekretär, Gast), Benjamin Zachmann (BLF Zürich), Patrick Binotto (BLF Schaffhausen), Peter Neuhaus (BLF Bern), Antonio Ariniello (BLF Zürich), Christian Gafner (BLF Bern), Michael Struffenegger (BLF Bern), Silvia Burkhalter (W&R Bern), Simon D'Atri (BLF Schaffhausen, halb verdeckt), Peter Küng (W&R Schaffhausen), Daniel Job (W&R Zürich, fast verdeckt), Cedric Käppler (BLF Schaffhausen, halb verdeckt), Nicolas Wildi (Zentralsekretariat), Hansueli Feuz (W&R Bern, Präsident Kommission), Andres Roth (W&R Zürich); (sitzend v.l.:) Olivia Kron (Zentralsekretariat), Christoph Schlatter (Zentralsekretär), Michel Berger (Branchensekretär).

Seit den letzten Konferenzen der VPOD-Handwerksbranchen ist viel Zeit vergangen: Bau Land Forst traf sich zuletzt 2018 auf dem Berner Gurten, Wartung & Reinigung 2017 an der ETH Zürich. Die Pause ist in erster Linie der Pandemie geschuldet, aber auch einer gewissen Schwäche der Organisation. Jetzt haben sich die beiden Kommissionen zusammengetan und eine gemeinsame Veranstaltung in Schaffhausen ausgerichtet. Was die Zahlen angeht – knapp 30 Teilnehmende –, kann man schwerlich von einem überwältigenden Neuanfang sprechen. Aber diejenigen, die dabei waren, haben nicht nur eine gute Zeit miteinander verbracht, in der Gewerkschaftliches und Geselliges angenehm verschränkt waren; sie haben auch ein wichtiges Zeichen gesetzt – gegen aussen wie in den Verband hinein.

Eigenständig, aber synergetisch

Separat in ihren Kommissionen und nachher gemeinsam im Plenum der Konferenz wurde unter anderem erörtert, ob es hülfe, wenn die beiden Kommissionen verschmölzen. Sollte das also eine Art Vereinigungsparteitag werden? Nein, sowohl Bau Land Forst als auch die Schwesterkommission Wartung & Reinigung wollen weiterhin eigenständig funktionieren. Eine Vereinheitlichung würde ja die Repräsentation und das Gewicht der Branchen im Verband zusätzlich schwächen, sagt auch Hansueli Feuz, Präsident Wartung & Reinigung.

Einigen Mitgliedern stecken die Vorgänge am letzten VPOD-Kongress noch in den Knochen, wo trotz Spardruck grosszügig Stellenetats für Feminismus und Migration zuge-

Stadtpräsident grüsst Verbandskonferenz: Peter Neukomm.

Impressionen vom vielleicht schönsten Friedhof der Schweiz.

sagt wurden, während die Anliegen der Handwerksberufe abgeschmettert wurden, jedenfalls soweit sie etwas gekostet hätten. Nach engagierter Debatte beschloss die Konferenz, Synergien zu nutzen, wo sie sich bieten. Die Sekretäre Michel Berger und Christoph Schlatter müssen dazu ein Konzept vorlegen. Dass die Wahlen einige Jüngere in die beiden Kommissionen hoben, ist erfreulich – und zugleich notwendig, da etliche Altgediente kurz vor dem Ruhestand stehen.

Die gewerkschaftspolitischen Themen wurden in Schaffhausen anhand zweier Resolutionen diskutiert (unten leicht gekürzt wiedergegeben). Unter dem Titel «Der Hitze gemeinsam begegnen» fordern vor allem die im Freien arbeitenden Handwerker eine angemessene Reaktion der Arbeitgeber auf die immer heisseren Sommer. Bereits ab 25 Grad braucht es für Aussentätigkeiten besondere Massnahmen wie zusätzliche Trinkpausen oder die Verschiebung schwerer Arbeiten. Ab 30 Grad muss es unbürokratische Möglichkeiten zur Arbeitseinstellung («Hitzefrei») geben. Mit anderen Worten: Die Sommerhitze muss wie die längst akzeptierte Winterkälte endlich als «Schlechtwetter» anerkannt und entschädigt werden.

Die andere Resolution – «Komplexe Handwerksberufe – Wertschätzung hält nicht Schritt» – ist eine Art Schrei nach Anerkennung und Wertschätzung. Diese bleiben den Vertretern der fraglichen Branchen oft auch deshalb verwehrt, weil ihre Arbeit einen grossen Haken hat: Sie ist oft gerade deshalb auf den ersten Blick unsichtbar, weil sie zuverlässig und in hoher Qualität erbracht wird. Auch der Schaffhauser Stadtpräsident Peter Neukomm, der die Konferenzdelegierten im schöngelegenen Pavillon im Park begrüsste, strich dieses Paradox heraus. Neukomm vertritt seit 15 Jahren die SP in der Stadtregierung, seit 9 Jahren ist er Stapi. Noch viel länger, nämlich seit 4 Jahrzehnten, ist er beim VPOD Mitglied. Er gehört zu jener rarer werdenden Spezies von Exekutivpolitik Treibenden, die ein klares Verständnis ihrer Rolle als Regierende besitzen, ohne dass sie deswegen ihre Wurzeln kappen. Klar, manchmal gewittert es. Aber dann hört es auch wieder auf. (Das konnten die Kommissionsmitglieder am Vortag selbst beobachten, die des Regens wegen den Heimweg vom Restaurant ins Hotel um ein Stündchen bzw. Gläschen verschieben mussten.)

Zu Gast im Wald

Peter Neukomm berichtete offen von seinen Schwierigkeiten, gutes Personal für die Stadt zu finden. Der Fachkräftemangel ist längst auch im süddeutschen Raum angekommen, wo man zu früheren Zeiten noch verhältnismässig leicht Leute fand. Auch von einem

Resolution 1:

Komplexe Handwerksberufe – Wertschätzung hält nicht Schritt

In den öffentlichen Anlagen und Gebäuden braucht es die direkte Präsenz und Intervention der öffentlichen Eigentümer und/oder Betreiber – in Form der schaffenden, sorgenden, reparierenden oder regelnden Hand der Beschäftigten. Oft ist ihre Leistung gerade deshalb auf den ersten Blick unsichtbar, weil sie zuverlässig und in hoher Qualität erbracht wird. Auf dieser Basis funktioniert die Schweiz, auf dieser Grundlage entsteht in den Städten und Gemeinden eine freundliche und angenehme Lebenswelt. Die beiden Verbandskonferenzen sind der Ansicht, dass ihre Mitglieder in ihrer Funktion als professionelle «Kümmerer» mehr Wertschätzung verdient haben, als ihnen im öffentlichen Diskurs derzeit zukommt. Auch die Pandemie hat aufgezeigt, wie wichtig ihre Arbeit ist.

Die Verbandskonferenzen Wartung & Reinigung und Bau Land Forst unterstreichen die zunehmende Komplexität ihrer Berufe. Da ist zum einen die Digitalisierung, die in den fraglichen Berufsfeldern weit fortgeschritten ist. An den meisten Orten und für fast alle Positionen wird heute der Umgang mit komplexen Computeranwendungen ebenso vorausgesetzt wie die Bereitschaft, unentwegt Neues zu lernen. Auch für die Verwendung neuer Maschinen und Fahrzeuge ist technische und digitale Neugier unentbehrlich. Die Verbandskonferenzen beklagen diesen Wandel nicht – oder nur dort, wo er den jeweiligen Kern ihrer Arbeit bedroht. Sie sind aber der Ansicht, dass ihre Lohneinreihung die digitale Innovation des letzten Jahrzehnts vielerorts nicht abbildet.

Auch in einem zweiten Punkt sehen die Berufsleute im öffentlichen Handwerk die jüngeren Entwicklungen unzureichend gewürdigt: Das Aufeinanderprallen unterschiedlicher Lebenswelten und die zunehmend egomane Anspruchshaltung einzelner Stakeholdergruppen zwingt sie sehr häufig in die Rolle der Mediatorin, des Vermittlers. Etwa in einer Schulanlage: Hier gilt es, die Raum- und Gestaltungsbedürfnisse der modernen Tagesschule in Einklang zu bringen mit den Anforderungen aus dem Quartierleben, den Wünschen der Sportvereine und den grundlegenden Sicherheits- und Hygienebestimmungen. Ähnliches gilt für den öffentlichen Raum ganz allgemein. Die aus derartigen

weiteren Problem erzählte Neukomm, das allerdings erst *nach* seiner Amtszeit virulent werden wird: Im Graben des Munots, des Schaffhauser Wahrzeichens, lebt eine Kolonie Damwild, deren Platzhirsch seit je den Namen des Stadtpräsidenten trägt. Was zu geschehen hat, wenn auch Schaffhausen dereinst einmal eine Stadtpräsident*in* bekommt, steht in den Sternen. Matriarchat im Munotgraben? Auf dem Turme ist es schon angekommen: Das berühmte Munotglöcklein hat seit 1589 zuverlässig jeden Abend um 21 Uhr gebimmelt – ausser am 14. Juni 2019, als die Munotwächterin frauenstreikte.

Für die Kollegen aus städtischen Garten- und Forstbetrieben war der Gang durch den Schaffhauser Waldfriedhof ein besonderer Höhepunkt. Nicht nur für sie: Die 17 Hektar grosse, zu Anfang des 20. Jahrhunderts geschaffene Anlage ist in der Schweiz einzigartig. Friedhofsgärtner Hans Schneckenburger, der zusammen mit dem Abteilungsleiter von Stadtgrün Schaffhausen, Timo Weisner, die Führung leitete, sieht hier «den Friedhof zu Gast im Wald». Dessen natürliche Dynamik gilt es so weit zurückzubinden, dass die kulturelle und rituelle Nutzung möglich ist. Aber auch nicht mehr. Alte Bäume etwa lässt man stehen, ungeachtet des Holzwerts.

Das Resultat ist ein speziell gestaltetes Stück Natur, in dem sich immer neue Fenster, Perspektiven, Ansichten öffnen und in dem zahlreiche Bestattungsformen und Trauerkulturen Platz finden. Besonders eindrücklich: die bemooste Urnennischenanlage. Oder die unterschiedlichen – beschrifteten oder anonymen – Gemeinschaftsgräber. Oder die Gedenkstätte für die Opfer der Bombardierung vom 1. April 1944.

Dass gelegentlich ein Reh die Rosenknospen vom frischen Grabstrauss abknabbert, muss man in solcher Umgebung in Kauf nehmen. Und die Angehörigen, die Vandalismus wittern, entsprechend informieren. Auch solche Kommunikation gehört – genau wie in der Resolution formuliert – zum Job derer, die auf dem Waldfriedhof Schaffhausen arbeiten.

Nutzungskonflikten resultierende Moderations- und Scharnierfunktion ist jedenfalls zu einem zentralen Merkmal der genannten Berufe geworden. Auch das sollte sich stärker als bisher in der finanziellen Wertschätzung abbilden.

Resolution 2:

Der Hitze gemeinsam begegnen

Seit der Steinzeit haben sich die Menschen in den gemässigten Klimazonen vor allem Gedanken gemacht, wie sie gut durch den Winter kommen. Seit einigen Jahren ist der Sommer zur Problemperiode geworden. Für die Verbandskonferenzen ist klar: In der ersten Reihe der Verantwortung stehen die Arbeitgeber. Die Fürsorgepflicht gebietet es, dass sie Massnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten ergreifen. Und zwar ehe die ersten Strassenarbeiter oder Kehrichtentsorger umkippen.

Spätestens ab einer Temperatur von 25 °C im Schatten sind für Aussenarbeiten besondere Massnahmen erforderlich: gesteigerte Aufmerksamkeit für genügend Flüssigkeitszufuhr, ausreichende Trinkpausen und ausreichend Wasser und elektrolythaltige Getränke vor Ort, Anpassung der Arbeiten an die Situation, Verlagerung von Arbeiten in den Schatten, Sorge für genügend Pausen an einem schattigen Ort, Ausdehnung der Pausenzeiten, Tenüerleichterung wo möglich, allgemeine Verlegung der Arbeitszeiten in den frühen Morgen und dergleichen.

Ab 30 °C können nur noch sehr reduziert Arbeiten im Freien ausgeführt werden. Die VPOD-Delegierten verlangen bei Überschreitung dieser Marke eine unbürokratische Einstellung der Arbeit im Freien für den Rest des Tags («Hitzefrei») bei vollem Lohn und ohne Kompensationspflicht.

Die Delegierten der Verbandskonferenz sind gerne bereit, auf die Auswirkungen der Klimaerwärmung flexible Antworten zu finden. Aber etwa auch Jahresarbeitszeitmodelle dürfen nicht dazu benützt werden, das Arbeitgeberrisiko «Schlechtwetter» auf die Angestellten zu überwälzen. Auch für die weiteren Herausforderungen, die mit dem Klimawandel verbunden sind – UV-Einstrahlung, pflanzliche und tierische Allergene, klimasensible Infektionskrankheiten –, liegt der Ball beim Arbeitgeber. Er muss die Gefahren eruieren und gemeinsam mit den Beschäftigten nach angemessenen und gesundheitsschonenden Antworten suchen.

Interview mit Pierre-Yves Maillard, Präsident SGB, ehemaliger Gesundheitsdirektor des Kantons Waadt

«Es braucht *mehr*, nicht weniger Steue

EFAS korrigiert die Fehlanreize im Gesundheitswesen nicht, sondern schafft einen Haufen neuer Probleme. SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard sieht vor allem den Verlust an demokratischer Steuerung kritisch und als Grund für ein deutliches Nein. | **Interview:** *Christoph Schlatter (Foto: Yoshiko Kusano/SGB)*

***VPOD-Magazin:* Pierre-Yves Maillard, immer mehr Behandlungen werden heute ambulant gemacht. Was ist schlecht daran?**

Pierre-Yves Maillard: Daran ist nichts schlecht. Es ist gut und gewollt, dass das, was ambulant gemacht werden kann, auch ambulant gemacht wird. Jedenfalls dort, wo die Situation der Patientin, des Patienten es erlaubt. Aber an dieser ganzen Gemengelage ändert die EFAS-Reform rein gar nichts.

Das Pro-EFAS-Lager behauptet, mit EFAS fiele ein Fehlanreiz weg, weil dann überall die gleiche Finanzierungsart gilt.

Die Entscheidung, ob eine Behandlung ambulant oder stationär gemacht wird, wird – natürlich unter Einbezug des Patienten – massgeblich vom Arzt oder vom Spital getroffen. Wie könnten die beeinflusst werden? Durch Geld? Gewiss. Aber ob ein Spital oder ein Arzt an einer Behandlung mehr oder weniger verdient, hängt nicht davon ab, wer die Rechnung bezahlt. Sondern von der Höhe der Rechnung. Und die ergibt sich aus dem Tarifsystem.

Dieses bleibt von EFAS unberührt?

Es gibt weiterhin zwei Tarifsysteme, eins für ambulante und eins für stationäre Leistungen. EFAS ändert das nicht und deswegen auch nichts an angeblichen Fehlanreizen. Wenn irgendwo ein Fehlanreiz zugunsten stationärer statt ambulanter Behandlungen begraben ist, dann liegt er bei den Zusatzversicherungen, die nur für stationäre Leistungen abrufbar sind. Hier fliessen für die gleiche Behandlung doppelt oder dreifach so hohe Mittel wie in der Grundversicherung. Es wäre also eine weitaus klügere Massnahme, auf jene Leistungen, die bereits von der Zusatzversicherung bezahlt worden sind, nicht auch noch Sozialversicherungs- und Steuergelder zu verwenden.

Im Moment haben viele öffentliche Spitäler Finanzprobleme. Wird EFAS daran etwas ändern?

Nein. Man hat die frühere öffentliche Spitalfinanzierung, die auf Subventionen und Defizitgarantie beruhte, abgeschafft mit der Behauptung, bei einem einheitlichen Tarifsystem würde ein Wettbewerb entstehen und die besseren und kostengünstigeren Spitäler setzten sich durch. Was entstanden ist, ist ein Kampf mit ungleichen Waffen. Privatspitäler wählen sich ihre Patienten und ihr Angebot aus; sie können machen, was sie wollen, und müssen nichts machen, was sie nicht wollen. An den Spitälern mit Grundversorgungsauftrag bleibt alles andere hängen.

Um es böse zu sagen: Die einen machen lukrative Knie-OPs an Gesunden, die anderen haben die Multimorbiden, mit denen kein Blumentopf mehr zu gewinnen ist.

In dieser Konkurrenz können die öffentlichen Spitäler nur verlieren, und die Privatspitäler gewinnen auf jeden Fall. Und jetzt wollen die EFAS-Befürworter diese Logik auch noch der Langzeitpflege überstülpen. Auch hier werden jene benachteiligt sein, die ein Service-public-Angebot an alle richten, und diejenigen im Vorteil, welche sich die ertragreichen Stücke aus dem Kuchen säbeln.

Die Gegnerinnen warnen vor zunehmender Allmacht der Krankenkassen, weil diese neben den Prämien jetzt auch noch Steuergelder zu verwalten kriegen.

Das ist die erste konkrete Auswirkung von EFAS, wenn es angenommen wird. Dann werden die Kantone den Versicherern mit freundlichen Grüssen 13 Milliarden Franken Steuergeld schicken. Mit diesem Geld haben sie bisher direkt die Spitäler finanziert, jetzt fliesst es an die Kassen.

Aber die machen ja nicht die Gesetze. Die Politik bestimmt weiterhin beispielsweise darüber, was von der Grundversicherung gedeckt ist und was nicht.

Trotzdem ist es eine Black Box. Mit unseren Prämien bezahlen wir den Krankenkassen heute 4 Milliarden Franken mehr als vor 2 Jahren. Wo sind die hin? Wir wissen es nicht. Offensichtlich landet viel zu viel Geld bei Privatspitälern und in der Spezialmedizin, wo eh schon zu gut bezahlt wird. Jetzt also nochmals 13 Milliarden, die der demokratischen Kontrolle entzogen sind und an einen Ort kommen, wo es von Interessenkonflikten nur so wimmelt – weil die Krankenkassen eben gleichzeitig auch Verkäufer von Zusatzversicherungen sind, welche nur zusammen mit den privaten Kliniken Sinn ergeben. Natürlich ist die Tarifstruktur gegeben, natürlich gibt es für die Kantone dann auch einen Sitz in diesem Gremium – «gemeinsame Einrichtung KVG» heisst es. Aber es ist dennoch ein immenser Verlust an demokratischer Kontrolle.

Die Finanzierung der Langzeitpflege wird bei EFAS verändert, auch wenn die Integration erst in 7 Jahren und kostenneutral erfolgen soll. Das sei gefährlich, sagst du.

rung»

Die ursprüngliche Idee hinter EFAS war ja nicht verkehrt. Denn durch die Verlagerung von Behandlungen von stationär zu ambulant hat sich ein zunehmender Teil der Kosten im Gesundheitswesen in den Bereich verschoben, der aus Krankenkassengeldern finanziert wird, also weg vom öffentlich finanzierten Spitalbereich. Damit werden die Prämienzahlenden stärker belastet, und das wollte das Parlament zu Recht korrigieren. Der Sündenfall kam, als die Kantone auch die Langzeitpflege in die Reform einbauten und die Kostenverteilung für alle Zeiten festzurrten. Es heisst: kostenneutral. Aber in Wahrheit gehen wir mit EFAS, so wie es jetzt vors Volk kommt, eine Wette ein. Und die geht so: Ist die Dynamik längerfristig im ambulanten Bereich grösser, dann werden die Kantone, die dort jetzt auch beteiligt sind, stärker als im Status quo zur Kasse gebeten. Es steigt also – was wünschbar ist – der aus Steuergeldern statt aus Kopfprämien finanzierte Anteil. Verhält es sich aber andersherum, wächst die Langzeitpflege langfristig stärker als der Akutbereich, dann passiert das Gegenteil. Dann zahlen die Kantone *weniger* ans Gesundheitswesen als heute, und die Prämienzahler werden noch stärker belastet. Wegen der immer älter werdenden Bevölkerung gibt es gute Gründe für die Annahme, dass Letzteres der Fall sein wird.

Die Krankenkassenprämien steigen ja sowieso Jahr für Jahr; das scheint ein Naturgesetz zu sein.

Es wird in den Deutschschweizer Kantonen nochmals einen Prämienschub geben bei Einführung von EFAS – im Gegensatz zur Westschweiz, wo der ambulante Bereich bereits stärker entwickelt ist. Da kommen nochmals 1 bis 2 Prozent zu den «normalen» Prämienanstiegen dazu, für Bern sind es beispielsweise 1,8 Prozent.

Und was bedeutet EFAS für das Personal und seine Arbeitsbedingungen? Gutes ist nicht zu erwarten, da ja offenbar nicht einmal eine angenommene Pflege-Initiative eine grundlegende Verbesserung bewirken kann.

Nehmen wir die Langzeitpflege: Heute haben die Kantone die Gesamtverantwortung dafür. Die wird gestrichen. Es gibt dann keine Garantien mehr für eine ausreichende Finanzierung, denn die Tarifstruktur kann das nicht gewährleisten. Was im Akutbereich passiert ist, wird sich in der Langzeitpflege fortsetzen. Der Tarif, so pflege ich zu sagen, ist ein guter Diener, aber kein Meister. Es braucht eine politisch legitimierte demokratische Steuerung. Es braucht *mehr* Steuerung. Und nicht weniger, wie das mit EFAS geschieht.

Historische Weichenstellung

Kommentar von Christian Dandrès, VPOD-Präsident

Mit dem Referendum gegen EFAS (Einheitliche Finanzierung ambulant und stationär) hat der VPOD Historisches geschafft: Zum ersten Mal seit der Öffnung der Grundversicherung für die Privatkliniken und der Einführung der Fallpauschalen lässt sich ein Abbau bei der öffentlichen Gesundheitsversorgung an der Urne verhindern. – Die KVG-Reform EFAS ist das Projekt der grossen Krankenkassen, der Pharmabranche und der Privatkliniken. Es wird von den Kantonen unterstützt, welche die Parlamentsdebatte genutzt haben, um sich aus der Verantwortung für die Gesundheitsversorgung zu stehlen. Sie werden ihren Beitrag an die Spitäler und die Langzeitpflege drastisch zurückfahren. Der Finanzierungsbedarf im Pflegebereich steigt jedoch mit dem demografischen Wandel. EFAS wird daher zu einem Anstieg der Krankenkassenprämien und der Kostenbeteiligung der Versicherten führen. Selbst Santésuisse gibt das zu.

EFAS will den Krankenkassen unter dem Vorwand der Vereinfachung die Macht über das ganze Gesundheitssystem ausliefern. Die Kassen sind jedoch selbst ein Teil des Problems, wenn nicht sein Kern: Intransparenz, hohe Verwaltungskosten, Interessenkonflikte kennzeichnen sie. Zuständig für die Grundversicherung, suchen sie gleichzeitig nach Kundschaft für ihre profitablen Zusatzversicherungen.

Eine der Hauptursachen für den Prämienanstieg lässt EFAS unberührt: die Tariflogik. Die Fallpauschalen wurden auch den öffentlichen Spitälern aufgezwungen. Dies ermöglicht es jetzt profitorientierten Privatkliniken, sich einen Platz an der Sonne zu sichern. Sie reissen die lukrativen Operationen an sich, die keine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erfordern. Die komplexen und unrentablen Behandlungen überlässt man den öffentlichen Spitälern.

Ergebnis: Die Prämien explodieren, öffentliche Spitäler gehen in Konkurs. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich so sehr, dass der Nachwuchs beim Gesundheitspersonal, selbst beim ärztlichen, nicht mehr gesichert ist. Statt aus dieser verkehrten Logik auszubrechen, weitet EFAS sie auf die Langzeitpflege und die Spitex aus.

Die Kampagne hat begonnen. Die Pro-EFAS-Front organisiert sich um die Versicherer, die Pharmaindustrie und die Wirtschaftsverbände. Diese Allianz zeigt, worum es geht: Infrage gestellt ist die Logik der Sozialversicherung, die alle universell schützen will. Stattdessen werden für diejenigen, die nur die Grundversicherung haben, Leistungen rationiert. Auf der anderen Seite: steigende Profite für die kommerziellen «Hauptakteure» des Systems.

Die Pro-EFAS-Leute haben schon recht, wenn sie behaupten, dass diese Revision die wichtigste seit der Einführung des KVG sei. Daher rufen wir unsere Mitglieder dazu auf, die Weichen richtig zu stellen: mit einem historischen Nein.

Unfair: Beurteilungssystem beim Bund benachteiligt Frauen.

Nur fair: Auch am USZ braucht's den vollen Teuerungsausgleich.

Bundespersonal: Unfaires Beurteilungssystem

Es ist Tradition, dass der VPOD die jährlichen Personal- und Entwicklungsgespräche beim Bund unter die Lupe nimmt. Auch der neueste Jahrgang bestätigt den Befund: Frauen sowie Angestellte in den unteren Lohnklassen kommen systematisch schlechter weg als Männer und «Obere». So haben beispielsweise 22,9 Prozent der Bewerteten aus den höchsten Lohnklassen (24 bis 38) das Prädikat «sehr gut» erhalten, aber nur 13,7 Prozent derjenigen aus dem tiefsten Lohnsegment (1 bis 17). Auch zwischen den Geschlechtern klafft eine Lücke: 16,6 Prozent der Frauen, aber 19,9 Prozent der Männer bekamen die Bestnote. Machen die Vorgesetzten ihren Job besser als das «Fussvolk»? Sind die Männer den Frauen durchs Band überlegen? Wohl kaum. Es handelt sich um bekannte Reduplikationseffekte solcher Systeme; der VPOD warnt seit Jahren davor. Die Folge: In den unteren Bereichen und bei den Frauen steigen die Löhne langsamer. Der VPOD fordert den Bund zu einer faireren Praxis auf. | *vpod (Foto: picture/iStock)*

Bericht Gaillard: Abbau stoppen!

Der VPOD Bund äussert sich auch zum Expertenbericht Gaillard (siehe auch Seite 4) und vor allem zu den Folgen, die dessen Umsetzung hätte: Die Kürzungen wären nur mit Aufgabenverzicht und Entlassungen realisierbar. Besonders verfehlt ist die Idee von Querschnittskürzungen mit dem Rasenmäher: Die Zitrone lässt sich nicht beliebig auspressen; irgendwann werden die Verwaltungseinheiten dazu übergehen (müssen), selber zu definieren, was sie noch machen und was sie weglassen. Ob das der Politik dann passt, die unentwegt neue Aufgaben beschliesst? Der VPOD wird sich mit den anderen Verbänden dafür engagieren, Verschlechterungen für das Personal und den Service public abzuwenden. | *vpod*

Bern: Riesenrückstand auf Teuerung

Der Regierungsrat des Kantons Bern sieht für sein Personal nur 1 Prozent Teuerungsausgleich vor, obwohl eine Teuerung von 1,4 Prozent erwartet wird. Dabei müsste ja noch der Rückstand aus den Vorjahren (2,3 Prozent) aufgeholt werden. Inakzeptabel sind die Pläne auch, weil der Kanton Bern 2025 einen Ertragsüberschuss von 246 Millionen Franken erwartet. Zugleich plant er Steuerrabatte, von denen vor allem die sehr gut Verdienenden profitieren würden. Gerade bei den subventionierten Betrieben (Altersheime, Spitex und soziale Institutionen) sind auch die für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellten 0,7 Lohnprozente bei Weitem ungenügend. Diese Betriebe haben kaum Rotationsgewinne, mit denen sie die kantonalen Lohnmassnahmen aufbessern können. Bereits jetzt können nicht alle Stellen besetzt werden – die Probleme verschärfen sich mit dem Rückstand auf die Teuerung, warnt der VPOD. Der beträgt 3,7 Prozent. | *vpod*

Zürich: Teuerung auch fürs Gesundheitspersonal

Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat seinen Budgetentwurf 2025 präsentiert. Die Aussichten sind positiv, und positiv ist auch, dass die Schwarzmalerei der letzten Jahre etwas zurückgefahren wurde und die Steuereinnahmen realistischer abgebildet sind. Es resultiert ein ausgeglichener Voranschlag, der ohne Steuergeschenke noch deutlich mehr Spielraum enthielte. Die Gewährung von 1,3 Prozent Teuerungsausgleich wird begrüsst. Allerdings bildet der Landesindex die Entwicklung bekanntlich nur unvollkommen ab, weil er etwa die Krankenkassenprämien ausblendet. Die Kaufkraft der Arbeitnehmenden sinkt daher seit Jahren; angemessen wäre ein Lohnplus von 5 Prozent. Den vollen Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhungen will der VPOD auch für das Personal der Spitäler mit kantonalem Leistungsauftrag. Seit sie ausgelagert sind, bestimmen USZ, KSW, PUK und IPW die Löhne selbst – stets (mit Verweis auf die Tarife) zu Ungunsten der Beschäftigten. Bis die neuen Spitaltarife gelten, braucht es daher eine Übergangsfinanzierung aus dem Topf für gemeinwirtschaftliche Leistungen. | *vpod (Foto: Ank Kumar/Wikimedia CC)*

Der Klimawandel ist da – wie reagiert die Arbeitswelt auf die immer grössere Sommerhitze?

Der nächste Sommer kommt bestimmt

Seit der Steinzeit haben sich die Menschen hierzulande vor allem Gedanken gemacht, wie sie durch den Winter kommen. Seit einigen Jahren ist der Sommer die Problemperiode. Bis alle Akteure parat sind, dauert es noch. Das *VPOD-Magazin* hat mit Fachleuten gesprochen und die Rechtslage analysiert.

| **Text:** *Christoph Schlatter* *(Bildnachweis: Seite 20)*

1 Der verkehrte Schlager

«Wann wird's mal wieder richtig Sommer», sang **Rudi Carrell,** «ein Sommer, wie er früher einmal war …?» Das Chanson des niederländischen Entertainers stammt aus dem Jahr 1975 und beklagt Nässe und sibirische Temperaturen anstelle des früher (angeblich) zuverlässigen Sonnenscheins von Juni bis September. Der habe es erlaubt, sich auch auf den Nordseeinseln Borkum und Sylt Sonnenbräune (oder eher: -röte?) zu holen. Und: «Wer durfte, machte FKK.» (Wer's glaubt.) Für heutige Ohren hört sich der Song – übrigens eine Coverversion des eisenbahnnostalgischen «City of New Orleans» von Steve Goodman – überholt an, seine Klage wirkt nachgerade absurd.

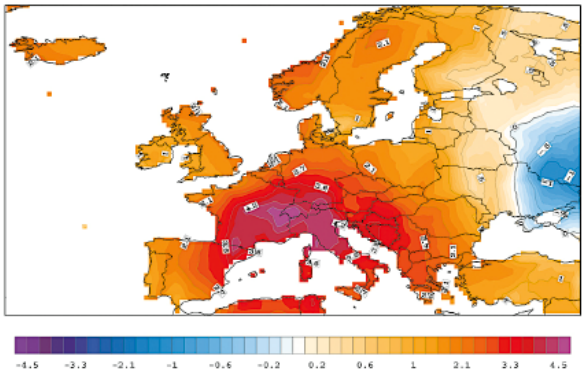
Aber der Blick in die Wetteraufzeichnungen stützt die Erfahrung von Carrell & Zeitgenossen. So gab es zwischen 1960 und 1982 lediglich 6 Jahre, in denen in Zürich (Fluntern, um genau zu sein) mehr als 2 Hitzetage (Tageshöchsttemperaturen über 30 °C) verzeichnet wurden. In den Sommern von 1960, 1973, 1977, 1978 und 1981 wurde die 30-Grad-Marke kein einziges Mal geknackt. Die erste zweistellige Zahl an Hitzetagen taucht einsam 1983 auf, in den 2010er Jahren wird das dann zum Normalfall. Den Spitzenwert hält immer noch der Sommer 2003, wo das Quecksilber an 27 Tagen über 30 °C kletterte, gefolgt vom Sommer 2015 mit 26 Hitzetagen. Das gilt für Zürich. In Genf und Sitten liegt der Spitzenwert bereits bei 50, in Lugano bei 47 Hitzetagen. Beides ebenfalls Rekorde aus dem Jahr 2003. Sie werden nicht so lang halten wie der 400-Meter-Weltrekord von DDR-Sprinterin Marita Koch. (Der gilt seit 1985.)

2 Der tödliche Sommer

Der **Sommer 2003** gilt als Europas wärmster Sommer seit vermutlich 500 Jahren. Gegen das Ende des Mittelalters legte sich bekanntlich eine relative Kälteperiode – genannt: die kleine Eiszeit – über Europa, die erst im 19. Jahrhundert allmählich abklang. Wikipedia ordnet die vom Hoch namens Michaela verursachte Hitzewelle in der ersten Augusthälfte 2003 unter den schlimmsten Naturkatastrophen Europas der jüngeren Zeit ein. 70 000 Menschen, so schätzt man, starben daran. Aber was damals zeitgenössisch als Ausnahmeereignis empfunden wurde, ist inzwischen fast normal. Der Klimawandel ist da!

Hitzetote: Wie misst man die überhaupt? Wir fragen **Martina Ragettli,** Wissenschaftlerin am Schweizerischen Tropen- und Public-Health-Institut Swiss TPH, die sich auf das Thema Hitze spezialisiert hat und das darum wissen muss. In der Tat ist die Bezifferung der hitzebedingten Todesfälle eine ihrer besonderen Domänen. Ragettli berichtet uns von einem Methodenwechsel; früher schätzte man die Übersterblichkeit quasi eindimensional, einfach im Vergleich mit langjährigen Durchschnittswerten. Damit lässt sich allerdings keine Aussage mehr machen, wenn mehrere Sonderereignisse zusammenfallen, sich beispielsweise eine Hitze- und eine Coronawelle überlagern. Heute stehen epidemiologische Modelle zur Verfügung, die sehr viel präziser abschätzen lassen, welche zusätzlichen Todesfälle auf wessen Konto gehen. Und bei welcher Temperatur das Sterbegeschehen sich wie verändert.

Temperaturabweichung im Sommer 2003



Aber der Laie muss dumme Fragen stellen. Eine hat man schon bei Corona gelegentlich vernommen: Von wie viel verlorener Lebenszeit sprechen wir? Sterben bei einer Hitzewelle nicht einfach viele ein paar Tage eher – Menschen, die bei Gevatter Tod sowieso oben auf der Abholliste stehen? Die Wissenschaft spricht vom Harvesting-Effekt, gesteht dem Tod also eine gewisse «Ernte» zu, die er je nach Klimabedingungen im einen Jahr etwas eher einfährt als im anderen.

Der Periode der Übersterblichkeit folgte dann eine der Untersterblichkeit. Martina Ragettli betont aber, dass es bei den meisten Todesfällen nicht um wenige Tage geht. Vielmehr reisst die extreme Hitze zwar vorab Alte und sehr Alte aus dem Leben, aber durchaus solche, die ohne sie noch viele Monate oder gar Jahre gelebt hätten.

Das Bundesamt für Umwelt Bafu spricht für den Hitzesommer 2003 von 1402 hitzebedingten Todesfällen. 2023, im bisher fünftwärmsten Sommer, werden nur 542 Todesfälle auf die Hitze zurückgeführt. Interessant: «Die jährliche Anzahl hitzebedingter Todesfälle hat zwischen 1980 und 2023 nicht parallel zu der steigenden mittleren Sommertemperatur in der Schweiz zugenommen.» Die hitzebedingte Sterberate liegt 2023 tiefer als für ähnlich heisse Perioden am Anfang der Zeitreihe. Wie kommt's? Martina Ragettli: «Wir haben kollektiv gelernt, uns bei Hitze adäquat zu verhalten.» Allerdings passen wir uns vor allem an moderat heisse Temperaturen gut an. An extrem heissen Tagen nähmen die Todesfälle sogar zu, so Ragettli.

3 Von Igeln und Eidechsen

Zurück zu den Grundlagen: Der Mensch ist ein Säugetier. Als solches teilt er mit den anderen Säugetieren – und mit den Vögeln – die Existenz als gleichwarmes Lebewesen. Unser Organismus ist so beschaffen, dass er die Temperatur im Körperinnern unabhängig von der Aussentemperatur stets gleich hoch hält. Würden wir ein Bratenthermometer hineinstecken, zeigte es knapp 37 °C. Im Menschen drinnen ist's kühler als in den meisten Vögeln. Auch andere Säugetiere heizen etwas mehr; die erwachsene Katze hat mit 39 °C noch kein Fieber. Bloss das in Australien wohnhafte Schnabeltier fällt mit lediglich 32 °C aus der Reihe, aber das tut es auch durch sein Fortpflanzungsverhalten – als eierlegendes Säugetier.

Für die Aufrechterhaltung ihrer Körpertemperatur müssen gleichwarme Lebewesen – also auch der Mensch – einen ziemlichen Aufwand treiben; sie verwenden einen grossen Teil ihrer aus Stoffwechsel gewonnenen Energie für die Wärmeregulierung. Wechselwarme Tiere haben diese Sorge nicht. Sie sind einfach etwas hibbeliger, wenn es warm, und etwas träger, wenn es kalt ist. Und die Steuerungsmöglichkeit besteht allenfalls darin, dass etwa das **Eidechslein** sich extra auf ein warmes Mäuerchen legt und ein Stündlein oder zwei sonnenbadet, auch wenn ihm die zugrunde liegende RGT-Regel – dass nämlich alle chemischen Vorgänge, auch die im Körperinnern, mit steigender Temperatur immer schneller ablaufen – womöglich gar nicht bis ins letzte Detail bekannt ist.

Die Übergänge zwischen der gleich- und der wechselwarmen Tierwelt sind übrigens nicht so eindeutig, wie es auf den ersten Blick dünken mag. So sind beispielsweise alle Fische wechselwarm, aber für diejenigen, die tief unten in der Tiefsee leben, wo die Temperatur Tag und Nacht und winters und sommers bei 4 °C liegt, spielt das überhaupt keine Rolle. Andererseits gibt es zahlreiche Säugetiere mit einem Winterschlafmodus: Sie können, obwohl gleichwarm, die Körperfunktionen in der kalten Jahreszeit massiv drosseln, und damit auch den Energiebedarf. Besonders ausgeprägt lässt sich das beim **Igel** studieren, der sich im Herbst noch rasch ein paar Fettpölsterchen anfrisst, ehe er sich im November in einem Laubhaufen vergräbt und das System herunterfährt. Der Puls sinkt von 200 auf weniger als 10 Schläge pro Minute, die Körpertemperatur von 36 auf 4 °C. Wechselwarme Tiere, etwa Frösche oder Schlangen, fallen, wenn es kalt wird, in die sogenannte Kältestarre. Andere Ursache, ähnliche Wirkung.

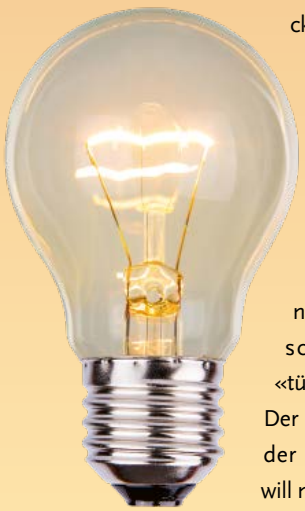
4 Vorlesung aus Dresden

Aber wenden wir uns jetzt wieder der Hitze zu und jenem Säugetier, das in jeder Klimazone anzutreffen ist: dem Menschen. Und hören wir, was **Dr.-Ing. Kersten Bux** von der deutschen BAuA zu sagen hat. BAuA? Es handelt sich um die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, eine vom Bund betriebene Forschungseinrichtung mit Standorten in Dortmund, Berlin und Dresden. Sie berät das Arbeitsministerium in gleicher Weise, wie das aus Coronazeiten bekannte Robert-Koch-Institut das Gesundheitsministerium berät. Unser Gesprächspartner sitzt – bei gerade noch so erträglichen 30 °C, sagt er – in Dresden. Und er sitzt – ebenfalls bei 30 °C – im «Fachbereich 2: Produkte und Arbeitssysteme», wo er die «Fachgruppe 2.6a: Arbeitsstätten» leitet.

Organigramm muss sein, aber Bux selbst erklärt es verständlicher: Er befasst sich mit jenen Faktoren, die nicht von der eingesetzten Technologie ausgehen, sondern die sozusagen «schon da» sind. «Also nicht mit der Kreissäge und nicht mit der Blausäure.» Sondern mit der Arbeitsumgebung, zum Beispiel. Selbst über die Betriebstoilette hat Bux schon eine Abhandlung verfasst. Und das Thema «Klima am Arbeitsplatz» ist bei ihm zentral. Aber als Erstes gibt's jetzt ein wenig Physik für Dummies. Denn trivial sind die Phänomene nicht, von denen wir sprechen; allein das Klima – draussen oder in einem Raum – setzt sich aus vier Komponenten zusammen: Temperatur, Strahlung, Konvektion und Feuchte.

Gemach, gemach, Bux erklärt ja alles: Die Lufttemperatur ist eine thermodynamische Zustandsgrösse, sie beschreibt, wie viel Energie vorhanden ist bzw. wie doll die Teilchen tanzen. Die Wärme- (oder Kälte-)strahlung ist dagegen das Resultat einer elektromagnetischen

Welle: der Sonne, die mir auf die Birne zündet, oder im Winter der schlecht isolierten Wand, die mir im Rücken sitzt. Die Thermorezeptoren des Menschen können diese Quellen allerdings nicht auseinanderhalten; sie münden beide in die Empfindung von Wärme (oder Kälte). Der dritte Faktor fürs Raumklima ist die sogenannte Konvektion, also der Luftzug. Der mag erwünscht sein, wenn von Ventilatoren zwecks Kühlung erzeugt. Oder unwillkommen, wenn Frau Müller befindet: «Hier zieht's!» Oder gar (in Deutschland verbreitet, wiewohl etymologisch ungeklärt): «Hier zieht's wie Hechtsuppe!» Faktor 4 schliesslich ist die Luftfeuchtigkeit, die in behaglicher Umgebung nur wenig Einfluss auf unser thermisches Empfinden hat – der Mensch besitzt kein Sinnesorgan dafür. Er spürt aber die Auswirkungen von extrem hoher und extrem niedriger Luftfeuchtigkeit. Winters ist häufig Letzteres der Fall, was die Augen trocken und die Haut jucken macht (nur viele Viren finden's paradiesisch). Im Sommer belastet uns vor allem eine hohe Luftfeuchte, die wir als unangenehm schwül (oder schweizerdeutsch: «tüppig») empfinden. Der Schweiss bleibt auf der Haut stehen und will nicht mehr weg.



In der Bux'schen Vorlesung kommt das Bild einer alten **Glühbirne** vor: Ein durchschnittlich grosser und schwerer Erwachsener liefert im Schlaf vielleicht 80, im Sitzen 100, bei leichter Arbeit 150 Watt, Schwerarbeitende noch viel mehr. Die müssen raus. Ist die Abgabe von Wärme an die Umgebung nicht mehr möglich, weil diese Umgebung ebenso warm oder wärmer ist als wir selber, wird Plan B gezündet.

5 Lobpreisung des Schwitzens

Verdunstung geschieht auf zweierlei Weise: unmerklich über die Haut als sogenannte transepidermale Verdunstung, die in der Kosmetik eine grosse Rolle spielt. Wird es heisser, werden die Schweissdrüsen zugeschaltet. 2 bis 3 Millionen davon besitzt der Mensch; sie sind (mit Ausnahme von Peniseichel und Lippenrot) zwar über die ganze Körperoberfläche verteilt, aber doch mit sehr unterschiedlicher Dichte. Eine besondere Konzentration von Schweissdrüsen, die Flüssigkeit aktiv nach aussen spritzen, gibt es bekanntlich auf der Stirn, in den Handflächen und Fusssohlen, in den Achselhöhlen, an der Brust, in der Leistengegend.

Mag sein, dass das mal nicht so schön aussieht, wenn nasse Flecken das Hemde verunzieren. Aber Kersten Bux singt in lauten Tönen zwei Loblieder: erstens dasjenige des **Schwitzens** als natürliche Regulierungsfunktion des Körpers, zweitens dasjenige des Trinkens. Beim Schwitzen verliert der Körper nicht nur Wasser, sondern auch Elektrolyte. Auch die müssen ersetzt werden, was mit destilliertem Wasser nicht gelänge, wohl aber mit Hahnenwasser, Mineralwasser, Saftschorle. Wie weit der Arbeitgeber zur Bereitstellung einer solchen Getränkekollektion verpflichtet ist? Sozialpartnerschaftliche Verhandlungssache. Nach deutschem Recht reicht eine Wasserleitung pro Firma. Was die Verwendung von Deodorants und Antitranspiranten angeht, so sind Erstere nicht ganz so harmlos wie angenommen und Zweitere nicht ganz so gefährlich. Das sagt aber nicht Bux, das sagt die *NZZ* in der Rubrik «Wohl & Sein».

Die Kleidung wähle ich im Zweifelsfall eher locker-luftig und baumwollen als knapp und eng und kunstfaserig. Die Beduininnen und **Beduinen** wissen schon, was sie tun (nämlich: den Kamineffekt nutzen). Dresscodes befinden sich – da stimmt auch BAuA-Gewährsmann Bux zu – derzeit ohnehin in Bewegung; der Krawattenmann ist selbst in seinem ursprünglichen Stammesgebiet eine bedrohte Spezies. Dass auch Männer Bein zeigen dürfen, hat der VPOD für die VBZ-Tramwagenführer und -Buschauffeure schon 1997 mit seiner Kampagne für kurze Hosen erstritten. Schwieriger wird es dort, wo die Arbeit eine spezifische Schutzkleidung erfordert. Wir nähern uns dem prekärsten Bereich: Arbeit im Freien, die womöglich auf dem heissen Asphalt stattfindet und die keine beliebige Tenüerleichterung zulässt. Im VPOD-Organisationsgebiet betrifft das die Gepäckarbeiter am Flughafen, die Beschäftigten der städtischen Hoch- und Tiefbauämter und der Entsorgungsabteilungen. Auch im Gartenbau und in der Forstwirtschaft können die Bedingungen rasch sehr schwierig werden: Nicht alle zu beschneidenden Bäume stehen im kühlen Wald …

6 Gesetzliche Zumutungen

Aber wie sehen denn nun die konkreten gesetzlichen Regelungen in der Schweiz aus? Wie üblich enthalten die Vorschriften Interpretationsspielraum. Art. 328 des Obligationenrechts und Art. 6 des Arbeitsgesetzes verlangen fast wortgleich vom Arbeitgeber die Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Er habe «zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf

das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann». Das Arbeitsgesetz ergänzt das um den Passus «Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.» Aus gewerkschaftlicher Sicht sind da etwas gar zu viele Relativierungen eingestreut, selbst wenn man um den Bedeutungswandel einzelner Wörter weiss: «Billig» hiess einmal so viel wie «dem Gerechtigkeitsempfinden Genüge tuend».

Was man wissen muss: Die Schweizer **Gesetzgebung** ist (gerade im Vergleich

zu derjenigen des nördlichen Nachbarn) schlank. Es ist nicht jeder Einzelfall reglementiert, vielmehr werden Grundsätze verfügt, die konkret anzuwenden oder mit Augenmass anzupassen sind. Man kann das gut oder schlecht finden. Funktional ist die Methode, wenn sich Menschen wie Erwachsene verhalten. Wenn Patrons sich kümmern und Angestellte einen Sinn fürs Ganze entwickeln. Wo aber Schlaumeiereien überhandnehmen, wo der Glaube sich Bahn bricht, aus dem, was zufällig nicht wortwörtlich gesagt ist, liessen sich Ansprüche ableiten, versagt der Ansatz. Dann braucht es eben doch ein Gesetz für Kinder, niet- und nagelfest, mit fixen Zahlen bewehrt.

Die Ausdeutung und -deutschung des Arbeitsgesetzes findet bekanntlich – dem direkten gesetzgeberischen Zugriff entzogen – auf Verordnungsstufe statt. Für unser Thema relevant: Verordnung 3. Hier finden sich Auslassungen zum «Raumklima» (Art. 16: «Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit sind so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist»), zur «Lüftung» (Art. 17), zur «Luftverunreinigung» (Art. 18), zur «Sonneneinwirkung und Wärmestrahlung» (Art. 20) und zur «Arbeit in ungeheizten Räumen oder im Freien» (Art. 21). Im letzteren Artikel werden die «erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Kälte- und Witterungseinflüssen» einverlangt: «Soweit möglich ist insbesondere dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmer an den einzelnen Arbeitsplätzen erwärmen können.» Die aufmerksame Leserin stellt zweierlei fest. Erstens vermisst sie einen Artikel 19. Grund: Der Schutz vor **Passivrauchen,** der unter dieser Hausnummer zu finden war, ist in eine eigene Verordnung gezügelt worden. Und zweitens: Zwar ist an *einer* Stelle von Sonnenstrahlung die Rede, aber bei der Arbeit im Freien fokussiert die Verordnung fast ausschliesslich auf die Winterkälte.

7 Schwitzen im Büro

Wir bleiben vorerst im Innenraum: Auch in den Klein- und **Grossraumbüros** von Genf bis St. Margrethen und von Basel bis Chiasso wird sommers tüchtig geschwitzt. Aber wie heiss darf es eigentlich am Innenarbeitsplatz werden, bis ich den Bettel hinschmeissen und «*So* kann ich nicht arbeiten!» ausrufen darf? Wie der Teufel das Weihwasser meidet die Schweizer Gesetzgebung die Bezifferung von Grenzwerten. Fehlanzeige auch in der Wegleitung, welche die Verordnung erläutert. Dagegen findet man dort Erörterungen darüber, wo die arbeitsphysiologisch guten Bereiche je nach Arbeitstätigkeit und Jahreszeit liegen. Für sitzende (Büro-)Arbeit gilt in der kalten Jahreszeit eine Lufttemperatur von 21 bis 23 °C als optimal, in der warmen Jahreszeit von 23 bis 26 °C. Für stehende und gehende leichte bis mittelschwere Arbeit reichen 18 bis 21 °C.

Die Wegleitung führt auch den Begriff der «thermischen Behaglichkeit» ein, der mehrere Messgrössen und Faktoren zusammenführt und «rechnerisch zu einem dimensionslosen Behaglichkeitsindex» führt. Beziehungsweise zur erwarteten durchschnittlichen Bewertung der Behaglichkeit und zu einer prozentualen Unzufriedenheitsrate. Es ist kompliziert. Auch die zugehörige ISO-Norm führt einen eher sperrigen Titel: «Ergonomie der thermischen Umgebung – Analytische Bestimmung und Interpretation der thermischen Behaglichkeit durch Berechnung des PMV-

und des PPD-Indexes und Kriterien der lokalen thermischen Behaglichkeit». Aber einen Grenzwert haben wir damit noch immer nicht. Auch nicht für die Arbeit im Freien. Und Hitzefrei, wie da und dort gefordert, scheint ausgeschlossen. Oder?

8 STOP – oder das Recht auf Hitzefrei

Nicht doch: Unter dem Titel «Sommer/Sonne/Arbeit» haben Luca Cirigliano und Florian Rudin *(Jusletter* 23.10.2023) hergeleitet, dass es sehr wohl Konstellationen gibt, in denen der Arbeitgeber Arbeiten abbrechen bzw. vertagen muss. Auch die beiden SGB-Juristen argumentieren mit dem Arbeitsgesetz und der zugehörigen Verordnung 3 und betonen das «bewährte **STOP-Prinzip»,** dem die vom Arbeitgeber angeordneten Massnahmen zu folgen haben. STOP bedeutet hier – und in dieser Reihenfolge – Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, personenbezogene Massnahmen. «Als erstes sollten dabei Massnahmen mit der höchsten Wirkungsqualität, also mit der grössten Wirkung geprüft werden. Für die Arbeit im Freien heisst das, erst zu versuchen, die Gefahr zu umgehen, indem etwa zu anderen Zeiten gearbeitet wird», schreiben Cirigliano/Rudin. Eine technische Massnahme wäre die Beschattung des Arbeitsplatzes (im Freien gewiss vielerorts unmöglich), eine organisatorische die Einführung zusätzlicher Erholungspausen. Unter personenbezogene Massnahmen fiele die erwähnte Lockerung der Kleiderordnung oder die Bereitstellung von Fuss- und anderen Bädern.

Der Spielraum hängt von der Art der Arbeit ab. Ein Helm etwa schützt für gewöhnlich vor der Gefahr durch herabfallende, umfallende oder pendelnde Gegenstände und durch das Anstossen an fixe Objekte; ähnlich wirken Spezialschuhe, die zugleich Verletzungen durch Fehlmanipulation mit Maschinen verhindern. All das bleibt dran bzw. drauf. Auch bei Hitze. Mithin ist die Marge bei schwereren Arbeiten kleiner. Einen der Extremfälle stellt das erwähnte Bodenpersonal am Flughafen dar. Dass mal ein Flug sich wegen grosser Hitze verspätete oder sogar gar nicht abhöbe, gilt den Verantwortlichen in Kloten als unvorstellbar. Die Situation ist an der Grenze des

Zumutbaren – und manchmal auch jenseits davon, betont Stefan Brülisauer, Sekretär VPOD Luftverkehr. Die Angestellten der **Bodenabfertigungsunternehmen** sind schon im Normalbetrieb über die Grenzen gefordert – die Koffer zum Beispiel sind immer schwerer, als Gott und die Suva es erlauben. Es bräuchte also eh schon mehr Personal, erst recht dann bei grosser Hitze, wo Beschäftigte häufiger Pause machen können müssen. Oder *müssten.*

Brülisauer erinnert die Arbeitgeber sozusagen in Dauerschleife an ihre Fürsorgepflicht, aber eine nachhaltige Erleichterung scheint nicht in Sicht; wenigstens die Versorgung mit Wasser wird jeweils angepasst. Experimente mit Kühlwesten – eine Art Schwimmwesten mit eingeschobenen Kühlaggregaten – brachten keine dauerhafte Entspannung, erstens weil sie schwer sind, zweitens weil ihre Wirkung nach wenigen Minuten verpufft. Was wäre zu tun? Luca Cirigliano rät in jedem Fall dazu, die Behörden einzuschalten. Immer. Die Inspektorate, die Suva müssten auf den Plan und Anordnungen treffen: «Es darf da keine Trägheit bei den Behörden geben. Aber man muss sich bei ihnen auch melden. Und hartnäckig bleiben.» Aus dem Arsenal der gewerkschaftlichen Kampfmittel wüssten wir noch: a) eine Hitzezulage erstreiten oder b) streiken. Oder einfach so die Arbeit niederlegen. Weil es nicht mehr anders geht.

9 Arbeitsverweigerung

Zu diesem Thema äussern sich wiederum Luca Cirigliano und Florian Rudin in einem Aufsatz, der in der *Aktuellen Juristischen Praxis* (2023, S. 446) publiziert ist. Man erinnert sich dunkel: Auch zu Coronazeiten war es mal kurz ein Thema, bei welcher Gefahrenkonstellation Beschäftigte die **Arme verschränken** dürfen, ohne dass es üble Folgen hat. Die beiden Juristen stellen fest, dass die Schweizer Rechtsordnung bis dato zwar kein ausdrückliches Recht auf Arbeitsverweigerung kennt, dass sich dieses aber durchaus herleiten lässt. Dabei beziehen sie sich nicht nur auf die Schutzpflichten im Arbeitsgesetz und im Unfallversicherungsgesetz, sondern zitieren auch das OR. Aus Art. 324 Abs. 1 lässt sich beispielsweise folgern, dass sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befindet, wenn er die notwendigen Schutzmassnahmen verweigert. Oder dass die Leistungspflicht nach Treu und Glauben dann nicht mehr besteht, wenn die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht nicht nachkommt. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung bewegt sich allerdings nur zögerlich in die skizzierte Richtung.

Das ILO-Abkommen 155 wird etwas deutlicher. In Artikel 13 steht: «Ein Arbeitnehmer, der sich von einer Arbeitssituation entfernt hat, von der er mit hinreichendem Grund annahm, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein Leben oder seine Gesundheit darstellte, ist gemäss den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten vor ungerechtfertigten Folgen zu schützen.» Und in Art. 19: «Es sind Vorkehrungen auf der Ebene des Betriebs zu treffen, wonach … f) ein Arbeitnehmer seinem unmittelbaren Vorgesetzten

unverzüglich jeden Sachverhalt meldet, von dem er mit hinreichendem Grund annimmt, dass er eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein Leben oder seine Gesundheit darstellt; solange der Arbeitgeber keine Abhilfemassnahmen getroffen hat, falls solche erforderlich sind, darf er von den Arbeitnehmern nicht die Rückkehr zu einer Arbeitssituation verlangen, bei der eine unmittelbare und ernste Gefahr für Leben oder Gesundheit fortbesteht.» Zwar ist dieses «Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt» von der Schweiz bisher nicht ratifiziert. Aber es ist seit 2022 zwingendes Völkerrecht – und daher trotzdem anwendbar. (Und: Der Ratifizierungsprozess läuft.)

10 Tu felix Austria

Wir resümieren: Eine Temperaturgrenze findet in den Schweizer Regulierungen nirgends statt (allerdings auch im Ausland kaum irgendwo). Noch nicht. Im Bausektor

gibt es aber entsprechende Bestrebungen, die auf die Zielgerade zu münden scheinen. Die Unia hat die Baumeister dazu gebracht, einer Ausdehnung der Schlechtwetterentschädigung auf Hitze ab 33 °C zuzustimmen. Noch ist die Sache nicht ganz in trockenen (oder hier eher: nassen?) Tüchern, aber ihr Durchkommen doch recht wahrscheinlich. Eine Änderung des AVIG, also des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung, ist dazu notwendig, der praktikableren Abrechnung wegen. Also muss auch das Parlament bemüht werden. Das Seco stellt sich noch ein wenig quer. (Es wollte übrigens dem *VPOD-Magazin* zum Thema Hitze ebenso wenig Auskunft geben wie die Suva und der Schweizerische Verein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Vielmehr haben die Organisationen gegenseitig aufeinander verwiesen oder den Ball an externe Experten weitergeleitet… Immerhin hat man die

Merkblätter und Websites zum Thema jüngst kräftig angepasst.)

Etwas weiter ist man schon in **Österreich.** Dort gilt in der Baubranche das BScheG, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz. Und zwar schon ab 32,5 °C. «Wenn diese Temperatur erreicht wird, kann der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats die Arbeit auf der **Baustelle** einstellen lassen, und die BauarbeiterInnen bekommen, ohne zu arbeiten, 60 % ihres Stundenlohns weiterbezahlt. Dem Arbeitgeber werden diese 60 % plus 30 % Lohnnebenkosten ersetzt.» Mit einer Hitze-App werden Beschäftigte von Bregenz bis Eisenstadt automatisch informiert, wenn die amtliche Messung in ihrer Region den Grenzwert übersteigt. «Die App wird sehr stark genutzt», stellt Josef Muchitsch fest, Bundesvorsitzender der österreichischen Gewerkschaft Bau-Holz GBH. Jeder Tote und jeder durch Hitze Beeinträchtigte, der damit verhindert werden kann, sei ein Erfolg. Auch wenn man «erst am Anfang» stehe «des Kampfes gegen Arbeiten bei grosser Hitze».

11 Lauf durch die Wüste

Um zu schauen, was passiert, wenn wir der Hitze zu sehr ausgesetzt sind, gehen wir für einmal wirklich in die Extreme. Also über das hinaus, was das Seco kennt: «Durst, trockener Mund; Schwäche, Verwirrtheit, Schwindel, Übelkeit; Kopfschmerzen, Muskelkrämpfe, Erbrechen». Wir folgen Kenneth Kambler in die Todeszonen (Kenneth Kambler: Überleben in den Todeszonen, Köln 2005). Der US-amerikanische Expeditionsarzt hat eine gewisse Neigung für extreme Orte wie Urwald, Hoch- und Tiefsee, Hochgebirge, Weltraum. Oder eben: die Wüste. Kambler zeichnet das Abenteuer des italienischen Extremsportlers Mauro Prosperi nach, der 1994 bei einem **Wüstenmarathon** vom Weg abkam und angeblich 9 Tage bei 38 °C überlebte, obwohl er kaum Wasser dabei hatte: «Das ist entweder das unglaublichste Beispiel für die menschliche Überlebensfähigkeit in der Wüste oder der aufwändigste Betrug in der Geschichte des Ausdauersports.»

Zu schwitzen war in dieser Situation überlebensnotwendig, aber es ist mit Flüssigkeitsverlust verbunden. Der Durchschnittsmensch enthält 50 Liter, schon 1 fehlender führt zur Beeinträchtigung der Körperfunktionen. Ab einem Verlust von 5 Litern treten Ermattung und Schwindel auf, so ab 15

Litern steht der Tod auf der Matte. Das Blut wird nur noch zur Haut, zur Lunge und ins Hirn geschickt, alle anderen Organe – etwa auch der Reinigungskomplex Leber & Niere – schalten auf Sparbetrieb. Weil das Blut aber schon so zähflüssig ist, geht es schwer durch die Gefässe, obwohl die maximal geweitet sind. Also muss das Herz schneller schaffen, was wiederum Wärme erzeugt. Ein Teufelskreis. So lange wie möglich versucht der Körper durch Abschaltung ganzer Bereiche einen Anstieg der Kerntemperatur auf 43 °C zu vermeiden, denn dann **gerinnt das Eiweiss** des Gehirns. Vorher schon bricht dort das Chaos aus; der Geist tritt «aus der Bahn»: «Die stetig ansteigende Temperatur lässt die Proteine degenerieren: Zellmembranen werden verformt und porös, Salz dringt ein. Die Zellen schwellen an und platzen, ihr Inhalt ergiesst sich in das umliegende Gewebe, wo er weitere Schäden und Entzündungen auslöst, was wiederum weitere Zellen anschwellen und platzen lässt: eine Kettenreaktion, die nun nicht mehr aufzuhalten ist.»

Mauro Prosperi – wenn es denn wahr ist – überlebte durch Recycling seines Urins, durch Aussaugen von Grasbüscheln und Fledermäusen, durch Ausschlecken eines Wadis, durch nächtliche Kühlung via Eingraben – und durch das Scheitern seines Suizidversuchs: Sein Blut war längst viel zu dick, als dass es durch die aufgeschnittenen Pulsadern entwichen wäre. Er wurde von Tuareg gerettet. Dass er später noch weitere 6 Male an diesem Wüstenmarathon teilgenommen hat, darf man mit Fug und Recht befremdlich finden.

12 Die Legende von der Siesta

«Gesetzlich gibt es keine absolute Temperaturgrenze, ab der Hitzefrei gilt. Ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden durch übermässige Hitze, schwere Arbeitsbedingungen und unzureichende Massnahmen nicht mehr gewährleistet, muss die Arbeit vorübergehend eingestellt werden», hält das Seco fest. Und SGB-Cirigliano haut noch drauf: «Es ist ein Märchen, dass es in der Schweiz kein Hitzefrei gibt. Das muss man mal klar schreiben.» Ist hiermit erledigt. Kurz: Der Mensch ist ein widerstandsfähiges Biest, aber nicht alle heissen Mauro Prosperi. Und: Viel lässt sich schon gewinnen, wenn man die schwerste Arbeit auf den frühen Morgen legt und die heissen Nachmittagsstunden meidet.

Bei Reflexionen dieser Art fällt schnell einmal das Stichwort **«Siesta».** Nicht alle wissen, dass die spanische Bezeichnung eigentlich lediglich den Mittagsschlaf meint, nicht die gesamte Mittagspause, die traditionell von 14 Uhr (Essen) bis ca. 17 Uhr (Wiederaufnahme der Arbeit) dauert und von der nur ein Teil verschlafen wird. Und erst recht unbekannt ist die Tatsache, dass die Siesta ihre Verbreitung im Wesentlichen dem Spanischen Bürgerkrieg verdankt. Eine vergleichbare verlängerte Mittagsruhe gibt es indes in vielen mediterranen Ländern; auch die Schalter und Läden schliessen dann für mehrere Stunden. Doch ist der Brauch auch im ehemaligen Stammgebiet rückläufig, so wie sich hierzulande die 2-stündige, zu Hause verbrachte Mittagspause nicht halten konnte. (Die Hausfrau, die das Essen zubereitet hätte, gibt es nicht mehr; ausserdem sind die Pendeldistanzen zu gross.) Dazu kommt, dass zumal im Sommer die Temperatur im Tagesgang dem Sonnenstand deutlich mehr hinterherhinkt, als man gemeinhin annimmt; der Tageshöchstwert wird mit der Sommerzeit (wo die Sonne um 13 Uhr im Zenit steht) erst spätnachmittags erreicht.

Die Umtaktung einer ganzen Gesellschaft erscheint schwierig bis unmöglich. Soll das Kind etwa bis 21 Uhr in der Kita ausharren? Wer pendelt, sieht sein Heim erst spätabends wieder. Zukunftsweisender erscheint die Verlegung der gesamten Arbeitszeit zum Morgen hin: Arbeiten von 6 bis 15 Uhr, und dann tschüss. Wobei man natürlich die Überlegung anhängen darf, ob der Arbeitgeber eigentlich zwingend das Recht – nein, nicht auf die erste Nacht, aber auf die beste Zeit des Tages besitzt. Gehören ihm die produktivsten Stunden? Und mein Privatleben hat sich in den unproduktiven abzuspielen?

13 Über den Tag hinaus

Ältere und Kleinkinder, Schwangere, Kranke und Pflegebedürftige sowie Menschen, die im Freien arbeiten (müssen): Sie leiden am stärksten unter der Hitze. Für die Schweiz liess sich auch zeigen, dass die Hitzefolgen eine soziale Komponente aufweisen. Martina Ragettli: «Wer einen der Hitze ausgesetzten Job hat und eine schlecht isolierte Wohnung in einem Quartier mit wenig Grünflächen, ist suboptimal aufgestellt.» Ich stelle mir am anderen Ende der Skala den Manager vor, den der Chauffeur am Morgen aus der gekühlten Villa im gekühlten SUV ins gekühlte Büro fährt, wo es auch nicht sehr viel zu tun gibt. Jedenfalls körperlich.

Schon sind wir beim sommertauglichen Bauen (oder Umbauen) von Häusern und ganzen Städten, mit dem sich inzwischen viele Gewerke beschäftigen. Die Grünstadt, die Gartenstadt, die Schwammstadt

sind im Kommen. Aber dann gibt's doch wieder Konflikte im Einzelfall; Kersten Bux erwähnt sie zum Ende des Interviews – das Quecksilber ist jetzt auch bei ihm in Dresden auf 33 °C gestiegen: nämlich dass womöglich der Denkmalschutz die neuen **Sonnenstoren** am Altbau bekämpft. Passen Verdichtung und der Erhalt unversiegelter Grünflächen zusammen? Eine gute Sache sind Hitzeaktionspläne, für deren Verbreitung Martina Ragettli mit einer Toolbox wirbt (bisher haben sich diesbezüglich vor allem die Westschweizer Kantone und das Tessin hervorgetan).

Denn das kann man aus Sepp Herbergers gesammelten Werken ableiten: Nach dem Sommer ist vor dem Sommer. Man sollte **2025** dann nicht so tun, als ob die Hitze überraschend über einen hereinbräche.

Bildnachweis

Rudi Carrell (Fernando Pereira; Fotocollectie Anefo/Wikimedia CC); Temperaturabweichung vom Durchschnitt 1971 bis 2000 in Europa im Sommer 2003 (giorgiogp2/Wikimedia CC); Martina Ragettli vom Swiss TPH (zVg); Zauneidechse beim Sonnenbad (Mantonature/iStockphoto); Junger Igel vorm Winterschlaf (Maren Winter/iStock); Dr.-Ing. Kersten Bux von der BAuA (zVg); Glühbirne (Jannoon028/iStock); Achselschweiss (matsuriri/iStock); Beduine in typischer Kleidung (Stephanie Grath/Wikimedia CC); Gleichgewicht? (siraanamwong/iStock); Schutz vor Passivrauchen (Nattawat-Nat/iStock); Schwitzen im Büro (AndreyPopov/iStock); Vortrittssignal 3.01 der SSVO (Wikimedia CC); Gepäckarbeiter am Flughafen Zürich (Michael Derrer Fuchs/iStock); Verweigerung (una.knipsolina/photocase.de); Österreich (Rainer Lesniewski/iStock); Baustelle (Chameleonseye/iStock); Wüstenmarathon (Kaisove/Wikimedia CC); Eiweissgerinnung (110213/photocase.de); Die Hängematte (Gustave Courbet, Kunstmuseum Winterthur/Wikimedia CC); Schiefe Storen (gabypott/photocase.de); Sommer 2025 (sandsun/iStock).

Dragica Rajčić Holzner Von Büchern und Menschen (6)

William Gaddis und der freie Parkplatz

Vom Balkon auf der Hungerburg in Innsbruck, wo ich diesen Text in Gedanken vorkoche, schaue ich auf einen grossen Parkplatz. Ein Feld ist frei, seit zwei Jahren parkieren dort nicht mehr fensterverdunkelte Limousinen des inzwischen zum Phantom gewordenen Mitbürgers R.B. – Ob er je in ein Gefängnis kommt oder auch seine Mutter, das weiss niemand. Bei uns im Haus durften seine Privatchauffeure eine Wohnung mieten und übernachten. Die Schlagzeilen über die Summen seines 1000-Firmen-Konkurses besitzen so viele Nullen, dass sie auch als Vorstellung wenig taugen.

Die arbeitslosen Menschen aber, welche dieser Konkurs verursacht hat, kommen nirgends vor, nicht mal als Initialen. Kein Titelbild, keine Gesichter, keine Geschichten. Während ich so erstarrt starre auf den leeren Parkplatz, frage ich mich: Ist es wirklich so, dass Literatur den Weg zur Einsicht und zur Veränderung der Welt weisen kann? Wenn ja, welche Veränderung und welche Literatur? Natürlich die *grosse* Literatur, sie soll ja die Fähigkeit besitzen, das Wesentliche über ihre Epoche auszusagen und uns zu ermächtigen, in der Zukunft anders zu handeln.

Am selben Tag machte ich eine Entdeckung; in einer Fussnote sah ich zum ersten Mal den Namen des amerikanischen Autors William Gaddis (1922–1998). Ihr kennt ihn? Was für ein Glück. Heute zählt man ihn zu den besten amerikanischen Autoren des 20. Jahrhunderts. Für seinen Roman *JR* (1975) wurde er mit dem *National Book Award* ausgezeichnet. Er hatte die Bohèmewelt des Greenwich Village der 1950er Jahre für eine Reihe von Konzernjobs aufgegeben und bekam so Einblick in das Vordringen der Marktwerte in jeden Winkel der amerikanischen Kultur.

Erst sehr spät, 1996, wurden seine Bücher ins Deutsche übersetzt. Sie haben nicht nur eine Epoche durchbuchstabiert, sie sind zum Röntgenbild des globalen kapitalistischen Perpetuum mobile geworden. In *JR* zwingt der Autor uns Lesende mit aller Kraft, uns in die Welt der jeweils Sprechenden zu versetzen und zu erraten, wer sie zu sein glauben. Ihr Inneres scheint nur aus zwei Werten zu bestehen – dem Streben nach Geld und dem Streben nach Gerechtigkeit. JR macht durch Zufall an der Börse grosses Geld; er schreibt das seinen Fähigkeiten zu, und so wird der Kreis derer immer grösser, die ihn für ein Genie halten.

In einem seiner seltenen Interviews sagt Gaddis: «Und das ist für mich auch sehr typisch Amerika: zunächst der Zufallsfaktor, aber auch die Leute mit, sagen wir, ‹begrenzter› Intelligenz, die sich in diesem Morast des Kapitalismus, wenn Sie so wollen, der Investitionen, des unproduktiven Geldhandels herumschlagen, die gedeihen und nichts produzieren.» Im Amerika des 19. Jahrhunderts habe es zwar Korruption gegeben, aber der Kapitalismus habe etwas hervorgebracht: Eisenbahnen, Kohlebergwerke, alle möglichen Dinge. Jetzt bringe dieser gleiche Geist nichts hervor. Alles breche zusammen, weil es nur ums Geld gehe. Davon erzählt William Gaddis: von der unproduktiven Seite des Kapitalismus.

Mir bringt grosse gute Literatur jenes kleine Stück Wahrheit, nach dem ich zu fragen vergessen hatte. Der Parkplatz ist jetzt, was er auch sonst ist: ein Platz (man muss nur das Wort *Park* entfernen).

Serie *Arbeits- und Organisationspsychologie aus Gewerkschaftssicht, Teil 4 (Schluss)*

Über Teamarbeit

Teamarbeit kann motivieren, aber auch frustrieren. Doch warum ist das so? Wie lässt sich produktives Zusammenarbeiten fördern? Und wie kann Trittbrettfahrerei zurückgedrängt werden?

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

«Toll, ein anderer macht's!», schallt es der Führungskraft zynisch entgegen, wenn sie im Betrieb mehr Teamarbeit einfordert. Diese Verballhornung des Wortes Team als Akronym beschreibt den Frust vieler Beschäftigter: Während einige engagiert mitarbeiten, scheinen andere nur zuzuschauen und abzuwarten. Teamarbeit, die eigentlich den Zusammenhalt fördern und die Leistung steigern soll, führt stattdessen zu Motivationsverlust.

Den Gimpel ausnutzen …

Das Arbeiten in Gruppen bringt besondere Herausforderungen mit sich. Ein häufig beobachtetes Phänomen ist das sogenannte Trittbrettfahren: Einzelne Teammitglieder reduzieren bewusst ihr Engagement, weil sie davon ausgehen, dass die anderen die Arbeit schon erledigen werden. Das Gefühl, der oder die Einzige zu sein, der oder die sich wirklich engagiert, während die anderen eine ruhige Kugel schieben, wird als Gimpel-Effekt bezeichnet.

Der Begriff bezieht sich nicht etwa auf eine gleichnamige Professorin, sondern metaphorisch auf den Vogel Gimpel (auch als Dompfaff bekannt), der als gutmütig und leicht übertölpelbar gilt. In der Praxis führt der Gimpel-Effekt dazu, dass sich engagierte Teammitglieder ausgenutzt fühlen, da sie den Grossteil der Arbeit erledigen, während andere sich zurücklehnen.

Dies senkt sowohl die individuelle Motivation als auch die Teamleistung im Ganzen. Folge: Frustration, Konflikte, schlechtes Klima. Langfristig leidet so der gesamte Output, und es besteht ein erhöhtes Risiko für Fluktuation und Burnout.

A&O mit Fabio Höhener

… oder Motivation gewinnen?

Auf der anderen Seite kann Teamarbeit auch zu Motivationsgewinnen führen. Diese entstehen aus dem Bedürfnis nach sozialer Interaktion und Einflussnahme. Sozialpsychologisch lassen sich diese Motivationsgewinne in verschiedene Formen unterteilen: *Mere Presence, Social Compensation* und *Social Labouring*.

- *Mere Presence:* Die blosse Anwesenheit anderer Personen kann leistungssteigernd wirken, da ein gewisses Konkurrenzgefühl entsteht und man gut dastehen möchte. Ein Effekt, den alle kennen, die zu zweit Joggingrunden drehen und dabei in den Bolt-Modus schalten, nur um nicht als lahme Ente zu gelten. Allerdings tritt dieser Effekt meist nur bei einfachen Aufgaben auf, bei komplexeren Aufgaben sinkt die Motivation eher.
- *Social Compensation:* Hier versuchen leistungsstarke Teammitglieder, die Schwächen der anderen auszugleichen, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Ein bekanntes Beispiel aus der Schulzeit: In Gruppenarbeiten übernehmen oft ein oder zwei engagierte Schülerinnen die meiste Arbeit, um damit die Gruppennote zu heben. Dieses Engagement kann aber auch in Frustration umschlagen, wenn die ungleiche Verteilung der Arbeit als ungerecht empfunden wird.
- *Social Labouring:* Bei einer hohen Identifikation mit der Gruppe und der Aufgabe, insbesondere wenn es einen Wettbewerb gibt, steigert sich der Einsatz des Einzelnen. Der gemeinsame Siegeswille motiviert das Team, über sich hinauszuwachsen. Der Gedanke, gemeinsam, als Team, zu gewinnen, entfacht das Feuer in jedem Mitglied.

Der gewerkschaftliche Ansatz zur Verbesserung der Teamarbeit setzt auf klare Strukturen und Mitbestimmung. Zunächst sollte die Arbeitsverteilung transparent und gerecht organisiert sein, damit niemand überlastet wird und alle Teammitglieder ihre Verantwortung kennen. Dazu gehört es, die Mitbestimmung und die Beteiligung der Teammitglieder bei Entscheidungen zu fördern, die ihre Arbeit betreffen. So erhöht sich das Engagement.

Ein effektives System zur Konfliktbewältigung hilft dabei, Spannungen frühzeitig zu erkennen und zu lösen – nämlich *bevor* sie die Teamarbeit beeinträchtigen. Schliesslich gilt es, die Arbeitszeit gerecht zu gestalten und die Arbeitsbelastung fair zu verteilen, um eine ausgewogene und nachhaltige Teamarbeit zu gewährleisten.

Voraussetzungen müssen stimmen

Teamarbeit ist für den öffentlichen Dienst und die Gewerkschaftsarbeit unverzichtbar. Sie fördert die Zusammenarbeit, schafft Raum für gemeinsame Forderungen und Lösungen und erhöht die Qualität der Arbeit. Damit sich die positiven Aspekte der Teamarbeit entfalten können, ist es jedoch entscheidend, die strukturellen Voraussetzungen und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, klare Ziele zu definieren und die Kommunikation im Team zu stärken. Nur so wird aus «Toll, ein anderer macht's!» ein «Together everyone achieves more».

Unwürdige Sache: Weite Wege zu Trinkwasser.

4 Milliarden ohne Trinkwasser

Die Hälfte der Weltbevölkerung hat keinen sicheren Zugang zu Trinkwasser – dies ist das Resultat einer Studie von Forschenden der Eawag, einer ETH-Anstalt. In der Untersuchung wurden aufgrund von Basisdaten aus Haushaltbefragungen und von Erdbeobachtungsdaten mithilfe von maschinellem Lernen Modelle erstellt, welche die Abdeckung mit Trinkwasser in 135 Ländern mit mittlerem und niedrigem BIP abschätzen. In diesen Ländern hatte demnach im Jahr 2020 nur eine von drei Personen ungehindert Zugang zu sauberem Trinkwasser. Am dramatischsten ist die Lage in ländlichen Gebieten einkommensschwacher Staaten, besonders dort, wo die Temperaturen hoch und die saisonalen Niederschlagsschwankungen stark sind. Die neue Zahl von 4 Milliarden ist doppelt so hoch wie die bisher von WHO und Unicef publizierten Schätzungen. Eawag-Direktor Martin Ackermann sieht weite Wege zur Wasserquelle und verschmutztes Wasser als Ursache «für viel Leid und Krankheit». Die Forschung seiner Anstalt verfolge zwei Ziele: verstärkten Schutz der Wasserressourcen und bessere Methoden zur Wasseraufbereitung, die auch unter veränderten klimatischen Bedingungen funktionieren. | *pd/slt*

(Foto: hadynyah/iStockphoto)

Taiwan: Seeleute im Streik

Ein Vorgang in Taiwan wirft ein Schlaglicht auf die miserablen Arbeitsverhältnisse auf hoher See. China Steel Express (CSE) hat jahrelang Seeleute in befristeten Kettenarbeitsverträgen gehalten und ausgebeutet. Dies waren, wie das Netzwerk Labourstart berichtet, zumeist Beschäftigte aus Taiwan. Jetzt hat CSE sie durch Matrosen aus China ersetzt; 300 taiwanesische Seeleute haben die Arbeit verloren. Den Verbleibenden wurde die Versicherung gekürzt oder ausgesetzt. In einer gewerkschaftlichen Urabstimmung ergab sich ein 76-prozentiges Votum für einen Streik. Die Branche gehört weltweit zu den prekärsten; meist sind die Schiffe in

Wirtschaftslektion Sie kommen, wenn man sie braucht

Zur Abbremsung der Zuwanderung wird oft ein Ende der Personenfreizügigkeit gefordert. Das im Jahr 1999 unterzeichnete und 2002 in Kraft getretene Abkommen gibt allen mit EU- oder Schweizer Bürgerrecht das Recht, sich in jedem der am Abkommen beteiligten Länder niederzulassen, sofern sie Arbeit finden.

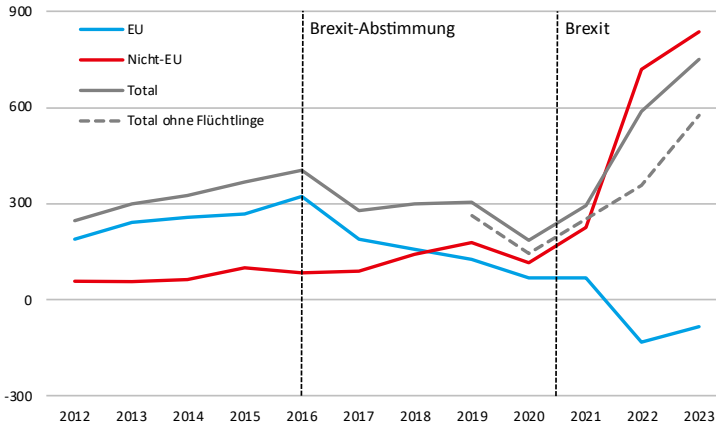
Doch welche Folgen hätte eine Kündigung für die Wirtschaft? Und für die Zuwanderung? Die meisten Experten sind sich einig, dass eine Kündigung negative Folgen für die Wirtschaftsentwicklung hätte, doch das Ausmass ist unklar. Im Lichte dessen ist ein Blick nach Grossbritannien interessant. Denn im Juni 2016 stimmte dort eine knappe Mehrheit für den Austritt aus der EU und somit für das Ende der Personenfreizügigkeit. Der sogenannte Brexit erfolgte Ende 2020. Ein wichtiges Argument der Befürworter war die Eindämmung der Migration. Was weiss man über die Folgen?

Eine Studie der Universität Warwick dokumentiert substanzielle wirtschaftliche Kosten, vor allem für die ärmeren Regionen Grossbritanniens. Und die Zuwanderung? Wurde sie reduziert? Mitnichten. Die Grafik zeigt, dass nach der Brexit-Abstimmung zwar die Nettomigration von EU-Bürgerinnen nach Grossbritannien zurückgegangen ist: 2022 und 2023 wanderten tatsächlich mehr EU-Bürgerinnen *aus* als *ein*. Doch der Rückgang der EU-Migration wurde mehr als kompensiert durch die Migration aus Nicht-EU-Ländern. Insgesamt ist die Nettomigration von Menschen ohne britischen Pass seit dem Brexit markant angestiegen. Dies gilt auch, wenn man die Zuwanderung von Flüchtlingen – vor allem aus der Ukraine und Hongkong – nicht mitrechnet.

Hauptverantwortlich für den Anstieg der Zuwanderung aus Drittstaaten war die Arbeitsmigration. Auch in Grossbritannien herrschte und herrscht Fachkräftemangel. Die Wirtschaft verlangte nach Arbeitskräften, und es *kamen* Arbeitskräfte. Eben nicht mehr aus Europa, sondern aus Indien, Nigeria oder Simbabwe.

Auch die Schweizer Geschichte zeigt, dass der Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft der wichtigste Treiber der Zuwanderung ist – unabhängig vom gerade gültigen Zuwanderungsregime. So war die Zuwanderungsrate im Verhältnis zur Bevölkerung Anfang der 1990er Jahre ähnlich hoch wie in den Spitzenjahren unter dem Regime der Personenfreizügigkeit. Weil viele der Zugewanderten Saisonniers waren, die die Schweiz nach 9 Monaten zumindest temporär wieder verlassen mussten, lag auch die *Aus*wanderungsquote verhältnismässig hoch. Der grosse Unterschied zur Personenfreizügigkeit war, dass die Saisonniers stark eingeschränkte Rechte hatten und einfach ausgebeutet werden konnten. | *Daniel Kopp, MTEC ETH Zürich*

Geschätzte jährliche Nettomigration nach Grossbritannien in 1000



Quelle: UK Office for National Statistics

Kleinstaaten wie Panama (oder gar der weitab vom Meer liegenden Mongolei) gemeldet, wo man sich nicht um Arbeitnehmerrechte schert. Mehr als die Hälfte der Frachter fährt unter einer Flagge, die nicht der Nationalität der Reederei entspricht. Es gibt zwar einen weltweiten Tarifvertrag, der 1675 US-Dollar Monatslohn garantiert. Theorie! Es hapert bei der Durchsetzung: Oft stehen Matrosen am Dienstende ohne Heuer da. Zum Alltag auf See gehören ausserdem – abgesehen von der naturgemässen langen Trennung von der Familie – verdorbene Nahrung, überlange Arbeitstage und Misshandlungen, wie einem Bericht der deutschen Hans-Böckler-Stiftung zu entnehmen ist. Während der Coronazeit waren zahlreiche Seeleute in Häfen auf ihren Schiffen interniert und konnten weder nach Hause noch in die Stadt, vor der sie lagen. | *labourstart/slt* *(Foto: gionnixxx/iStockphoto)*

VW: Management ist schuld

Bei Volkswagen in Deutschland droht die Schliessung von Standorten. Die Gewerkschaft IG Metall wehrt sich – auch gegen ein vom Management verbreitetes falsches Narrativ. VW kranke nicht an zu hohen Personalkosten, sondern an Fehlern des Managements, sagt die Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo. Insbesondere wird den VW-Bossen angekreidet, auf den Trend zu Hybrid- und Elektroautos zu spät und zu selektiv reagiert zu haben. So sei die Entscheidung, vorab im hochpreisigen Elektrosegment zu investieren, vorhersehbar falsch gewesen. Mit seinem Einsteigermodell kommt VW jetzt viel zu spät. Auch im Bereich Software und beim Batteriesystem liegt man im Hintertreffen. Die IG Metall will nicht, dass die Beschäftigten für die Fehleinschätzungen des Managements büssen müssen. Man werde sich gegen jegliche Schliessung von Produktionsstätten zur Wehr setzen, heisst es. Die wichtigsten VW-Standorte in Deutschland sind – neben dem Stammwerk Wolfsburg – Braunschweig, Emden, Hannover, Kassel und Salzgitter. | *vpod*

Prekäre Bedingungen: Seefahrt in Taiwan.

Wer war's? Sicherer Hafen

John F. Kennedy hat einen, David Ben Gurion und Charles De Gaulle auch. Mit viel Verspätung auf die Marschtabelle bekam auch Willy Brandt den seinen. Die Rede ist von der Benennung von Flughäfen nach Persönlichkeiten: Die Fertigstellung des neuen – dem ersten und wichtigsten SPD-Kanzler gewidmeten – Berliner Airports verzögerte sich von 2011 (erster geplanter Eröffnungstermin) bis 2020 (tatsächliche Inbetriebnahme). Und sie verteuerte sich von den ursprünglich kalkulierten 2 auf gut 7 Milliarden Euro.

Politiker sind als Namensgeber von Flughäfen weitherum erste Wahl. Werfen wir exemplarisch einen Blick in die USA: Von den Präsidenten besitzen neben dem erwähnten JFK auch Bush I, Eisenhower, Ford, Lincoln und Reagan einen Airport. Von den beiden Roosevelts ist der weniger wirkungsmächtige Theodore (US-Präsident von 1901 bis 1909) verewigt, nicht sein Namensvetter Franklin D., Schmied der Anti-Hitler-Koalition im Zweiten Weltkrieg. In Little Rock in Arkansas müssen sich Bill und Hillary Clinton einen Landeplatz teilen.

Man findet aber auch Persönlichkeiten aus dem Sport (Cristiano Ronaldo auf Madeira) oder aus der Kultur (Wolfgang Amadeus Mozart in Salzburg). Wie auf den Spitzenpositionen im richtigen Leben sind auch bei den Flughafenpatenschaften die Frauen in der Minderheit. Das Internet weiss von 16 «weiblichen Destinationen». Für Amman (Jordanien) ist Königin Alia al-Hussein die Patronin, für Atchinson (USA) die Flugpionierin Amelia Earhart. In Lateinamerika wird der Freiheitskämpferinnen Juana Azurduy de Padilla und Josefa Camejo gedacht, in Albanien der Wohltäterin Mutter Teresa. Um einige weitere Beispiele zu nennen.

Eine Airport-Taufe hat diesen Sommer für grosses Aufsehen gesorgt: Der Flughafen Mailand Malpensa hört neu auf den Namen Silvio Berlusconi; die italienische Ministerpräsidentin Giorgia Meloni hat die Benennung im Eilverfahren und gegen die starke Opposition vor Ort durchgedrückt. Dort hätte man die Mailänder Primaballerina Carla Fracci als Patronin bei weitem vorgezogen. Böse Zungen sagen, «Aeroporto Bunga Bunga» wäre – wennschon, dennschon – passender gewesen. Die Rätselfrage, die hier wieder einmal ganz unauffällig zum Schluss erscheint, bezieht sich auf den weltweit passagierreichsten jener Flughäfen, die einen Frauennamen tragen.

Hinweis: Er befindet sich in einem sehr bevölkerungsstarken Staat und ehrt eine zwar umstrittene, aber ohne jeden Zweifel bedeutende Staatsfrau. Büchergutscheine zu 100, 50 oder 20 Franken lassen sich mit etwas Glück durch Einsendung des Namens der Zielperson gewinnen. Per Postkarte: *VPOD Zentralsekretariat, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich*. Oder per Mail: *redaktion@vpod-ssp.ch*. Deadline: 17. Oktober. | *slt*

Es war Olga Meyer

Der sommerliche Streifzug durch die Schweizer Kinder- und Jugendliteratur führte zur Zürcherin Olga Meyer (1889 – 1972), die vor allem mit der «Anneli»-Trilogie in Erinnerung geblieben ist. Die Geschichte eines Mädchens aus dem Tösstal im Zeitalter der frühen Industrialisierung erschien auch als Hörspiel – mit Ursula Schaeppi in der Titelrolle. Einige Teilnehmerinnen erinnerten sich an die «herzzerreissende» Geschichte oder gar an «die Heldin meiner Kindheit». Fortuna verteilte die Büchergutscheine ungerührt und ungeachtet solcher Bekundungen an Rolf Brunner (Zürich), Daniel Gelzer (Ostermundigen) und Susanne Vonwiller (Zürich). | *slt*

VPOD-Landesvorstand vom 30. August 2024

Der Landesvorstand hat in Bern (Egghölzli) getagt und hat

- Valentine Fueter Ohanessian als neues Mitglied des Landesvorstands herzlich begrüsst und Vanessa Kaeser König einstimmig zur Vizepräsidentin des Verbandes gewählt.
- die in personellen Fragen vorübergehend beim Landesvorstand angesiedelte Leitung der Region Neuenburg an den Regionalvorstand zurückübertragen.
- für 2025 einen Umsetzungsplan der modifiziert gutgeheissenen Kongressresolution über Ökosyndikalismus in Aussicht gestellt und das weitere Vorgehen für die Umsetzung des Kongressantrags zum Ausbau der Migrationsarbeit festgehalten.
- die Ratifizierung eines neuen Reglements der VPOD-Region Luftverkehr vorerst zurückgestellt, da in zwei Punkten Klärungsbedarf besteht.
- für die Region Traffic aérien Genf der befristeten Anstellung einer Werberin/eines Werbers für 6 Monate im Umfang von 70 bis 80 Stellenprozenten zugestimmt, wobei 50 Stellenprozente von der Zentrale getragen werden.
- das Reglement über die Ausübung von politischen Mandaten durch Angestellte des VPOD in der überarbeiteten Version verabschiedet; auf Verlangen des Regionalvorstands wird eine Delegation in die Region Tessin entsandt zwecks Regelung des Übergangs.
- die EFAS-Abstimmungskampagne besprochen.

Christian Dandrès, Präsident
Natascha Wey, Generalsekretärin

Endspurt für Demokratie-Initiative

Der VPOD unterstützt die Demokratie-Initiative («Initiative für ein modernes Bürgerrecht»), welche die Einbürgerung erleichtern will. Sie formuliert einen Anspruch auf das Bürgerrecht für alle, die sich seit fünf Jahren rechtmässig in der Schweiz aufhalten, die weder Gefährder noch Schwerkriminelle sind und Grundkenntnisse in einer Landessprache haben. Der heutige Zustand – dass ein Viertel der hier Lebenden nicht an der Demokratie partizipieren darf – ist unhaltbar. Wer Steuern zahlt, soll auch mitbestimmen können. Die Rolle der Bittstellerin ist unwürdig, deshalb gibt die Initiative einen Rechtsanspruch. Die 100 000 Unterschriften sind noch nicht beisammen. Wer noch nicht unterschrieben hat, kann unter *demokratie-volksinitiative.ch* Bögen herunterladen und dies nachholen. | *vpod*

Rote Köpfe

Seit September amtiert VPOD-Kollegin **Melanie Setz** als Sozial- und Sicherheitsdirektorin der schönen Stadt Luzern. «Wichtige Qualifikationen für ein Exekutivamt bringt Melanie Setz zweifellos mit. Erstens eine ansteckend patente und positive Ausstrahlung, zweitens die Fähigkeit zur Selbstreflexion, die Humor und Selbstironie einschliesst. Drittens weiss die Kollegin, dass Politik ein stetes Geben und Nehmen ist, ein Miteinander-ins-Gespräch-Kommen, ein Offenlegen der Interessen, aber auch eine Gelegenheit zum Einbringen von Erfahrung und Know-how.» Ei, wer schreibt denn so schön daher? Es war das *VPOD-Magazin* höchstselbst, das die Kollegin im Herbst 2022 porträtierte. Im Ringen um das Ticket für den Luzerner Regierungsrat verlor sie damals SP-intern gegen Ylfete Fanaj, die die Wahl tatsächlich gewann. Im zweiten Satz hat Setz jetzt den Sitz in der Stadt geschnappt. Bravo!

Fortsetzung Tour d'Horizon durch die VPOD-Sekretariate: Soeben losgelegt hat **Simone Wasmann** bei VPOD-NGO als Nachfolgerin von Salome Schaerer und als Verstärkung für Patrick Feucht. Die Kollegin hat zuvor an verschiedenen Orten Kampagnen konzipiert und umgesetzt, unter anderem bei Solidar Suisse. Dann war sie Geschäftsleiterin des «Demokratie-Inkubators» Public Beta. «Die neue Arbeit verbindet meinen Wunsch, stärker mit direkt betroffenen Menschen in Kontakt zu sein, mit meinem Know-how in der strategischen politischen Arbeit», sagt Wasmann.

Azra Ganic heisst «die Neue» in der Ostschweiz, die Alexandra Akeret ablöst. Es handelt sich um eine intergewerkschaftliche Rochade, denn Akeret geht zum SEV, und Ganic kommt von der Unia. Sie hat dort zehn Jahre den Tertiärsektor betreut, den sie als gelernte Detailhändlerin aus dem Effeff kennt. Den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen sieht Ganic als eigentliche Berufung; sie möchte damit – so verriet sie dem *VPOD-Magazin* – auch den eigenen Kindern ein Vorbild sein.

Verstärkt ist das Kommunikations- und Kampagnenteam des Zentralsekretariats. Und zwar durch **Ronja Jansen.** Den Namen kennt man: Die Kollegin war 2019 bis 2022 Juso-Präsidentin und wurde auch schon einmal in der Porträtrubrik dieser Zeitung vorgestellt. Gegen «Kuchen für alle», ihre damalige Forderung, ist nichts einzuwenden. Jansen ist Kolumnistin, Landrätin und angehende Ökonomin.

In Basel ist eine neue Administrativkraft tätig geworden: **Gian Luca Hofmann,** ein Mensch mit (eidgenössischer) Migrations- und überhaupt mit einer vielfältigen Geschichte. Ursprünglich aus Graubünden stammend, hat er an diversen Orten der Deutschschweiz die unterschiedlichsten Berufe ausgeübt, vom Bühnenbau über die Archivarbeit bis zum Bierbrauen. Zuletzt war er bei Humbug, der Veranstaltungshalle für Livekultur, die er mitbegründet hat.

Und zum Schluss noch dies: **Tim Walz,** Running Mate von Kamala Harris, rühmt sich, der erste Gewerkschafter auf dem US-Präsidentschaftsticket seit Jahrzehnten zu sein. Seit wann? Seit wem? Seit … Ronald Reagan, der als junger Mann Präsident der Screen Actors Guild war! | *slt*

(Fotos: Alexander Egger, Dirk Wetzel, 3 × zVg, Office of Governor Tim Walz Minnesota/Wikimedia CC)

Kollegin K. erhielt mit Unterstützung des VPOD eine Pönalentschädigung

Vollendete Tatsachen

Es gilt das OR. Weil die Asylinstitution das Konsultationsverfahren nicht korrekt eingehalten hatte, musste sie eine Konventionalstrafe entrichten und Sozialpädagogin K. mit einem Monatslohn entschädigen. Es brauchte den VPOD, um das durchzusetzen. | **Text:** *Sabine Braunschweig (Foto: vpod)*

Seit vielen Jahren bauen Bund und Kantone auf und wieder ab: Betreuungsplätze für geflüchtete Menschen. Sobald die Zahlen von asylsuchenden Menschen zurückgehen, werden Betreuungszentren geschlossen, Personal wird entlassen. Wenn die Zahlen wieder steigen, weil wieder mehr Menschen aus Kriegs- und Katastrophengebieten in der Schweiz Zuflucht suchen, beginnt das Prozedere mit der Suche nach Häusern und Personal von Neuem.

Das OR gilt: Auch im vorliegenden Fall einer Massenentlassung war Artikel 335g anzuwenden.

Fehlende Orientierung

Wieder war es so weit. Nach der Schliessung des Asylzentrums wurden alle Mitarbeitenden entlassen. Der VPOD als Sozialpartner im GAV vertrat Kollegin K. und reichte beim Bezirksgericht Rekurs wegen missbräuchlicher Kündigung ein. Es habe keine ergebnisoffene Orientierung stattgefunden, die die Massenentlassung mit entsprechenden Vorschlägen hätte abwenden können, argumentierte der VPOD-Vertrauensanwalt. Die Mitarbeitenden seien vor vollendete Tatsachen gestellt und das Konsultationsverfahren sei in keiner Art und Weise erfüllt worden. Das sei klar gesetzeswidrig. Deshalb forderte der Anwalt für seine Mandantin zwei Monatslöhne.

Der Gegenanwalt der Asylinstitution hielt derweil fest, dass «bei einem Wegfall öffentlicher Aufgaben insbesondere im Asylbereich die Vorschlagsmöglichkeit der Arbeitnehmenden zur Vermeidung der Entlassungen systembedingt beschränkt ist». Nun stritten die beiden Anwälte über die Frage, ob das Konsultationsverfahren vor der Massenkündigung erfüllt worden sei. Der Gegenanwalt stellte das als Formalie dar. Doch für den VPOD-Vertrauensanwalt hätte die rechtzeitige Information die Möglichkeit geboten, Alternativen zur Kündigung zu evaluieren. Das Bezirksgericht, das den Rekurs prüfen musste, schrieb zur Frage der Konsultation: «Aus den Akten ergibt sich damit, dass die Betroffenen zu den Betriebsschliessungen und Entlassungen nicht konsultiert wurden.» Die vorliegende Kündigung sei zwar materiell gerechtfertigt, aber in formeller Hinsicht mangelhaft – auch wenn die korrekte Einhaltung der Konsultationspflicht das Arbeitsverhältnis nicht verlängert hätte. Doch K.s Chancen auf dem Arbeitsmarkt dürften bereits reduziert sein, weil sie knapp 50 Jahre alt sei.

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.

«Ehrenrunde» aus formalem Grund

So hiess das Bezirksgericht den Rekurs teilweise gut und sprach der Kollegin eine Pönalentschädigung von einem Monatslohn zu (allerdings nicht von zweien, wie der Vertrauensanwalt gefordert hatte). Gegen den Beschluss dieser Konventionalstrafe erhob die Asylinstitution Beschwerde und beantragte beim Verwaltungsgericht, den vorinstanzlichen Entscheid vollumfänglich aufzuheben. Das Verwaltungsgericht wies die Sache zur Neubeurteilung an den Bezirksrat zurück, weil dieser nur zu viert statt wie vorgeschrieben zu fünft getagt hatte. Eine Person war in Ausstand getreten und nicht ersetzt worden.

Das fünfköpfige Bezirksgericht, das nun anders zusammengesetzt und vollständig war, kam bei der Neubeurteilung allerdings zum gleichen Schluss: Die Asylinstitution schuldet einen Monatslohn. Dagegen reichte diese erneut Beschwerde ein. Schliesslich lag nach mehreren Jahren das rechtskräftige Urteil des Verwaltungsgerichts vor. Die Bestimmungen des OR über Massenentlassungen waren nicht eingehalten. Ein Monatslohn muss bezahlt werden. Punkt.

Bei Naturkatastrophen läuft Soforthilfe über lokal verankerte Organisationen – so auch beim Erdbeben in der Osttürkei

Bargeld und Ziegen

Katastrophen geschehen auch dort, wo Solidar nicht bereits vor Ort ist. Dann ist der Kontakt zu lokalen Partnerorganisationen entscheidend, wenn es gilt, rasch die Menschen zu erreichen, die am dringendsten auf Unterstützung angewiesen sind. | **Text:** *Mahmut Sansarkan, Solidar Suisse* *(Fotos: Sard [oben] und Keystone [unten])*

Hatice Öztürk aus Ahmethoca, einem kleinen Dorf in Adiyaman im Südosten der Türkei, hat beim Jahrhundertbeben von Februar 2023 ihren Vater verloren: «Unser Haus wurde stark beschädigt und ist schliesslich eingestürzt», erzählt die 18-Jährige. Zum Überleben blieb Hatice, ihrer Mutter und den drei Geschwistern einzig die schmale Hinterbliebenenrente.

Sofortige Suche

«Humanitäre Krisen finden auch dort statt, wo Solidar Suisse nicht bereits präsent ist», stellt Lukas Frohofer, Programmleiter Türkei, Syrien und Ukraine, fest. «Beim Beben in der Türkei und in Syrien mussten wir die Strukturen erst aufbauen.» Lokal verankerte Partnerorganisationen sind für den Zugang zu entlegenen Gebieten der Schlüssel. Sie wissen, wo welche Hilfe am dringendsten gebraucht wird, können aber keine grösseren humanitären Einsätze leisten. Hier kann Solidar Suisse schnell mit Expertise, Geldern und Gütern einspringen.

«Nach dem Beben begannen wir sofort, via Mitarbeiterinnen und Experten aus der Region lokale Partnerorganisationen zu suchen. Auch wenn es schnell gehen muss, werden diese geprüft und bewertet», berichtet Frohofer. Es sei aber wichtig, dass die Partnerschaften und Diskussionen auf Augenhöhe stattfinden, betont er. Innerhalb kurzer Zeit kamen einige Partnerschaften mit Organisationen zustande, die Soforthilfe leisteten. Manche sind inzwischen mit Projekten zum Wiederaufbau beauftragt. Solidar Suisse erhielt zum Beispiel durch die Organisation *Social Association for Relief and Development Sard* Zugang zu entlegenen Gebieten wie Adiyaman, wo Hatice Öztürk lebt.

Neue Perspektive nach dem schweren Erdbeben: Hatice Öztürk aus Adiyaman im Südosten der Türkei.

Selbstbestimmte Nothilfe

Sard unterstützte dort die Betroffenen mit Beratung und Bargeld, um ihre durch das Erdbeben zerstörten Lebensgrundlagen wiederherzustellen. «Dieser Selbsthilfe-Ansatz ist sehr erfolgreich, denn so können die Leute selbst bestimmen, und gleichzeitig ist die Qualität gesichert», erklärt Fares Alsaleh von *Sard*. So erhielt die Familie von Hatice Öztürk Ziegen, um sich wieder eine Existenz aufzubauen. Die junge Frau selbst konnte dank der finanziellen Unterstützung ihr Studium fortsetzen.

Besonders schwierig war der Zugang zu den betroffenen Gebieten in Nordwestsyrien. Lukas Frohofer stellt klar: «Auf eine funktionierende Regierung kann diese Region nach Jahren des Krieges nicht zählen.» Neben der Instandsetzung von beschädigten Unterkünften und der Wasserversorgung engagiert sich *Sard* hier für den Schutz von Kindern, die durch das Erdbeben ihre Familien verloren haben oder die vorher schon auf sich allein gestellt waren. Sie finden vorübergehend Unterschlupf in einem Schutzhaus, das seit dem Beben rund 700 Kinder betreut hat.

Für die Zusammenarbeit mit Partnern wie *Sard* ist eine langfristige Finanzierung essenziell. Denn nach Katastrophen brauchen die Menschen nicht nur Nothilfe; sie müssen sich wieder eine neue Existenz aufbauen. Hatice Öztürks Traum: «Ich möchte Polizistin werden, um Menschen zu helfen, wie uns beim Erdbeben geholfen wurde.»

Das Erdbeben vom 6. Februar 2023 hat im Norden Syriens und im Südosten der Türkei verheerende Schäden angerichtet, auch in der Provinz Adiyaman, in der Hatice Öztürk und ihre Familie leben. Das Foto zeigt die Zerstörungen in der gleichnamigen Provinzhauptstadt.

Pamela Städler, Stellenleiterin Selbsthilfe St. Gallen und Appenzell, Co-Präsidentin VPOD Ostschweiz, Lichtensteig

Mit *einem* Faden genäht

Stellenleiterin Selbsthilfe? Ein Widerspruch? Nein, denn von selbst finden die Gruppen ja nicht zueinander. Widersprüche entdeckt man überhaupt schwerlich bei der Sozialarbeiterin, Gewerkschafterin und Politikerin Pamela Städler. Ihr Leben scheint wie mit einem Faden genäht. | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)*

«Ich heisse Andreas, bin 55 Jahre alt und habe ein Alkoholproblem.» So oder ähnlich kennt man die Szene aus Filmen … Bei meinem Besuch an der St. Galler Lämmlisbrunnenstrasse wird im Nebenzimmer aber vor allem knarrend gehustet: Es trifft sich die Gruppe «Chronische Atemwegserkrankungen». Total gibt es im Gebiet der Selbsthilfe St. Gallen und Appenzell mehr als 200 aktive Gruppen zu über 70 Themen, von ADHS und Adipositas bis Zöliakie und Zwangserkrankungen. Dauerbrenner – neben dem erwähnten Alkohol: die Trauer um einen nahen Menschen und die Depression.

Auch bei den Gruppen, die indirekt Betroffene zusammenbringen, ist das Spektrum breit. Eltern von Kindern mit Autismus oder mit Essstörungen suchen ebenso den Austausch wie etwa Angehörige von Parkinson- oder Demenzkranken. Aber *eine* Frage ist jetzt zuerst zu klären: Wo wir doch von *Selbst*hilfe sprechen – wozu braucht es da eigentlich eine Stellenleiterin wie Pamela Städler? Unterstützung ist vorab beim Aufbau einer Gruppe vonnöten. Besonders wenn es sich um ein neues Thema handelt. Dieses muss formuliert und abgegrenzt werden, und es braucht eine Strategie, die Interessierten anzusprechen. Hilft ein Aushang in der Arztpraxis? Oder einer im Supermarkt?

Den Rhythmus finden

Bei den ersten Sitzungen einer neuen Gruppe ist Pamela Städler dabei, wenn es heisst, Erwartungen und Ziele abzustimmen. Der Rest geschieht autonom. Die Gruppe muss ihren Modus, ihren Rhythmus finden, notfalls mit der Sanduhr (um die Schnurris in Schach zu halten). Dabei gilt: Eine Selbsthilfegruppe ersetzt keine Therapie. Aber sie kann in bestimmten Lebenslagen – somatische und psychische Erkrankungen oder schicksalhafte Umbrüche – nützlich sein. Reden hilft wirklich. Und Erleichterung resultiert oft schon aus der Erkenntnis, mit einem Problem nicht allein auf der Welt zu sein.

Verhilft zur Selbsthilfe: Pamela Städler.

Im besten Fall hat eine Selbsthilfegruppe nach zwei, drei Jahren ihr natürliches Ende erreicht, weil ihre Mitglieder wieder Boden unter die Füsse bekommen haben (oder weil sie weggezogen sind). Bloss *eine* schon lange angedachte Gruppe will und will nicht flügge werden: Unterm Label «Prokrastination» soll jene unselige Neigung besprochen werden, zu Erledigendes bis zum letztmöglichen Moment aufzuschieben … Und darüber hinaus … Selbsthilfe: Das bedeutet nicht die Zelebrierung des eigenen Opferseins, sondern Ermutigung und Selbstermächtigung. Solche Dinge sind ganz nach dem Gusto der gelernten Sozialarbeiterin Städler, die eine patente, humorvolle und geerdete Persönlichkeit ist. Und deren Leben wie mit einem einzigen Faden genäht erscheint.

Oase Lichtensteig

Bewegen, gestalten, Verantwortung schultern: Das tat und tut die Kollegin, indem sie das Co-Präsidium des VPOD Ostschweiz übernahm. Aus der gleichen Quelle speist sich ihr Wirken in der Wohngemeinde Lichtensteig. Dort ist Pamela Städler Mitglied des Gemeinderats, also der Exekutive. Natürlich bekam die SP-Frau das Sozialressort … Unkundige assoziieren mit dem Toggenburg rückständiges Hinterwäldlergelände, jedenfalls seit Zwingli und Bräker dort weg sind. Auf Lichtensteig treffe aber das schiere Gegenteil zu, betont die Kollegin. Nicht nur, weil das schmucke Städtli einen SVP-freien Gemeinderat hat und mit dem doppelsinnigen Slogan «Mini.Stadt» für sich wirbt.

Den für Ortsbildschutz vergebenen Wakkerpreis hat Lichtensteig unter anderem für einen kreativen Umgang mit historischer Bausubstanz bekommen. Das alte Rathaus lässt sich nur mit Mühe und enormen Kosten auf die geforderte Barrierefreiheit umrüsten? Verwandeln wir's doch kurzerhand in ein «Rathaus für Kultur» und zügeln die Stadtverwaltung! Diese befindet sich heute in einem anderen historischen Objekt, nämlich im Stammhaus der 1863 gegründeten Toggenburger Bank. Die kennt zwar niemand mehr, aber sie erweist sich, wenn man drei Fusionen zurückblättert, als Urmutter der heutigen UBS. (So hat am Ende alles noch einen guten Zweck.)

HOTEL RISTORANTE
iGRAPPOLI

HERBST IM TESSIN

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

Herbst zwischen Merlot & Kastanien

gültig bis Saisonende

Pauschal pro Person in
Doppelzimmer Standard zum Preis von CHF 375.-
Doppelzimmer Superior zum Preis von CHF 405.-

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

Angebot auf Anfrage und nach Verfügbarkeit

AZB Postfach, 8036 Zürich

VPOD Bildungspolitik Nr. 237 ist soeben erschienen

Die neue Ausgabe 237 der VPOD Bildungspolitik berichtet von Verlauf und Ergebnissen unserer Bildungsdemo «Entlasten statt belasten!» sowie dem Stand der Kampagne «Bildung für alle – jetzt!».

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

Ein Jahresabonnement umfasst 4 Ausgaben und kostet 50 Franken.

Kontakt und weitere Informationen unter:
redaktion@vpod-bildungspolitik.ch
www.vpod-bildungspolitik.ch
VPOD Bildungspolitik, Postfach 8279, 8036 Zürich

Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Natascha Wey

Redaktion: Christoph Schlatter | *slt*

Sekretariat: Hilde Bigler

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

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 17 500 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

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

Foto Titelseite: *FTiare/iStockphoto*