



Unia-Kongress: GL-Kandidierende im Portrait. Seiten 9 – 11

Meister, aufgepasst!



Tessiner Baubüezer starten Protestwelle +++ Unia-Bauchef Nico Lutz im Interview +++ Petition gegen sexuelle Belästigung auf dem Bau Seiten 6 – 7

Hurra, der Coop-GAV ist da!

Gesündere Arbeitszeiten, mehr Unterstützung für Eltern.

Seite 2

Von Schwarzenbach bis SVP

Seit Jahrzehnten lancieren die Rechten die gleiche Initiative.

Seiten 12 – 13

Romantik am Arbeitsplatz

Darf die Firma eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz verbieten? Alles über Risiken und Rechte bei Job-Romanzen.

Seiten 20 – 21





SACKZEMENT!

Und wieder ist die Angst gross: Es ist von der «gefährlichsten Steuervorlage» seit Jahrzehnten die Rede, vom «Ende der Marktwirtschaft», vom «ausblutenden Mittelstand», von Milliardenverlusten, vom Reichen-Exodus ... Alles Reaktionen auf die Juso-Initiative, die eine Steuer von 50 Prozent auf Erbschaften und Schenkungen ab einem Betrag von 50 Millionen Franken einführen und die Einnahmen gegen die Klimakrise verwenden will. Ganz ähnlich klang es bereits 2015, als eine Initiative die AHV über eine Erbschaftssteuer mitfinanzieren wollte. Die Initiative wollte Erbschaften ab 2 Millionen besteuern. Ein gewisser Albert Rösti, damals SVP-Nationalrat, forderte einen Freibetrag von – 50 Millionen!

SAKRILEG. Die fast uneingeschränkte Weitergabe des Reichtums zu hinterfragen rüttelt am Selbstverständnis der Bürgerlichen, schon nur der Gedanke daran ist ein Sakrileg. Erben scheint für sie das Fundament unserer Gesellschaft zu sein. Und damit haben sie nicht mal ganz unrecht. Erben zementiert die Ungleichheit, denn das Geld bleibt in einigen wenigen superreichen Familien. Diese teilen den Löwenanteil der in diesem Jahr rekordhohen Erbsumme von 100 Milliarden Franken unter sich auf (Seite 14).

CREDO. Da ist es nur folgerichtig, wenn jene, die schon nur beim Gedanken an Erbschaftssteuern erzittern, sich auch tatkräftig gegen Mindestlöhne wehren. Die passen einfach nicht ins neoliberale Credo. Löhne, die zum Leben reichen? «Irgendwo hört es auf», sagte unlängst der Arbeitgeberchef Roland A. Müller. Und so blockiert eine vor Bundesgericht hängige Klage gegen Mindestlöhne weitere Abstimmungen – ganz zur Beruhigung jener, die Menschen lieber zu Hungerlöhnen chrampfen lassen. Doch ewig können sie sich nicht mehr hinter dem Bundesgericht verstecken. Denn die Mindestlohnwelle rollt unaufhaltsam, ob sie wollen oder nicht (Seite 15).

ANSPORN. Die unverhältnismässige Konzentration des Reichtums, wachsende Lohnunterschiede oder der Kaufkraftverlust der unteren und mittleren Schichten identifiziert Unia-Präsidentin Vania Alleva als drängendste Probleme unserer Zeit. Zusammen mit einem besorgniserregenden Vormarsch der Rechten und Rechtsextremen. Doch Resignation sei fehl am Platz. Vielmehr müsse uns das schwierige Umfeld dazu anspornen, «unser Engagement für Solidarität, Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe zu verstärken». Und genau darum geht es am Unia-Kongress in Brig (Seiten 7 bis 9).

AUFRUHR. Zu viel Ungleichheit kann ziemlich ungemütlich werden, auch für jene, die sich hinter Villenwänden verschanzen können. Denn die ebenfalls von bürgerlicher Seite so oft als faul bezeichnete Generation Z hat sich erhoben. Von Chicago bis Jakarta demonstrieren sie gegen einen Kapitalismus, der ihnen die Zukunft raubt. Und sie, die Jungen, haben keine Angst. Denn Luffy, der Strohhut-Pirat, weht an ihrer Seite (Seite 17).

Der neue Gesamtarbeitsvertrag bei Coop ist ein Erfolg
Gesündere Arbeitszeiten,
höhere Mindestlöhne

Monatelang haben Coop-Mitarbeitende Seite an Seite mit der Gewerkschaft um einen verbesserten Gesamtarbeitsvertrag gerungen. Jetzt ist der neue GAV da! Mit erheblichen Verbesserungen für rund 38 000 Mitarbeitende.

DARIJA KNEŽEVIĆ
«Wir fordern einen GAV, der fair, nachhaltig und zukunftsfähig ist. Es geht um mehr als nur um Zahlen: Es geht um Würde, es geht um Respekt, um unsere Gesundheit und unsere Zukunft.» So klang es im Sommer von einer Coop-Mitarbeiterin, die sich gemeinsam mit vielen Kolleginnen und Kollegen aktiv für den neuen Gesamtarbeitsvertrag engagierte. Über Monate liessen sie gemeinsam mit den Sozialpartnern Unia, Syna, OCST, dem Kaufmännischen Verband sowie dem Verein der Angestellten Coop nicht locker. Eine Kollegin ergänzt: «Damit ein Unternehmen langfristig erfolgreich sein kann, sind gesunde und motivierte Mitarbeiter unerlässlich. Leider wurde unsere Gesundheit in den letzten Jahren durch hohen Leistungsdruck, lange Arbeitstage und das Stunden-sparen erheblich belastet.» Die Hartnäckigkeit hat sich auszahlt. Per Januar 2026 tritt ein neuer GAV in Kraft, mit erheblichen Verbesserungen für rund 38 000 Angestellte.
Eine Kollegin ergänzt: «Damit ein Unternehmen langfristig erfolgreich sein kann, sind gesunde und motivierte Mitarbeiter unerlässlich. Leider wurde unsere Gesundheit in den letzten Jahren durch hohen Leistungsdruck, lange Arbeitstage und das Stunden-sparen erheblich belastet.» Die Hartnäckigkeit hat sich auszahlt. Per Januar 2026 tritt ein neuer GAV in Kraft, mit erheblichen Verbesserungen für rund 38 000 Angestellte.
«Wir stehen tagtäglich für Coop da.»
COOP-VERKÄUFERIN
Das zentrale Anliegen in den Verhandlungen waren Gesundheitsschutz und Entlohnung. Eine Verkäuferin sagt: «Wir wünschen uns von Coop, dass etwas gemacht wird für die Mitarbeiter – sei es im Gesundheitsschutz oder bei den Löhnen. Denn wir machen die Marke Coop aus, wir stehen tagtäglich für Coop da, wir re-

ERLEICHTERUNG BEI DER ARBEITSZEIT
Das zentrale Anliegen in den Verhandlungen waren Gesundheitsschutz und Entlohnung. Eine Verkäuferin sagt: «Wir wünschen uns von Coop, dass etwas gemacht wird für die Mitarbeiter – sei es im Gesundheitsschutz oder bei den Löhnen. Denn wir machen die Marke Coop aus, wir stehen tagtäglich für Coop da, wir re-



SIE KAMEN, SAHEN UND SIEGTEN: Mitglieder der Unia-Fachgruppe Coop freuen sich über den neuen GAV. FOTO: UNIA

präsentieren Coop.» Diese Ziele wurden erreicht. Einerseits steigen die Mindestlöhne für Angestellte mit oder ohne Detailhandelsausbildung um 100 Franken. Konkret sind die neuen Mindestlöhne wie folgt:
● Mindestlohn ohne Detailhandelsausbildung: 4300 Franken
● Referenzlohn zweijährige Grundbildung: 4400 Franken
● Referenzlohn dreijährige Grundbildung: 4500 Franken
● Referenzlohn vierjährige Grundbildung: 4700 Franken
Weiter kommt es zu gesünderen Arbeitszeiten: Im neuen GAV muss die tägliche Arbeitszeit in einem Rahmen von 12 Stunden erledigt werden können, vorher war es innerhalb von 14 Stunden. Auch eine grosse Verbesserung gibt es für frischgebackene Eltern: Bei Geburt oder Adoption erhalten Väter oder der zweite Elternteil neu 20 Tage Ferien. Und für Angestellte, die weniger als 5300 Franken Monatslohn haben, steuert Coop mehr Unterstützung bei der externen Kinderbetreuung bei. Alle Verbesserungen im Detail unter dem Link: rebrand.ly/Coop-GAV.

«Der neue GAV bei Coop ist ein Erfolg, den wir gemeinsam erkämpft haben. Von Anfang an waren Unia-Mitglieder dabei und haben die Kampagne mitgetragen. Ohne ihr Engagement wäre dieser Abschluss nicht möglich gewesen», erklärt Leena Schmitter, Co-Verhandlungsleiterin der Unia.
«Es ist ein guter GAV für den Detailhandel, vorausgesetzt, alle Angestellten und ihre Vorgesetzten kennen ihn und wenden ihn korrekt an. Dafür setzen sich die Unia und ihre Mitglieder in den kommenden Jahren ein», mahnt Anne Rubin, ebenfalls Co-Verhandlungsleiterin der Unia.
NICHT BEI ALLEM EINIG
Bei den diesjährigen Lohnverhandlungen konnten sich die Sozialpartner und Coop aber in einem Punkt nicht einigen: Während die Gewerkschaft generelle Lohn-erhöhungen verlangte, hielt Coop an den individuellen Anpassungen fest.
Zum neuen GAV hat die Gewerkschaft Unia ein Video produziert, das unter folgendem Link zu finden ist: rebrand.ly/Video-Coop.

Jetzt zahlen die Búezerinnen und Búezer die Zeche
Migros streicht das Weihnachtsessen – für alle!

Für die rund 80 000 Mitarbeitenden der Migros gibt es in diesem Jahr keine betriebliche Weihnachtsfeier.
DARIJA KNEŽEVIĆ
Weihnachtsfest 2025 gestrichen! Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Migros eine demotivierende Nachricht so kurz vor der strengen Adventszeit. Nach der Megafete jetzt die Megafaute? Als Grund für die abgeblasene Weihnachtsfeier
Das Ansehen der Migros bröckelt gewaltig.

gibt die Migros das Jubiläumsfest von vergangenen September an. Dafür rührte der orange Riese gewaltig die Werbetrömmel.
Die Einladungen gingen an 78 000 Personen. Nur knapp die Hälfte meldeten sich für das Fest an. Die Kos-

ten für den ganzen Spass: 71 Millionen Franken. Diese Rechnung bezahlen die Búezerinnen und Búezer.
BUDGETFEST
Auf «Inside Paradeplatz» schreibt die Migros-Sprecherin: «Aufgrund des diesjährigen 100-Jahr-Jubiläums wurde dieses Jahr bereits Anfang September ein grosses Mitarbeitendenfest an zwei Tagen organisiert. Daher wird kein grosses Weihnachtsfest für die gesamte Migros-Gruppe organisiert.» Autsch! Das Budget für ein Weihnachtsfest sei nicht vorhanden. Apéros im kleineren Rahmen seien aber möglich. Anne Rubin, Co-Leiterin des Detailhandels bei Unia, sagt: «Die Angestellten erwarten vor allem Anerkennung von ihren direkten Vorgesetzten, die sich in Form einer Weih-



TRAURIGER WICHTEL FINN: Nach der Megafete hat die Migros kein Budget mehr. FOTO: PO

nachtsfeier mit den Kollegen äussern kann. Diese abzuschaffen ist daher für sie enttäuschend.»
Das Ansehen der Migros bröckelt gewaltig, in allen Kommentarspalten ist der Unmut der Bevölkerung zu lesen. Die Migros versucht derweilen, ihr Image zu polieren, etwa mit einem neuen Werbespot. Darin zu

sehen ist die Geschichte von Gründer Gottlieb «Dutti» Duttweiler. Dieser sagt: «Und was auch immer ihr macht, gut wird's, wenn man es für alle macht.» Fast schon zynisch beim Stellenabbau in den vergangenen Monaten.
ALDI MACHT'S NACH
Das Weihnachtsfest zu streichen scheint eine neue Spar-taktik zu sein. Denn jetzt macht es auch Aldi. Gegenüber «Blick» bestätigt das Unternehmen: Wegen der 20-Jahr-Jubiläumsfeier wird das Weihnachtsessen gestrichen. Stattdessen gibt es Aldi-Ware im Wert von 10 Franken pro Mitarbeitenden. So können sich die Búezerinnen und Búezer selbst eindecken und als Team in der Filiale feiern, heisst es vom Detailhändler weiter. Bitter, wenn man bedenkt, dass Aldi in den vergangenen Jahren 80 Franken pro Mitarbeitende für einen Restaurantbesuch springen liess.



MS Direct: Ex-Mitarbeiterin über die Zustände im Call-Center

«Sie haben mich verhört statt mir zugehört»

Überwachung und schikanöse Chefs: Ex-Mitarbeiterin Franziska Grossen berichtet von einem Klima der Angst im Call-Center der Firma MS Direct.

CHRISTIAN EGG

Franziska Grossen* sagt: «Wenn du selbstbewusst bist, versuchen sie dich zu schwächen und zu isolieren.» Als sie als Call-Center-Mitarbeiterin bei MS Direct angefangen habe, sei sie offen und direkt gewesen: «Wenn etwas nicht okay ist, spreche ich das an.» Dadurch sei sie ins Visier der Chefs geraten. Etwas dann, wenn allen Mitarbeitenden neue Arbeitsplätze zugewiesen wurden, was oft vorgekommen sei. «Mich haben sie immer so platziert, dass ein Vorgesetzter neben oder hinter mir sass, um mich zu kontrollieren.»

Grossen ist bei weitem nicht die erste Mitarbeiterin, die bei MS Direct üble Dinge erlebt hat. Immer wieder bringen mutige Mitarbeitende Missstände ans Licht (siehe Chronik in der Box). Im Call-Center nehmen die Mitarbeitenden im Namen verschiedener Firmen Anrufe von Kundinnen und Kunden entgegen. Laut Grossen werden alle Gespräche aufgezeichnet. «In einem gesunden Arbeitsverhältnis wertet der Vorgesetzte alle paar Monate aus, wie jemand die Gespräche führt und was er oder sie noch verbessern könnte.» Doch ihr Teamleiter habe sie mehrmals direkt angefahren, wenn sie einen Fehler machte. Und zwar vor den Kolleginnen und Kollegen. «Ich fühlte mich jeweils total blossgestellt.»

VERTRÖSTET, DANN GESCHASST

So habe er etwa kritisiert, sie sei zu einem Kunden frech gewesen. «Aber ich bekam nie die Möglichkeit, zu erklären, warum ich etwas gesagt hatte. Wenn ich den Mund aufmachte, unterbrach er mich ständig.» Mit der Zeit schlägt ihr dieses Arbeitsklima auf die Psyche, sie bekommt

Schlafstörungen. Wiederholt äussert sie den Wunsch, in ein anderes Team zu wechseln. «Dann hiess es jeweils: Okay, wir schauen das an.» Aber es passiert nichts. Zwei Jahre lang. Dann erhält Franziska Grossen die Kündigung. Offiziell wegen schlechter Leistung. Für sie ist klar: Weil sie dem Teamleiter gesagt hatte, dass sie sich von ihm nicht respektiert fühle. Gegenüber work stellt Dialogworld-Chef Daniel Mally die Praktiken der Firma ganz anders dar. Es gebe keine Arbeitsplatzrotationen oder «spezielle Sitzplatzvorschriften». Anliegen von Mitarbeitenden würden «sorgfältig geprüft», und ausgewertete Gespräche mit Kundinnen und Kunden würden ausschliesslich «in einem Sitzungszimmer besprochen». Mit



Daniel Mally.

FOTO: DIALOGWORLD

«Wenn du selbstbewusst bist, isolieren sie dich.»

EX-MITARBEITERIN FRANZISKA GROSSEN

arbeitendengespräche würden mit der direkt vorgesetzten Person geführt, bei wiederholten Krankheitsabwesenheiten zusätzlich mit jemandem aus der Personalabteilung.

Franziska Grossen widerspricht deziert. Im Call-Center herrsche ein Klima der Angst. Ihr hätten die Chefs gar eine Extraportion Einschüchterung verabreicht: Manchmal seien ihr beim Mitarbeitendengespräch drei oder mehr Kaderleute gegenübergesessen. «Das war wie auf einem Polizeiposten. Sie haben mich verhört statt mir zugehört.»

Seit einem Firmenzusammenschluss im Sommer 2020 heisst die Call-Center-Firma nicht mehr MS Direct, sondern Dialogworld. Ist aber weiterhin Teil der MS Direct Group. Deren Chef ist Milo Stössel. Auf eine Anfrage von work hat Stössel nicht reagiert. In der SRF-«Rundschau» kommentierte er 2018 Kritik so: «Wenn man nicht will, muss man diesen Job ja nicht machen.»

Miese Tricks und noch miesere Löhne: Die Skandalfirma MS Direct

Ob im Call-Center oder bei den Zalando-Retouren: Immer wieder legt die MS-Direct-Gruppe einen respektlosen Umgang mit Mitarbeitenden an den Tag. Eine Chronik.

DEZEMBER 2017: In work schildert Maria B. die Zustände bei MS Direct in St. Gallen. Sie musste Zalando-Retouren reinigen und sortieren. Wer zu langsam ist, wird alle zwei Stunden zur Eile angetrieben. In der Halle zieht es, im Winter braucht sie Handschuhe. Ihr Anfangsstundenlohn: 16.50 Franken. rebrand.ly/direct1

FEBRUAR 2018: Zwei Frauen lassen die miesen Maschinen im Call-Center in Feldmeilen ZH auffliegen. MS Direct wollte beiden den Arbeitsvertrag deutlich verschlechtern. Eine von ihnen unterschrieb und verdiente danach 600 Franken weniger im Monat. Die andere unterschrieb nicht und bekam die Kündigung. rebrand.ly/direct2

AUGUST 2019: MS Direct und die Gewerkschaft Syndicom schliessen einen Gesamtarbeitsvertrag ab. Die Löhne sind kaum mehr, als was MS Direct bisher bezahlt hat. 17.57 Franken pro Stunde im ersten halben Jahr, dann 18.21 Franken für Ungelernte und 19.12 für Gelernte.

NOVEMBER 2019: Weitere fünf Ex-Mitarbeitende aus Call-Centern packen aus. Alle berichten von Lohnrückerei, in Muttens BL zudem von grusigen Büros. rebrand.ly/direct3

AUGUST 2020: Der Schweizer Presserat urteilt über eine Beschwerde von MS Direct – und hält fest: work hat weder «unwahre

Behauptungen verbreitet» noch «wichtige Informationen unterschlagen» und auch die kritisierte Firma korrekt angehört. Er weist die Beschwerde vollumfänglich ab.

NOVEMBER 2024: In Arbon TG stellt MS Direct eine schwangere Mitarbeiterin auf die Strasse. Nur wenige Stunden nachdem sie den Betrieb über die Schwangerschaft informiert hat. Sie wehrt sich mit Unterstützung der Unia und einigt sich mit MS Direct auf eine aussergerichtliche Entschädigung. Über den Inhalt wurde Stillschweigen vereinbart. rebrand.ly/direct4



GESCHASSTE SCHWANGERE: work berichtet über den Fall am 28. November 2024.

SEPTEMBER 2025: MS Direct vernichtet jede Woche Tausende neuwertige Artikel, anstatt sie wieder in den Verkauf zu bringen. Das berichtet im «Blick» ein Mitarbeiter. Die Auftraggeber der Firma, die Onlinehändler Zalando und Apfelkiste, seien darüber im Bild. Bei den Zalando-Kleiderlandete etwa jeder vierte zurückgeschickte Artikel im Abfall. Geschätzt seien so innert sechs Jahren Waren im Wert von bis zu 40 Millionen Franken vernichtet worden. Zalando und Apfelkiste bestreiten die Kritik. (che)

Billig und illegal Schwarzarbeit für Temu-Retouren!

In Eglisau ZH nimmt der chinesische Onlineriese Temu seine Billigware aus der Schweiz zurück – mit Hilfe eines Subunternehmens, gegen das international ermittelt wird.

IWAN SCHAUWECKER

Temu liefert alles Mögliche spottbillig per «unglaublichem Gratisversand» von China in die Schweiz, zum Beispiel den Mini-Hoodie für den Autoschalthebel für 1 Franken und 47 Rappen. Und wenn der Warenkorb dann doch nicht passt, ist auch die Rücksendung kostenlos. Verarbeitet werden die Temu-Retouren in einer Industriezone im Zürcher Unterland. Dort hat sich die Firma Clevy Links eingemietet.

MONATELANG SCHWARZARBEIT. «SRF Investigativ» war vor Ort und hat mit einem Arbeiter in Eglisau gesprochen: Er ist Inder mit einem Studentenvisum für Lettland. In der Schweiz hat er kein Aufenthaltsrecht. Zu Clevy Links habe ihn 2024

Er chrampfte für 9,30 Euro pro Stunde.

eine Personalvermittlung namens Wherhouse Eleni GmbH mit

Sitz in Baar ZG geholt. «Man hat mir einen Arbeitsvertrag versprochen, aber ich habe monatelang schwarz gearbeitet», sagt er gegenüber SRF.

10 EURO PRO STUNDE. Der indische Arbeiter zeigt SRF auch seinen Kontoauszug vom Mai 2025: 1740 Euro wurden ihm vom Personalvermittler Wherhouse Eleni ausbezahlt. Gemäss Clevy-Links-Lohnliste hat er für



ERMITTLUNGEN: Tieflohner verarbeiten die Temu-Retouren. FOTO: KEYSTONE

diesen Betrag 187,5 Stunden gearbeitet, das ergibt 9,30 Euro pro Stunde. Für Unia-Logistik-Sekretär Markus Bardenheuer «eine Frechheit». Und die Tatsache, dass nicht Clevy Links selbst das Geld auszahle, sondern ein Personalvermittler, sei typisch bei Schwarzarbeit. Auch verdächtig: Clevy Links überwies dem Personalvermittler deutlich mehr Geld, als die Firma dem Arbeiter auszahlte. Der indische Arbeiter hat die Schweiz inzwischen wieder verlassen.

UNTERSUCHUNG IN ÖSTERREICH. Laut der Zürcher Ausgleichskasse ist Clevy Links nicht registriert bei der Sozialversicherung, auch das ist gesetzeswidrig. Etwa ein Dutzend Arbeiter seien in Eglisau schwarz beschäftigt worden, sagen ehemalige Angestellte. Wegen mutmasslicher Schwarzarbeit hat die Ausgleichskasse das Zürcher Amt für Wirtschaft alarmiert. Aus Datenschutzgründen sagt man dort nichts zum Stand der Untersuchungen. Auch in Österreich ist die Logistikfirma Clevy Links zuständig für Temu-Retouren, und auch dort ermitteln die Behörden. Das österreichische Finanzministerium schreibt SRF, man habe Clevy Links im August unangemeldet kontrolliert und zehn Personen vorgefunden, die entweder nicht korrekt angemeldet oder nicht sozialversichert gewesen seien.

* Name geändert

Tankstellen: Das bringt der neue Shop-GAV

BERN. Der neue GAV für Tankstellenshops tritt 2026 in Kraft und gilt bis 2028. Den Gewerkschaften Unia, Syna und KV gelang es, in der ganzen Schweiz identische Mindestloohnerhöhungen durchzusetzen. In den nächsten drei Jahren gibt es pro Jahr 40 Franken mehr. Der Einsatzplan muss neu schon drei Wochen im voraus bekannt sein statt wie bisher zwei. Und es gibt einen Tag mehr Bildungsurlaub. Die 10 freien Wochenenden pro Jahr konnten verteidigt werden, allerdings nur für Pensen ab 60 Prozent.

16 000 Stellen weg bei Nestlé

VEVEY. Bei seinem ersten öffentlichen Auftritt kündigte der neue Nestlé-Chef Philipp Navratil (49) an, weltweit 16 000 Stellen streichen zu wollen, drei Viertel davon in der Verwaltung, den Rest in der Produktion. Dies entspricht fast sechs Prozent der Gesamtbelegschaft von etwa 277 000 Personen, und es wäre der grösste Stellenabbau in der Geschichte von Nestlé. Ziel des Sparprogramms ist



GNADENLOS: Der Nestlé-Chef Philipp Navratil. FOTO: NESTLÉ / WILLIAM GAMMUTO

eine weitere Steigerung der Dividendenzahlungen, die sich in den letzten 15 Jahren verdoppelt haben.

13-Stunden-Arbeitstage in Griechenland

ATHEN. Auch der erbitterte Widerstand der Gewerkschaften und zwei 24stündige Generalstreiks konnten das neue Arbeitsgesetz nicht mehr verhindern. Dank der rechten Parlamentsmehrheit hat Griechenland jetzt ein Gesetz zur «Deregulierung der Arbeit» und «Flexibilisierung der Arbeitszeiten» im Privatsektor. Möglich werden damit 13-Stunden-Arbeitstage, 4-Tage-Wochen bei gleicher Wochenarbeitszeit, Beschäftigung auf Abruf sowie «Fast-Track-Einstellungen» für eine Dauer von bis zu zwei Tagen für «dringende Bedürfnisse der Firmen». Bereits 2024 hat Griechenland die 6-Tage-Woche eingeführt. Das Land hat inzwischen die höchste durchschnittliche Arbeitszeit der EU.

Eine Kämpferin: Joy Matter ist tod

BERN. Mit 90 Jahren ist Joy Matter, Witwe des Liedermachers Mani Matter und prägende Figur aus der Berner Politik, gestorben. Mit 43 Jahren wurde sie für die Bewegung «Junges Bern» ins Kantonsparlament gewählt, wo sie zehn Jahre lang für die Rechte von Frauen und Menschen mit Behinderung kämpfte. Anschliessend wurde sie in den Berner Stadtrat gewählt. Daneben war sie als Lehrerin und später als Schuldirektorin tätig. Nach dem Unfalltod ihres Mannes zog sie die gemeinsamen drei Kinder allein gross. Joy Matter starb am 8. Oktober, einen Tag nach ihrem 90. Geburtstag.

workonline Unsere Top-Artikel auf workzeitung.ch

Genfersee-Kapitäne über ihre Gaza-Mission



HABEN EINIGES DURCHGEMACHT: Die beiden Schweizer Kapitäne Lionel Simonin und Marc Formosa (v.l.) waren Teil der «Freiheitsflottille», die mit Hilfsgütern in Richtung Gaza segelte. FOTO: THIERRY PORCHET

Marc Formosa (54) und Lionel Simonin (34) sind beide Kapitäne bei der Schifffahrtsgesellschaft des Genfersees (CGN). Beide sind auch aktive Mitglieder der Verkehrsgewerkschaft SEV. Und beide wollten dem Massenmorden und Aushungern im

Formosa und Simonin wurden drei Tage in einem Hochsicherheitsgefängnis festgehalten.

«Freiheitsflottille» an, jenen rund 50 Segelschiffen aus über 40 Ländern, die Ende September Kurs auf Gaza nahmen. Die beiden Waadtländer Kollegen stachen ab Kreta in See. Mit an Bord: zehn weitere Crewmitglieder, darunter die französische Europaabgeordnete Rima Hassan, sowie Unmengen an Babynahrung, Medikamenten und

Hilfsgütern. Kapitän Simonin erklärt: «Laut dem Genfer Abkommen zum Schutz von Zivilpersonen hat eine Kriegspartei zwar das Recht, Hilfsgüterlieferungen zu kontrollieren, aber nicht, sie zu blockieren.» Doch genau das tat Israel auch im Fall der Freiheitsflotte. Am 8. Oktober stoppte die Armee alle Boote und steckte die Flottenteilnehmer in ein Hochsicherheitsgefängnis in der Negev-Wüste. Formosa und Simonin wurden drei Tage und Nächte festgehalten. Welche Qualen sie in dieser Zeit erlebten und warum plötzlich Israels Sicherheitsminister Itamar Ben-Gvir in der Zelle auftauchte, schildern sie bei work jetzt erstmals öffentlich. So viel vorweg: Die Haft nagt noch heute an ihnen. Trotzdem bereuen sie nichts.

Weiterlesen auf [workzeitung.ch](https://workzeitung.ch/rebrand.ly/Gaza-Mission)
rebrand.ly/Gaza-Mission

Bündner Gastro-Boss wirft das Handtuch

Der Engadiner Gastro-Unternehmer Roberto Giovanoli (35) redet sich um Kopf und Kragen. Als work ihn Ende September mit seinen Ekel-Chats konfrontierte, stritt er alles ab. «Ich glaube nicht, dass ich das je geschrieben habe», sagte der Inhaber der Plan-B Kitchen AG. Zur Erinnerung: Der Betreiber zahlreicher Restaurants versandte einer Mitarbeiterin mehrfach übergroße SMS. Etwa: «Wenn du willst, gebe ich dir einen Fick, dann sind wir quitt.» Oder: «Wenn du willst, gebe ich dir etwas von meinen Eiern.» Kurz darauf änderte Giovanoli seine Strategie. Seither bekennt er sich zu den SMS, behauptet aber, es handle sich um gegenseitige «Flirts». Pikant: Weder Gastro Graubünden noch Gastro Suisse wollten sich in work zum Fall äussern. Erst als der mediale Rumor nicht aufhörte, sagte Gastro-Graubünden-Präsident Franz Sepp Caluori, er habe den Vorstand sofort zu einer Sitzung zusammengerufen und Giovanoli danach im Namen des Verbands beschiedenen, dass «ein solches Verhalten absolut nicht toleriert» werde. Sicher ist: Einen Tag nach dem work-Artikel trat Giovanoli als Vorstand von Gastro Graubünden zurück – und zwar mit sofortiger Wirkung.

Weiterlesen auf [workzeitung.ch](https://workzeitung.ch/rebrand.ly/Gastro-Boss)
rebrand.ly/Gastro-Boss

Italien ist im Ausnahmezustand

Es war der vorläufige Höhepunkt einer Bewegung, die schon lange garte und mit dem Auslaufen der Hilfsflotte für Gaza spektakulär wurde: Angeführt von der autonomen italienischen Docker-Gewerkschaft USB, gaben

Solidarität mit den Büzern: Pleite von Schär & Trojahn bewegt

Die Büezer der Berner Traditionsbude Schär & Trojahn standen plötzlich vor dem Nichts: Der bekannte Natursteinbetrieb hatte zwar volle Arbeitsbücher, doch kurz vor Zahltag erfuhren die Mitarbeitenden, dass keine Löhne ausgezahlt werden. Die Firma sei pleite. Brisant: Der Verwaltungsratspräsident und sein Vize zogen sich nur zehn Tage zuvor aus dem Unternehmen zurück. Die Userinnen auf Social Media sind erzürnt.



Schlimm, schlimm, schlimm. So eine ehrenlose Aktion von den Chefs... Schämen sollten sie sich!
SoLea71

Die ganze Situation ist sehr traurig, und einmal mehr stehlen sich Verwaltungsräte aus der Verantwortung.
Liliteresa_1

Wenn die Ratten das Schiff verlassen, würde ich mir Gedanken machen...
Michaelpersicke8

Ich bin sicher, die Verwaltungsräte haben sich ihren Lohn ausbezahlt.
Nico

Warum gibt es kein Gesetz, das besagt, dass Löhne trotzdem bezahlt werden müssen?
Isabella Johanna

Den Chefs sollte man alles wegnehmen und verkaufen, bis die Löhne beglichen sind.
Mutter2021

Dann übernehmt den Laden.
1924_Giessenstrasse



50 000 der «Sumud-Flotilla» den Salut. Zuvor hatte die USB die Verladung von Kriegsmaterial für Israel blockiert, in Koordination mit den Dockern in Marseille, Barcelona, Livorno und Ravenna. Als die israelische Regierung die Hilfsschiffe gekapert hatte, wuchs die Bewegung. Es dauerte nicht lange, bis Melonis Regierung den streikenden Gewerkschaften mit drakonischen Strafen drohte. Sie verbietet Streik und Protest. Meloni, gegen die beim Internationalen Strafgericht eine Klage wegen Beihilfe zum Genozid läuft, tut jetzt, was die Rechtsextremen besonders gut können: Sie jammert bitterlich über böse Kräfte, die

«mich politisch angreifen wollen». Palästina sei nur ein Vorwand. Der Protest in Italien gipfelte am 3. Oktober, über zwei Millionen Menschen streikten in 100 Städten und legten mit dem Generalstreik das Land lahm.

Weiterlesen auf [workzeitung.ch](https://workzeitung.ch/rebrand.ly/Proteste-Italien)
rebrand.ly/Proteste-Italien

Senioren setzen sich für bessere Pflege ein

Pensionierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter setzen ein starkes Zeichen. Sie trafen sich am 1. Oktober,

dem internationalen Tag der älteren Menschen, um Solidarität mit dem Pflegepersonal zu bekunden. Im neuen work-Video erklären sie, wie wichtig die Pflege für uns alle ist. «Applaus statt Lohn, zu lange schon», sagt ein Rentner passend. Auch sie rufen zur gemeinsamen Kundgebung am 22. November in Bern auf. Damit auch die Politik merkt: So kann es nicht weitergehen! Das ganze work-Video ist auf unseren sozialen Netzwerken oder auf unserer Website zu finden.

Weiterlesen auf [workzeitung.ch](https://workzeitung.ch/rebrand.ly/Support-Senioren)
rebrand.ly/Support-Senioren

So holen Sie work auf Ihr Handy



Täglich finden Sie neue Artikel auf unserer Website: www.workzeitung.ch

Und so installieren Sie sich work auf dem Handy wie eine App: Öffnen Sie [workzeitung.ch](https://www.workzeitung.ch) im Browser Ihrer Wahl (Firefox, Safari usw.).

Für iPhone: Klicken Sie auf das Teilen-Symbol, scrollen Sie nach unten und wählen Sie «Zum Home-Bildschirm».

Für Android: Tippen Sie oben rechts auf das Drei-Punkte-Menü, dann auf «Zum Startbildschirm» zufügen.

Sie finden uns auch auf Facebook, Instagram und Tiktok!

Elektro-GAV ist endlich im Kasten: Stromer mit mehr Lohn und Ferien!



GUT GELAUNT: Silvan Röthlisberger ist zufrieden mit dem neuen GAV, doch in einem Punkt, sagt er, «werden wir nicht lockerlassen». FOTO: NICOLAS ZONVI

Stromer Silvan Röthlisberger hat viel Energie in den neuen Elektro-GAV gesteckt. Jetzt freut er sich, kritisiert aber die Arbeitgeber-«Logik» – und ein Manko, das bleibt.

JONAS KOMPOSCH

Gähnende Leere herrscht um die Mittagszeit am stillgelegten Bahnhof Bäretswil im Zürcher Oberland. Dann braust plötzlich ein roter Budenkarren ums Eck. Vorbei düst ein zufriedener dreinschauender Typ. Das muss Silvan Röthlisberger sein! Der Elektroinstallateur mit Bauleiterdiplom hat schliesslich gut lachen. Erstens gehört er zu den wenigen Glücklichen, die – dank gutem Chef – jeweils schon am Freitagmittag ins Wochenende können. Und zweitens will Röthlisberger heute von den Fortschritten berichten, die der neue Elektro-GAV bringt. An diesen ist der 40jährige nicht ganz unschuldig. Röthlisberger ist nämlich seit eh und je Gewerkschaftsmitglied, engagiert sich im Regiovorstand der Unia Zürich-Schaffhausen und sass während der GAV-Verhandlungen in deren Begleitausschuss. Zu Hause in seiner Stube will der Berufsmann gleich zur Sache kommen. Doch Tochter Medina funkt dazwischen.

Nur die Frühpensionierung verweigern die Arbeitgeber.

Die Siebenjährige hüpfte aus ihrem Zimmer, fällt ihrem Papi um den Hals – und will jetzt spielen! Röthlisberger fährt nun also mehrgleisig. «Bei uns Stromern hat sich einiges getan», erzählt er mit der Tochter auf dem Schoss. «Noch 2018 war unser Organisationsgrad tief, eine Elektro-Gruppe gab's in Zürich nicht wirklich.» Dann aber habe die Unia-Sekretärin Aida Sabic die Sache in die Hand genommen. «Jetzt sind wir eine

LANGER SCHNAUF WAR NÖTIG

Die Siebenjährige hüpfte aus ihrem Zimmer, fällt ihrem Papi um den Hals – und will jetzt spielen! Röthlisberger fährt nun also mehrgleisig. «Bei uns Stromern hat sich einiges getan», erzählt er mit der Tochter auf dem Schoss. «Noch 2018 war unser Organisationsgrad tief, eine Elektro-Gruppe gab's in Zürich nicht wirklich.» Dann aber habe die Unia-Sekretärin Aida Sabic die Sache in die Hand genommen. «Jetzt sind wir eine

stabile Gruppe», sagt Röthlisberger. Während der GAV-Kampagne hätten sie sich monatlich getroffen. Gestartet hatte alles 2022 mit einer schweizweiten Umfrage. Demnach waren die dringendsten Anliegen der Stromerinnen und Stromer: mehr Lohn, weniger Termindruck, kürzere Arbeitstage, mehr Ferien und eine Frühpensionierung. Dafür gingen im Herbst 2023 über 1200 Berufsleute auf die Strasse (work berichtete: rebrand.ly/gav-geb-tech). Mit dabei waren auch Kolleginnen und Kollegen aus der Gebäudetechnik. Die beiden verwandten Berufsgruppen beschlossen damals nämlich den Schulterschluss. Eine historische Premiere, die sich besonders für die Gebäudetechniker auszahlte: Sie erhielten auf 2025 einen neuen GAV samt Frühpensionierung ab 62,5 Jahren. Demgegenüber entpuppten sich die Verhandlungen mit den Elektro-Chefs als zäher. Sie dauerten ein ganzes Jahr länger. Doch jetzt ist klar: In fast allen Punkten geht es vorwärts (siehe Box).

DIE ANGRIFFE DER CHEFS

Nur eine Frühpensionierung verweigern die Arbeitgeber noch immer. «Neben den Schreibern sind wir Stromer jetzt die Einzigen im Bau ohne Frühpensionierung», sagt Röthlisberger. «Aber wir lassen nicht locker!» Mit dem GAV-Resultat sei er trotzdem zufrieden, zumal die Chefs mit ihren Angriffen nicht durchgekommen seien. «Die wollten uns wegen des Personalmangels die 45-Stunden-Woche aufbrummen!» empört sich Röthlisberger. Dabei sei doch klar, dass so noch mehr Leute davonliefen.

Überhaupt verstehe er die Logik des Arbeitgeberverbands EIT.Swiss nicht: «Sie wollen zwar attraktiver werden, aber Kosten darf es nichts.» Das gehe nicht. Dabei seien beidseitig zufriedenstellende Lösungen möglich. Das zeige die Einigung bei den Überstunden. Mit der Vergütung auf Ende Jahr statt wie bisher monatlich sinke der administrative Aufwand. Und die Angestellten profitierten, da die Überstundenlimite sinke und neu auch mit Freizeit kompensiert werden könne. Besonders freut sich Röthlisberger über mehr Ferien. Die will er auch im nächsten Sommer in der Sächsischen Schweiz verbringen, der

Neuer Stromer-GAV: Das ändert sich!

1. Mehr Lohn

Alle Mindestlöhne steigen bis 2029 um 200 Franken, alle Effektivlöhne um mindestens 200 Franken. Den Teuerungsausgleich gibt's länger automatisch (bis 1,5 Prozent).

2. Mehr Ferien

27 Tage Ferien im Jahr sind neu das Minimum für alle bis 49 Jahre. Das entspricht einem Plus von 2–3 Tagen. 50- bis 54jährige bekommen sogar 5 Tage mehr (6 Wochen Ferien, wie schon bisher Ü55er).

3. Mehr Geld für Überstunden

Alle Überstunden, die ein Saldo von 100 Stunden übersteigen, werden per Jahresende mit 25-Prozent-Zuschlag ausbezahlt. Bisher war das erst ab 120 Stunden der Fall. Zudem dürfen Arbeitnehmende ihr Saldo neu auch mit Freizeit kompensieren. Andererseits werden die Zuschläge ab 45 Stunden pro Woche nicht mehr am Monatsende ausbezahlt.

4. Mehr Mittagsspesen

Bisher gab es 16 Franken Mittagsspesen, falls die Baustelle mehr als 20 Minuten von der Firma oder vom Zuhause des Búezers entfernt war. Neu gibt es 18 Franken, wenn die Baustelle mehr als 15 Minuten von der Firma entfernt ist (gemäss effektivem Verkehr). Das Arbeitnehmerdomizil entfällt als Kriterium.

5. Mehr Reisezeit bezahlt

Fahren Arbeitnehmende von zu Hause direkt auf die Baustelle, muss die Chefin nur jene Zeit bezahlen, die den Weg zwischen Zuhause und Firma überschreitet. Alternativ kann sie rund um den Betrieb ein Rayon festlegen. Befindet sich die Baustelle in diesem Rayon, gilt die Fahrtzeit als nicht bezahlte Arbeitszeit. Bisher konnte die Chefin das Rayon so gross festlegen, wie sie wollte, neu wird es auf 15 Minuten Fahrzeit begrenzt.

6. Voller Lohn für Papi-Zeit

Die gesetzlichen 2 Wochen Vaterschaftsurlaub werden neu zu 100 Prozent bezahlt. (jok)

Heimat seiner Frau. Oder aber einfach in Bäretswil, wo der Bahnhof nämlich überhaupt nicht immer ruht. Dank Röthlisberger und seinen Gspännli vom Dampfbahn-Verein Zürcher Oberland rollen hier von Zeit zu Zeit historische Loks und Waggonen ein. Dann faucht's und raucht's, hupt's und pfeift's. Und für einmal lässt selbst Stromer-Crack Röthlisberger alles Elektrische liegen.



Laura und die Luxus-Schoggi

Kürzlich stand meine Chefin vor mir mit einem Berg neu gedruckter Preisschilder und staunte nicht schlecht: Die 100-Gramm-Tafel Schoggi kostet plötzlich einen Franken mehr, uf ein Täscht. Das Brot, Käse und noch vieles mehr. «Da gönnen wir uns ja gar nichts mehr», sagte sie



Laura Gonzalez Martinez ist Verkäuferin in Zürich und Gewerkschafterin.

mir. Lustig wird's, wenn das Semmeli aber fünf Rappen günstiger wird. Das amüsiert uns, immerhin.

ÜBLER WITZ. Aber eigentlich ist es ganz und gar nicht lustig. Alles wird teurer. Und jetzt auch noch die Krankenkassenprämien. Ganze 4,4 Prozent im Schnitt. Irgendwo habe ich gelesen: Es hätte ja schlimmer kommen können, letztes Jahr waren es schliesslich 5 Prozent. Was für ein schwacher Trost. Da frag ich mich schon, wer sich alles über uns lustig macht, denn das ist ein ziemlich schlechter Witz. Über die letzten Jahre hinweg sind ja NUR die Mieten gestiegen, NUR die Lebensmittel, NUR so ziemlich alles, was wir benötigen, um zu leben. work berichtete, dass eine vierköpfige Familie nächstes Jahr bis zu 14000 Franken für die Prämien zahlen wird. Das ist absoluter Wahnsinn! Ich frage mich, ob da zwei Jobs reichen, um alles bezahlen zu können.

SCHLECHTE IDEE. Manche Menschen sagen mir, ich solle halt nicht mehr in der Stadt wohnen, wenn ich mir das nicht mehr leisten könne. Das nervt mich ungemein.

Ich frage mich, ob zwei Jobs reichen, um alles bezahlen zu können.

mein Semmeli oder doch die Tafel Schoggi mampfen will, ohne mir Gedanken machen zu müssen, einen weiteren Job anzunehmen. Damit ich ein Leben habe ohne Schulden und nicht in der Altersarmut lande. Ich halte so lange, wie es geht, an meinem Zuhause fest, an dem Ort, wo mein Leben und das meiner Familie stattfindet. Die Sorgen sind enorm präsent, die Sorgen begegnen mir im Laden und zu Hause. Beim Einkauf und wenn ich den Briefkasten leere.

DRASTISCHE MASSNAHMEN. Und ich bin nicht die Einzige: meine Gspännli überlegen sich auch zweimal, ob sie sich was gönnen oder sich gar für drastische Massnahmen entscheiden müssen beziehungsweise dazu gezwungen werden. Zum Beispiel, umzuziehen. Die Unsicherheit, total die Kontrolle und den hartverdienten Schlaf zu verlieren, ist bei uns allen gross. Gerne würde ich mal an dem System rütteln, damit es NUR allen gut geht. Ohne Witz.



STOP SEXUELLE BELÄSTIGUNG: Protestaktion der Baufrauen am Bahnhof Bern, mit dabei ist Unia-Präsidentin Vania Alleva (zweite v.r.). FOTO: JON

Nach Drei-Länder-Treffen in Bern Baufrauen sagen Sexismus den Kampf an!

Fünfzig Bau- und Holzarbeiterinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz haben am Samstag an der Baufrauen-Tagung in Bern teilgenommen – und eine Offensive gegen sexuelle Belästigung gestartet.

JONAS KOMPOSCH
Beissendes Aerosol statt frischer Luft. Das roch, wer am 10. Oktober auf dem Gurten war. Auf dem Berner Hausberg tagten nämlich rund fünfzig Bau-Gewerkschafterinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Und sie tagten nicht nur, sondern sie sprayten auch: zwei fette Transparente, die am Schluss komplett in Lila, Blau, Rot und Pink erstrahlten. Auf einer weissen Aussparung war zu lesen: «Stopp sexuelle Belästigung». Die Parole war zugleich das Haupttraktandum der Drei-Länder-Konferenz, die heuer zum zehnten Mal stattfand und von der Unia organisiert wurde. work war dabei und hat mit den Baufrauen über ihre Erlebnisse gesprochen. Ihre Geschichten gehen unter die Haut. Schreinerin Erika Rohrbach (39) etwa erzählt: «Einmal hat mich ein Chef wirklich einfach direkt gefragt: 'Hey wie wäre es, wenn wir beide...' Ich habe



GENUG: Erika Rohrbach. FOTO: JON

Nein gesagt, doch am nächsten Tag war schon die Kündigung da!» Sprüche oder unerwünschte Berührungen seien für sie auf Baustellen sogar fast Alltag gewesen. Deshalb habe sie sich irgendwann ins Büro versetzen lassen. «Auf draussen hatte ich so einfach keinen Bock mehr.» Und: Längst ist bekannt, dass Rohrbach alles andere als ein Einzelfall ist.

PETITION MIT VIER FORDERUNGEN
Eine Unia-Umfrage von 2023 zeigt den Handlungsbedarf deutlich: Rund die Hälfte der befragten Baufrauen in der Schweiz haben bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, ein Viertel sogar sexualisierte Gewalt. So dürfe es nicht weitergehen, sagt auch Unia-Vizepräsidentin und Gewerbeverantwortliche Bruna Campanello (50): «Sexuelle Belästigung auf dem Bau ist ein Riesenproblem, und es wird noch viel zu wenig dagegen gemacht.» Das sei nicht nur ein Affront gegenüber den weiblichen Berufstätigen, sondern auch dumm aus Sicht der Arbeitgeber, die ja alle händeringend nach Personal suchten. «Wer mehr Frauen für Bauberufe gewinnen will, muss eine Willkommenskultur im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe schaffen», so Campanello. Firmen und Behörden seien zudem gefordert, Betroffene von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Mobbing rechtlich, psychologisch und praktisch zu unterstützen. Die Berner Baufrauen-Konferenz wollte es aber nicht beim Kritisieren belassen, sondern beschloss, selbst tätig zu werden.

Während einer Protestversammlung am Bahnhof Bern lancierten die Baufrauen auch eine Online-Petition. Diese richtet

sich an Arbeitgeber, Verbände und den Gesetzgeber und verlangt: klare Regeln, verpflichtende Schulungen, eindeutige Ansprechpersonen bei Übergriffen sowie Sanktionen bei Verstössen.

SCHWEIZ ERNEUT SCHLUSSLICHT
Die Baufrauen kritisierten ausserdem das Schweizer Gleichstellungsgesetz. Dieses verbiete zwar Diskriminierung und sexuelle Belästigung, doch den Betroffenen biete es keine wirksamen Mittel, um sich erfolgreich gegen übergriffige Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden zu wehren. Das Gesetz müsse dringend verbessert werden. Zudem fordern die Frauen, dass die Schweiz endlich die ILO-Konvention Nr. 190 «über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt» von 2021 ratifiziert. Fast alle übrigen westeuropäischen Länder und viele amerikanische, asiatische und afrikanische Länder haben die Konvention längst ratifiziert. In der Schweiz aber steckt sie seit bald zwei Jahren unberührt im parlamentarischen Prozess fest. Der Unwille, zu handeln, zeigt sich auch sonst: Eine Motion von SP-Nationalrätin Valérie Pillier Carrard (47) verlangte 2022, die Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der beruflichen Grundbildung zu verankern. Eine SVP-FDP-Mittelmehrheit wollte davon jedoch nichts wissen und schickte das Geschäft bachab. Diese Ignoranz sorgte an der Baufrauen-Konferenz in Bern für reichlich Empörung.

Nicht mit uns: In allen Landesteilen formieren sich die Búezer



Tutto chiuso
Das Tessin eröffnet die Bau-Protestwelle. Am Montag standen die allermeisten Baustellen im Kanton still. Stattdessen versammelten sich 2500 Bauleute zu einer Demo in Bellinzona. Besonders laut wurde es vor dem Sitz der Tessiner Baumeister. Die Botschaft ist klar: «Fortschritt jetzt!»



Volle Hütte
Es war die grösste Zürcher Bauversammlung seit Jahren. An die 400 Bauleute strömten am 2. Oktober ins Schützenhaus Albisgüetli, um über den Stand der LMV-Verhandlungen zu beraten. Eine überwältigende Mehrheit votierte für einen Streik, falls die Meister weiterhin blockieren.



Im grünen Bereich
In Horn am Bodensee stimmen 80 Bauleute für den Streik, über 200 sind es in St. Moritz.



Debatte in der Waadt
Streik ja oder nein? Und wenn ja, wie lange? Nach angeregter Debatte beschliessen 900 Waadtländer Bauarbeiter zwei Protesttage auf den 3. und 4. November. Und tun es damit ihren Kollegen aus Freiburg und Genf gleich.



Basel und Aargau sind kampfbereit
Ob in MuttENZ BL oder in Schafisheim AG – Ende September versammelten sich auf verschiedenen Grossbaustellen der Nordwestschweiz jeweils über 100 Bauleute. Überall votierten die Berufsleute für Kampfmassnahmen.



Wallis nagelt
Sitten, am 10. Oktober: 700 Maurer heben die «Mazze» gegen den Baumeisterverband. Dabei handelt es sich um einen alten Brauch: An einer Volksversammlung wird ein Wurzelstock aufgestellt, in den einen Nagel schlagen soll, wer sich zum Aufstand bereit erklärt. Die Mazze der Maurer glich einem Igel!

Unia-Bauchef «... weiten

Obwohl der Bauvertrag in zwei Monaten ausläuft, ist ein neuer noch nirgends in Sicht. Unia-Verhandlungsleiter Nico Lutz (54) erklärt, wie es so weit kommen konnte, was die Baumeister-Spitze ihren Sektionen verheimlichte und warum eine Verlängerung des Status quo nicht in Frage kommt.

JONAS KOMPOSCH
work: Herr Lutz, vier von fünf Verhandlungsrunden für einen neuen LMV (Landesmantelvertrag) sind durch. Wo stehen wir? Nico Lutz: Noch gar nirgends!

Bitte, was?
Es ist noch keinerlei Einigung in Sicht. Und das liegt an der Verweigerungs- und Verzögerungshaltung des Baumeisterverbands (SBV), die diesmal besonders ausgeprägt ist.

Okay, lassen Sie uns etwas diplomatischer beginnen, zum Beispiel mit den nackten Zahlen. Wie geht es der Bauwirtschaft aktuell?
In den letzten zwanzig Jahren ging es in der Bauwirtschaft nur in eine Richtung, nämlich aufwärts. Corona gab natürlich eine Delle. Doch seither gab es neue Rekorde bei Baugesuchen und Umsätzen. Für einen Einbruch der Bauwirtschaft gibt es heute keinerlei Anzeichen. Im Gegenteil: In der Schweiz haben wir viele Gebäude, die noch aus der Nachkriegszeit stammen. Diese müssen in den kommen Jahren definitiv saniert oder durch Neubauten ersetzt werden. Bahnstrecken und Autobahnen werden saniert. Ein enormes Auftragsvolumen ...

Arbeit gibt es also mehr als genug. Und Arbeiter?
Da ist es ganz prekär! Jeder zweite ausgebildete Maurer verlässt die Branche im Lauf seiner Karriere. Jeder zehnte tut dies schon innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Lehre – diese Zahl ist dreimal höher als bei den übrigen Berufen. Die Lernendenzahlen haben sich zwar etwas erholt, bewegen sich aber immer noch circa auf der Hälfte des Niveaus von vor zehn Jahren. Wenn es so weitergeht, fehlen der Branche bis 2040 ein Drittel der nötigen Fachkräfte. Das geht aus einer Studie der Baumeister hervor.

Wollen die Jungen sich einfach die Hände nicht mehr dreckig machen?
Das ist nicht das Hauptproblem. Das Bauhauptgewerbe bietet schöne und erfüllende Berufe. Doch im Vergleich zu anderen Branchen haben sie an Attraktivität eingebüsst. Sehr lange Arbeitstage, immer mehr Termindruck. Jeden Tag eine halbe Stunde Fahrzeit ganz ohne Lohn. Und dann noch die hohen Teuerungen der letzten

Nico Lutz warnt vor weiteren Verzögerungen: dann wird es einen landes- Branchenstreik geben»

Jahre, die teils nicht einmal ausgeglichen wurden. Kein Wunder, laufen so die Leute davon. Aber es ist keine Hexerei. Man muss einfach mehr auf die Arbeitenden hören. Ihre Hauptanliegen sind: Sicherung ihrer Kaufkraft, Einführung von familienfreundlicheren Arbeitszeiten, die Abschaffung der heute gesetzwidrigen unbezahlten Reisezeit vom Betrieb zur Baustelle und eine bezahlte Znüni-Pause, wie sie in anderen Branchen längst Standard ist.

Klingt schlüssig! Aber für den Baumeisterverband offenbar nicht...
Nein, und sie scheinen es nicht eilig zu haben, einen neuen LMV zu verhandeln. In früheren Verhandlungen begannen wir jeweils im März und setzten sieben bis acht Runden fest. Diesmal war der SBV bis im Juli gar nicht erst zu Verhandlungen bereit. Wir kamen also massiv in Verzug. Und dann knallten sie uns im August einen angeblich pfannenfertigen Vertragstext auf den Tisch und verkündeten, das sei jetzt die gemeinsame Verhandlungsgrundlage. Ich meine, geht's noch?

Was stört Sie derart?
So geht es doch einfach nicht! So funktionieren keine Verhandlungen. Wir sagten klar, nein, wir machen es so, wie normale Leute verhandeln. Also: Eine Forderung deponiert ihr. Eine Forderung deponieren wir. Und so weiter. Und dann Diskussion und Verhandlung.

Liegen die Zügel denn allein in den Händen des SBV?
Das glauben sie wahrscheinlich. Wir waren immer transparent und haben ihnen klipp und klar gesagt, dass eine Verzögerungs- und Verweigerungstaktik gar nichts bringe. Ausser dass die Bauarbeiter die Geduld so definitiv verlieren werden. Und jetzt sind wir so weit. Ende Dezember läuft der Vertrag aus, die Arbeiter erwarten jetzt eine Lösung.

Aber die Baumeister haben doch schon in den letzten LMV-Verhandlungen 2022 auf Zeit gespielt!
Es stimmt, dass sie damals sehr lange über angeblich «gemeinsame Interessen» redeten, aber nicht wirklich verhandeln wollten. Diesmal aber verzögern sie noch mehr. Ein Beispiel: Wir haben bereits im August vorgeschlagen, zusätzliche Verhandlungsrunden festzulegen, um zu einer Lösung zu finden. Doch der SBV hat das kategorisch abgelehnt.

Haben im SBV noch mehr die Hardliner das Sagen als früher schon?
Das werden wir sehen. Unser Eindruck ist, dass in den Verhandlungen des SBV die Kommunikation die Strategie bestimmt und nicht eine Strategie die Kommunikation. Wir haben in den ersten drei Verhandlungsrunden jeweils vorgeschlagen, auf eine Medienmitteilung zu verzichten, auch um die Chancen in den Verhandlungen zu verbessern. Der Baumeisterverband wollte das nicht und hat immer eine Medienmitteilung verschickt. Er hat von einem neuen

modernen LMV erzählt, den der SBV vorgeschlagen hätte und über den er mit den Gewerkschaften konstruktiv verhandeln würde. Das hatte schlicht nichts mit der Realität zu tun. Aber sie wollten einfach ihre Geschichte erzählen.

Was steht denn in diesem SBV-Entwurf?
Darin haben sie praktisch alle Verhandlungsergebnisse der letzten zehn Jahre rausgestrichen! Was der SBV fordert, sind noch längere Arbeitstage, viermal so viele Über- und Mindeststunden und erst noch weniger Entschädigung, den Samstag als normalen Arbeitstag und ohne Zuschlag. Lohnkürzung bei Krankheit sowie die Halbierung der Kündigungsfristen für langjährige Bauarbeiter über 55. Ich meine: Dass auch die Baumeister Forderungen einbringen, ist normal und völlig legitim. Aber zu meinen, sie könnten ihr ganzes Wunschpaket in einen neuen Vertrag schreiben und wir würden das als Basis für die Verhandlung akzeptieren, ist kein realistischer Plan.

Aber gewisse seiner Ursprungsforderungen hat der SBV doch bereits abgeschrieben!
Ja, die Regionalverträge zum Beispiel waren im ersten Entwurf, den wir erhalten haben, alle gestrichen. Solche tendenziell fortschrittlicheren Zusatzverträge gibt es ja im Tessin, im Wallis und in der Romandie. Doch die dortigen SBV-Sektionen wussten nicht einmal, dass die Zürcher SBV-Zentrale ihre Autonomie angreift.

Das müssen Sie jetzt erklären!
In den Regionalverträgen sind auch die regionalen paritätischen Fonds geregelt, die zum Beispiel berufliche Weiterbildung finanzieren. Als die Neuenburger Baumeister im dortigen Fonds, der von Arbeitgebern und Gewerkschaften verwaltet wird, rund 400'000 Franken für die Anschaffung eines Simulators für Baumaschinen beantragten, sagten unsere Vertreter: Warum beantragt ihr Geld aus einem Fonds, den ihr abschaffen wollt? Die Arbeitgeber waren perplex und haben geantwortet, dass sie sicher nicht ihren Fonds und ihren regionalen Vertrag abschaffen wollen. Und so haben wir realisiert, dass Sektionen des Baumeisterverbandes keine Ahnung hatten, was ihre Verhandlungsdelegation forderte.

Sind die Baumeister noch in anderen Punkten eingeknickt?
Ja, sie wollten auch den Artikel streichen, der garantiert, dass die Vertragsparteien die berufliche Weiterbildung fördern. Und sie wollten das Barzahlungsverbot für Löhne aufheben, was die

Schwarzarbeit begünstigt hätte. Das haben sie zurückgenommen. Ansonsten erklärten sie jedoch, sie seien bei einzelnen Punkten ihres neuen Vertrags «verhandlungsbereit», aber nur unter der «Bedingung», dass wir alle anderen Verschlechterungen akzeptieren! Und: In der letzten Verhandlungsrunde haben sie eine absolut unverständliche Forderung nachgeschoben: Für ausgelernete Bauarbeiter sollen die Mindestlöhne nach Lehrabschluss fünf Jahre lang um bis zu 25 Prozent unterschritten werden dürfen! Nach einer dreijährigen Lehre wäre der Lohn dann tiefer als bei einem Hilfsarbeiter ohne jegliche Berufserfahrung. Wer glaubt, mit solchen Ideen junge Leute zu begeistern, hat einfach den Bezug zur Realität verloren.

Jetzt bleibt nur noch eine Verhandlungsrunde. Schaukeln Sie das Ding noch, oder ist der vertragslose Zustand schon fast sicher?
Das ist nicht, was wir wünschen. Wir wollen einen neuen Vertrag. Aber den bestehenden Vertrag können und wollen wir nicht verlängern, weil wir Lösungen für die dringenden Probleme der Branche wollen und auch die Aufsichtsbehörde Seco verlangt, dass wir die Reisezeit so regeln, wie es das Arbeitsgesetz vorsieht. Die entscheidende Frage ist: Können wir in den kommenden Wochen endlich normale Verhandlungen führen?

Und was, wenn das nicht möglich ist?
In den kommenden Wochen finden in der Deutschschweiz und der Romandie Protesttage statt: Tausende von Bauarbeitern werden einen Tag den Pickel niederlegen und für ihre Rechte und Würde auf die Strasse gehen. Im Tessin haben schon am Montag Tausende Bauarbeiter protestiert. Die Empörung an der Basis ist enorm, mehr noch als in anderen Jahren und auch unter Leuten, die nicht in der Gewerkschaft sind. Wenn wir bis Ende Jahr keine Lösung finden, dann wir es nächstes Jahr einen landesweiten Branchenstreik geben. Wir tun alles dafür, eine Verhandlungslösung zu finden. Aber das hängt nicht nur von uns ab.



UNIA-VERHANDLUNGSLEITER NICO LUTZ: «Kein Wunder, laufen so die Leute davon. Aber es ist keine Hexerei. Man muss einfach mehr auf die Arbeitenden hören.» FOTO: YOSHIO KUSANO

Susanna Isler (66) und Eset Jashari (61) machen sich Sorgen:
Was, wenn sie selber mal Pflege brauchen?

In der Pflege laufen die Fachleute in Scharen davon. Doch wer Pflege braucht, hat keine Wahl. Das beschäftigt auch die über Sechzigjährigen. work hat sich mit zwei von ihnen zum Tee getroffen.

CHRISTIAN EGG
Wie es den Pflegenden derzeit geht, davon konnte sich Logistiker und Unia-Mitglied Eset Jashari selbst ein Bild machen. Nicht freiwillig: Anfang Jahr erlitt der 61jährige einen Herzinfarkt und musste für drei Tage ins Spital. «Ich habe gemerkt: Es gibt zwei Arten von Leuten in der Pflege. Die gestressten und die ungestressten.»

Genau darum soll es heute gehen. Was die Pflegenden stresst – und was es braucht, damit wieder mehr von ihnen im Beruf bleiben.

Stark mit diesem Thema konfrontiert ist die Generation über sechzig. work wollte deshalb von Eset Jashari und der 66jährigen Susanna Isler wissen: Was löst die zunehmende Pflegekrise bei ihnen aus?

ZU WENIG LEUTE, ZU WENIG ZEIT
Isler, pensionierte Verkäuferin, lebt in Thörishaus bei Bern, Jashari in Biel. work trifft sie quasi in der Mitte, in Lyss im Berner Seeland. Im freundlichen Café gleich neben dem Bahnhof wird rasch klar: Auch Isler hat einen direkten Bezug zum Thema. Ihre Schwester ist Pflegefachfrau, ihr Sohn Fachmann Gesundheit. Beide spüren die Auswirkungen des Personal- und damit Zeitmangels.

Ihre Schwester, erzählt Isler, ist offiziell seit diesem März pensioniert. Aber auf Bitte des Spitals hin arbeitet sie weiter, wenn auch



«Wenn jemand Kummer hatte, wollte er zuhören. Aber dafür blieb fast nie Zeit.»

SUSANNA ISLER, THÖRISHAUS

in einem tieferen Pensum. Der Sohn habe in einem Altersheim gearbeitet. Ihm sei es wichtig gewesen, dass es den Leuten dort nicht nur körperlich gutging, sondern auch emotional – immerhin sei das Heim ihr Zuhause. «Wenn



MACHEN SICH SORGEN UM DIE PFLEGE IN DER SCHWEIZ: Susanna Isler und Eset Jashari beim Interview mit work in Lyss. FOTO: MATTHIAS LUGGEN

jemand Kummer hatte, wollte er sich zumindest einmal zehn Minuten neben die Person setzen und zuhören. Aber dafür blieb fast nie Zeit.»

DIE FREUDE VERLOREN
Das liegt am heutigen System der Pflegestufen. Es legt für jede Person fest, wie viel Geld das Heim von Krankenkassen und öffentlicher Hand erhält – abhängig von den benötigten Pflegeleistungen. Tätigkeiten wie zuhören oder für jemanden da sein, die kommen im Leistungskatalog nicht vor (work berichtete: [rebrand.ly/ pflege-krise](https://rebrand.ly/pflege-krise)). Das habe ihrem Sohn die Freude am Beruf genommen, sagt Susanna Isler. «Er sagte: Ich kann nicht mehr in der Pflege arbeiten, das macht mich kaputt.» Nach einer Weiterbildung sei er heute Spezialist für Wunden und arbeite selbständig.

Eset Jashari, der vor bald 40 Jahren als Saisonier in die Schweiz kam (work berichtete: [rebrand.ly/ eset-jashari](https://rebrand.ly/eset-jashari)), nimmt einen Schluck von seinem Früchtetee. In den kommenden Jahren, sagt er, werde es noch mehr Leute in der Pflege brauchen als heute, weil die Menschen immer älter würden. «Bessere Löhne in der Pflege sind einfach ein Muss!» Susanna

Isler nickt und ergänzt: «Und mehr Wertschätzung!»

ABGEFERTIGT
Dann schildert sie ihre Erfahrungen mit Pflegeheimen. Ihre Schwiegermutter habe es sehr gut getroffen in einem Heim, das einer nicht profit-



«Ich hoffe, dass ich bis 70 in unserem Haus leben kann. Und dann? Weiss ich noch nicht.»

ESET JASHARI, BIEL

orientierten Stiftung gehöre. Bei ihrem Vater dagegen habe sie gemerkt, wie die Mitarbeitenden zu wenig Zeit hatten. Er habe vor seinem Tod manchmal an Angstzuständen gelitten und nach der Pflege geklingelt. «Dann kam jemand und sagte: Ja, das geht wieder vorbei – und war schon wieder weg.»

Etwas leiser sagt Susanna Isler: «Mein Vater hat oft gesagt, er möchte heim. Das war hart.»

Alle zur Pflegedemo!

Vier Jahre nach dem deutlichen Ja zur Pflegeinitiative zeigt sich: Der Vorschlag des Bundesrates zur Umsetzung ist lückenhaft. So lässt sich die langsame Zerstörung der Gesundheitsversorgung nicht aufhalten, das Parlament muss nachbessern. Mit der Botschaft «Es ist 5 nach 12» ruft eine breite Allianz der Gesundheitsberufe zu einer gemeinsamen Kundgebung am 22. November in Bern auf. Damit auch die Politik merkt: So kann es nicht weitergehen! Mehr Infos: [rebrand.ly/ pflege-demo](https://rebrand.ly/pflege-demo).

Und wenn sie eines Tages selber Pflege brauchen? Eset Jashari, Bewegungsmensch und langjähriger Fussball-Schiedsrichter, sagt: «Ich hoffe, dass ich ungefähr bis 70 in unserem Haus leben kann. Und dann? Weiss ich noch nicht.» Susanna Isler dagegen ist daran, sich zu informieren. Zwangsläufig. Ihr Mann braucht seit kurzem einen Rollator. Wie es weitergeht, ist im Moment unklar: Eine behindertengerechte Wohnung? Eine Alterswohnung mit Pflege je nach Bedarf? Das Problem, sagt sie: «Das ist alles enorm teuer.» Eine Zweieinhalbzimmerwohnung mit ein bisschen Unterstützung für ihren Mann, etwa beim Duschen: «Das wäre fast 3000 Franken im Monat! Können wir uns das leisten? Brauchen wir Ergänzungsleistungen? Solche Fragen machen schon Angst.»

Es ist klar: Bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege dürfen nicht zu noch höheren Kosten für Menschen führen, die auf Pflege angewiesen sind. Auch nicht zu noch höheren Prämien der Krankenkassen. Vielmehr muss die Finanzierung politisch ausgehandelt und dann im Gesetz festgeschrieben werden. So lautet eine der Hauptforderungen der Pflegedemo am 22. November (siehe Box oben).

«ICH LIEBE DEMOS»

Stehen die beiden dann auch auf dem Bundesplatz? Sie müsse passen, sagt Susanna Isler. Sie habe schon im Sommer ihrem Sohn versprochen, dann den Hund zu hüten. Es wäre ohnehin das erste Mal gewesen, dass sie auf die Strasse gegangen wäre. «Du warst noch nie an einer Demo?» fragt Jashari. «Oh, das musst du unbedingt mal erleben. Eine Demo ist... ein bisschen wie ein Volksfest. Ich liebe Demos.» Keine Frage deshalb: Er ist am 22. November dabei.

Prozess gegen Vorgesetzte der Fast-Food-Kette Five Guys
«Es geht nicht nur um Jessicas Geschichte»

Jessica* erlebte mehrfach sexuelle Belästigung während ihrer Arbeit bei einer Fast-Food-Kette in Genf. Jetzt ist der letzte Prozesstag durch – das Urteil folgt in den kommenden Wochen.

MANON TEDESCO**

Jessica arbeitete während vier Jahren im Fast-Food-Lokal Five Guys in Genf. In dieser Zeit wurden sie und ihre Kolleginnen mehrfach sexuell belästigt. (work berichtete: rebrand.ly/five-guys-genf) Doch die Vorgesetzten unternahmen nichts gegen die Missstände im Betrieb. Jessica klagte deshalb gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber, das Unternehmen Pastem SA,

«Zu viele Arbeitgeber wissen nicht, was sexuelle Belästigung ist und was sie auslöst.»

ANWÄLTIN VALÉRIE DEBERNARDI

das die Fast-Food-Kette in Genf betreibt. Am 13. Oktober fand die letzte Gerichtsverhandlung statt.

* Name geändert

Die Anwältinnen von Jessica fordern eine Entschädigung von mehr als 43 000 Franken, was sechs durchschnittlichen Schweizer Monatslöhnen entspricht. So sieht es das Gleichstellungsgesetz im Falle sexueller Belästigung vor. Darüber hinaus fordern sie 5000 Franken für immateriellen Schaden und 16 800 Franken Schadenersatz, die durch den monatlichen Verdienstaufschlag seit ihrer Kündigung bis zum Beginn des Prozesses entstanden waren.

KEIN EINZELFALL

«Es geht nicht nur um Jessicas Geschichte, sondern auch um die ihrer Kolleginnen und aller Frauen, die schweigen mussten», sagte die Anwältin Valérie Debernardi und fügte hinzu, dass die sexuelle Belästigung von Jessica kein Einzelfall sei. «Die Zahlen zeigen, dass mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen angeben, am Arbeitsplatz Belästigungen ausgesetzt gewesen zu sein, und das Gastgewerbe ist einer der drei am stärksten betroffenen Sektoren.» Dieser gesellschaftliche Kontext dürfe nicht ausser Acht gelassen werden. Sie



UNTERSTÜTZUNG FÜR JESSICA: Aktion vor dem Gerichtsgebäude in Genf. FOTO: UNIA

lobt Jessicas Mut, einem multinationalen Konzern die Stirn zu bieten. «Noch immer wissen zu viele Arbeitgeber nicht, was sexuelle Belästigung ist und was sie bei den Opfern auslöst.»

VERTEIDIGUNG VERHARMLOST
Die Verteidigung hingegen betonte, gestützt auf die Aussagen

von meist männlichen Zeugen, die Arbeitsatmosphäre sei gut gewesen. Sie spielte das Ausmass der Vergehen herunter und betonte, dass es sich offenbar eher um «Verführungsspielchen» gehandelt habe.

Das Urteil wird in einigen Wochen erwartet. Jessica brach beim Verlassen des Gerichts in

Tränen aus. Es waren Tränen der Erleichterung. «Es ist vorbei», sagte sie und bedankte sich beim Unterstützungskomitee, der Gewerkschaft Unia und ihren Anwältinnen.

** Dieser Text ist zuerst in der französischen Unia-Zeitung «L'Événement syndical» erschienen. work bringt ihn in verkürzter Form.

Präsidentin Vania Alleva über den **Unia-Kongress** vom 23. bis 25. Oktober 2025 in Brig

«Wir geben uns einen Kompass für die Zukunft der Arbeit»



VANIA ALLEVA: «Das schwierige Umfeld muss uns anspornen, unser Engagement für Solidarität, Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe zu verstärken.» FOTO: GAETAN BALLY

Was macht die Unia gut? Wo hat sie Nachholbedarf? Und wie kann der Kongress da mitwirken? Präsidentin Vania Alleva im Interview.

CLAUDIO CARRER, ANNE-SOPHIE ZBINDEN

work: Vania Alleva, der letzte Kongress fand wegen der Coronapandemie dezentral und digital vernetzt statt. Worauf freuen Sie sich besonders bei diesem wieder ganz und gar analogen Kongress?

Vania Alleva: Auf die 400 Delegierten aus der ganzen Schweiz aus vielfältigen Berufen, auf ihre Erfahrungen und auf unsere lebhaftige Diskussionskultur. Der Kongress steht für unseren demokratischen Prozess, er zeigt, wie stark unsere Organisation ist, wie wichtig Vielfalt ist und wie wir gemeinsam zu einer grossen Kraft werden. Das alles vor Ort zusammen zu erleben, darauf freue ich mich sehr.

Dieses Jahr ist es ein Jubiläumskongress. Mit welchen Gefühlen blicken Sie auf die letzten 20 Unia-Jahre?

Mit Stolz! Dieses Jubiläum gibt uns die Gelegenheit, Bilanz über die ersten 20 Jahre der Unia zu ziehen: Es ist eine Erfolgsgeschichte. Denn wir sind eine soziale Kraft, die den Arbeitnehmenden eine Stimme gibt. Und eine zentrale Säule im Schweizer Modell der Arbeitsmarktregulierung mit Verträgen, Mindestlöhnen und Lohnschutz. Die Unia handelt die Arbeitsbedingungen für über eine Million Menschen in der Schweiz aus. Und kann konkrete Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchsetzen. Wir sind jedoch weder blind noch naiv: Angesichts der realen Probleme der Menschen können wir uns nicht mit dem Erreichten zufriedengeben. Wir wissen, dass es Potential für Verbesserungen gibt. Wir müssen in allen Branchen Kräfteverhältnisse erreichen, die es uns ermöglichen, mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu verhandeln.

Was die Mitgliederzahlen anbelangt, fällt die Bilanz der letzten vier Jahre weniger

positiv aus. Was sind die Gründe für die Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung, und wie kann eine Trendwende gelingen?

Die Entwicklung der Mitgliederzahlen bleibt eine zentrale Herausforderung. Die Unia wächst in den Berufen des Dienstleistungssektors, was sich auch in einem höheren Frauenanteil widerspiegelt. Auch in einigen Regionen ist die Entwicklung der Mitgliederzahlen positiv. Das bestätigt, dass es möglich ist, den Trend umzukehren. Wir müssen aus den positiven Erfahrungen lernen und haben deshalb mehr Ressourcen in die Regionen verlagert. Aber es gibt auch strukturelle Gründe, die die gewerkschaftliche Organisation erschweren.

Welche?

Der Rückgang der Arbeitsplätze in Branchen oder Berufsfeldern, in denen wir viele Mitglieder hatten wie in einigen Industriezweigen. Aber auch die Mobilität der Arbeitnehmenden und eine zunehmend individualistische Gesellschaft. Darauf gibt es eine Antwort. Und zwar die Präsenz in den Betrieben: Das zeigt die Erfahrung in den Regionen, in denen die Entwicklung positiv ist.

«Der Kongress zeigt, wie wir zu einer grossen Kraft werden.»

Das Motto des Kongresses ist: «Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit». Wie begegnet die Unia der zunehmenden sozialen Ungleichheit in der Schweiz und weltweit? Der Vormarsch der Rechten und Rechtsextremen in den Vereinigten Staaten und in der Europäischen Union, aber auch in der Schweiz ist sehr besorgniserregend. Überall, wo sie an der Macht sind, erleben wir Angriffe auf Grundrechte, Arbeitsrechte, Frauenrechte und Minderheitenrechte. Das macht Angst. Aber Angst und Resignation sind hier fehl am Platz. Das schwierige Umfeld muss uns vielmehr dazu anspornen, unser Engagement für Solidarität, Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe zu verstärken.

Wie wirkt sich die Ungleichheit konkret aus?

Die Reichen werden immer reicher. Wir sehen uns mit einer unverhältnismässigen Konzentra-

tion des Reichtums konfrontiert: Ein Prozent der Bevölkerung besitzt fast die Hälfte der Vermögen. Zudem geht die Lohnschere immer weiter auf. Und der Kaufkraftverlust trifft voll die unteren und mittleren Schichten.

Der Kongress wird auch die Entwicklung für die nächsten 20 Jahre skizzieren. Warum so weit in die Zukunft blicken?

Weil es angesichts der grossen und radikalen Veränderungen in der Arbeitswelt wichtig ist, die Zukunft aktiv zu gestalten. Wir müssen uns fragen, wie wir 2045 leben und arbeiten wollen. Deshalb werden wir am Kongress über die Zukunft der Arbeit diskutieren, über strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft, die Alterung der Bevölkerung, künstliche Intelligenz und Digitalisierung, aber auch über Entwicklungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Migration, Gleichstellung oder über die Klimakrise. Mit «Perspektiven 2045» wollen wir uns einen Kompass für eine gerechte und solidarische Welt geben, um uns nicht spalten zu lassen und die Mitbestimmung zu stärken.

Eine Priorität ist die Stärkung der Langzeitpflege. Warum dieser Bereich? Und auf welche Weise soll er gestärkt werden?

Es handelt sich um einen Bereich, in dem zunehmend mehr Beschäftigte arbeiten und der im Kontext der alternden Bevölkerung auch sozial immer wichtiger wird. In dieser Branche arbeiten Fachkräfte, die Tag für Tag unsere Gesellschaft am Laufen halten, ohne jedoch die gebührende Anerkennung in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Löhne zu erhalten. Die Zustände in der Pflege veranlassen jeden Monat Hunderte von Arbeitnehmenden, den Beruf zu wechseln. Deshalb wollen wir mit anderen Gewerkschaften und Akteuren der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten. Ein gemeinsamer Ansatz ist von grundlegender Bedeutung. Dies gilt übrigens auch für andere Bereiche: Man denke nur an die Sonntagsallianz zur Verteidigung des Rechts auf Sonntagsruhe im Detailhandel.

Wird der Kaufkraftverlust grosser Teile der Bevölkerung von den Arbeitgebern ausreichend verstanden?

Leider gar nicht. Während früher bei Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebern der Teuerungsausgleich praktisch unbestritten war und über tatsächliche Erhöhungen verhandelt wurde, ist heute schon bereits für die Durchsetzung des Teuerungsausgleichs für alle ein enormer Druck von uns Gewerkschaften nötig. Zentral bleibt unsere Forderung nach generellen Lohnerhöhungen, da individuelle Lohnerhöhungen nur zu einer Erhöhung der höchsten Löhne und zu einer Stagnation der mittleren und niedrigen Löhne führen. Das zeigen die Erfahrungen der letzten zehn Jahre.

Und was tut die Politik?

Angesichts des Kaufkraftverlustes bleibt die Politik untätig: Die rechte Mehrheit im Parlament unternimmt nichts, um die Erhöhungen der Krankenkassenprämien oder der Mieten zu begrenzen, die Familien und Arbeitnehmende stark belasten.

Der letzte Kongress der Unia hat beschlossen, eine Initiative zum besseren Kündigungsschutz von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen zu lancieren. Wie ist der Stand der Dinge?

Im Rahmen der neuen Vereinbarungen mit der Europäischen Union haben sich die Sozialpartner auf 14 Ausgleichsmassnahmen in der Schweiz geeinigt. Eine davon sieht die Verbesserung des Kündigungsschutzes vor für Delegierte von Personalkommissionen, für Arbeitnehmervertreter in Pensionskassen, aber auch für Gewerkschaftsdelegierte in nationalen Branchenvorständen. Wir erwarten, dass das Parlament hier vorwärtsmacht und alle Ausgleichsmassnahmen übernimmt. Parallel dazu werden wir im Schweizerischen Gewerkschaftsbund weiter an einem Initiativtext arbeiten, etwa um den Kündigungsschutz umfassender zu verbessern, auch für ältere Arbeitnehmer oder schwangere Frauen.

Und zum Schluss: Wo steht die Unia beim nächsten Kongress 2029?

Wir sind noch stärker in den Betrieben und Branchen verankert. Als progressive, soziale Kraft haben wir unsere Mobilisierungsfähigkeit zur Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmenden verstärkt und verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen.



TIMUR ÖZTÜRK: «KI ist für die Gewerkschaft eine Chance. Aber: Künstliche Intelligenz ersetzt nicht die menschliche.» FOTO: MATTHIAS LUGGEN

GL-Kandidat Timur Öztürk Ein Macher ohne viel Tamtam

Ein Vielleser mit dem Flair, grosse Projekte ohne grossen Wirbel umzusetzen. Das ist Timur Öztürk, Kandidat für die Unia-Geschäftsleitung. Und seine Wahl wäre eine Premiere: das erste GL-Mitglied aus der Unia-Arbeitslosenkasse.

ANNE-SOPHIE ZBINDEN

Was haben Geschichte und Philosophie mit der Arbeitslosenkasse (ALK) zu tun? Auf den ersten Blick wenig. Doch den Widerspruch wischt Timur Öztürk (52) mit einer Handbewegung weg – und mit 30 Jahren ALK-Berufserfahrung. Bereits während des Studiums, Geschichte und Philosophie eben, hat er als Sachbearbeiter bei verschiedenen Zahlstellen in Zürich (damals noch GBI) gearbeitet. Und eigentlich hätte ihn eine Uni-Karriere gereizt. Doch stattdessen entschied er sich für eine Unia-Karriere.

GIESSER-SOHN

Timur Öztürk ist als Kind türkischer Einwanderer in Winterthur aufgewachsen. Sein Vater kam in den 1960er Jahren in die Schweiz. Als Giesser folgte er dem Ruf von Sulzer. Und wurde Smuv-Mitglied – so dass Timur schon früh mit der Gewerkschaft in Kontakt kam. Dass etwas am bürgerlich-wirtschaftsliberalen Sys-

«Er bringt eine andere Perspektive in die GL.»

UNIA-FRAU URSULA MATTMANN

tem in der Schweiz nicht stimme, habe er schon früh bemerkt. Zum Beispiel bei den Einbürgerungsprozessen in seiner Familie. «Diese waren sehr erniedrigend.» Oder später bei der fremdenfeindlichen SVP-Ausschaffungsinitiative, die dazu führte, dass Menschen doppelt bestraft werden: mit der Strafe und mit der Ausweisung. Oder bei der Arbeitslosenversicherung. Öztürk sagt: «Die ganze Arbeitslosenversicherung ist so aufgebaut, dass sie die Menschen abschrecken soll.» Das habe auch Vorteile, weil die Menschen möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt zurückgeführt würden. Aber: «Es kann nicht sein, dass Menschen in prekären Situationen in dieser Maschinerie nicht besser geschützt werden.» Oft hat er erlebt, dass Menschen am Schalter in Tränen ausgebrochen sind, weil sie vor dem finanziellen Ruin standen.

GMÖGIGER TYP

Timur Öztürk wäre das erste Mitglied der Unia-Geschäftsleitung aus der ALK. Zuerst sei sie deswegen etwas irritiert gewesen, sagt die ehemalige Frauenpräsidentin und engagierte Pensionierte Ursula Mattmann. «Wieso jemand aus der ALK?» Doch jetzt ist sie überzeugt: «Es ist wichtig, dass jemand mit einer ganz anderen Perspektive in die GL kommt.» Öztürk erkenne die drängendsten Probleme der Gewerkschaft, sei sehr kundenorientiert und überhaupt ein «gmögiger Typ». Wichtig auch: Er versteht die Situation von Migranten und Migrantinnen aus eigener Erfahrung.

SCHLÜSSELPERSON

Seit 2005 ist Öztürk in führenden Positionen bei der ALK tätig. Überhaupt, die Unia-ALK: ein Erfolgsmodell. Nicht zuletzt wegen des grossen Reformprojekts «ALK 2.0», das Öztürk geleitet hat. Das Projekt hat dafür gesorgt, dass die Unia-ALK in der ganzen Schweiz als Einheit auftritt. Öztürk sagt: «Wir konnten an Bedeutung und Qualität zulegen.» Mit Qualität meint Öztürk konkret: «Wir sprechen

von Arbeitslosen, von Menschen in oftmals schwierigen Situationen. Deshalb ist es wichtig, dass wir schnell bezahlen, dass wir besser informieren, dass die Verfügungen klar sind, dass wir besser erreichbar sind.» Heute ist die Unia-ALK mit einem Marktanteil von fast 30 Prozent die grösste Kasse der Schweiz.

Für Unia-Finanzchef Martin Tanner ist klar: Timur Öztürk war die «Schlüsselperson für die Reorganisation der ALK. Er schafft es, grosse Projekte ohne grossen Wirbel erfolgreich umzusetzen.» Das sei ihm auch deshalb gelungen, weil er «strategisch und prozessstark» sei. Und weil er den Betroffenen zuhöre und es ihm damit gelinge, alle an Bord zu holen.

Was ist das Öztürk-Rezept bei der Umsetzung dieser Megaprojekte? «Ich bin kein Master!» sagt er lachend. An erster Stelle stünden die Menschen, die vom Projekt betroffen seien. Und die Risiken, die ohne Scheuklappen genannt werden müssten. Wichtig auch: Jedes Projekt sei ein Veränderungsprozess, deshalb müssten die Beteiligten laufend informiert werden. Und: es brauche eine Dringlichkeit, sonst gehe es in solchen Projekten nicht vorwärts. Doch auch beim ALK-Erfolgsprojekt lief nicht alles rund. Öztürk hatte den ALK in den Regionen versprochen, sie müssten sich nicht mehr um die Telefonanrufe kümmern. Doch das liess sich zuerst überhaupt nicht umsetzen. «Daraus ergab sich eine Frustration, die sich auch gegen mich richtete.»

KI-KENNER

Mensur Ademi, Stv. Leiter Finanzen und Controlling Unia-ALK, arbeitet sehr eng mit Öztürk zusammen. Er sagt: «Noch nie hatte ich einen besseren Chef, weder menschlich noch fachlich. Er ist einfach cool!» Öztürk sei intelligent, denke unglaublich vernetzt und könne rasch neue Lösungen aufzeigen. Natürlich sei er traurig, ihn als Chef zu verlieren. «Aber wenn er gewählt wird, werde ich trotzdem feiern!»

In der Unia-Geschäftsleitung möchte Öztürk seine Erfahrung vor allem für die Mitgliederentwicklung einbringen. Hilft da auch künstliche Intelligenz? «KI ist für die Gewerkschaft eine Chance», ist Öztürk überzeugt. Aber: «Künstliche Intelligenz ersetzt nicht die menschliche.» KI müsse ergänzend sein und wohlüberlegt. Denn wenn man aus einem ohnehin

«Noch nie hatte ich einen besseren Chef.»

MENSUR ADEMI, UNIA-ALK

schon schlechten Prozess einen digitalen mache, dann sei das Resultat ganz einfach ein schlechter digitaler Prozess.

VIELLESER

Öztürk hat einen 14jährigen Sohn. In seiner Freizeit liest er gerne. Sein Lieblingsbuch: «Midnight's Children» des indischen Schriftstellers Salman Rushdie. Und er ist Mitglied in einem Literaturclub. Öztürk präzisiert: «Also eher ein Treffen unter Freunden, bei dem wir ein Buch lesen und gemeinsam analysieren.» Ganz der Akademiker mit Unia-Karriere.

ANNE-SOPHIE ZBINDEN

Die Liebe zum Echten. Vielleicht ist es das, was Silvia Locatelli (46) am meisten auszeichnet. Spricht sie über ihr gewerkschaftliches Engagement, nennt sie es «echte Arbeit, nahe bei den Menschen». Für sie ist klar: «Ich würde keinen anderen Job wollen. Ich habe das während fünf Jahren beim Kanton versucht.» Als Locatelli die Unia temporär verliess, war Catherine Laubscher Regioleiterin in Neuenburg. Zu work sagt sie heute: «Am selben Tag, als Silvia kündigte, habe ich mit

«Sie hat ihre Revolte zu einer effizienten Waffe gemacht.»

CHRISTIAN WEBER, UNIA NEUENBURG

meinem Auto in der Garage eine Wand geschrammt, so sehr hat mich das mitgenommen.»

Locatellis Eltern kamen aus dem Franco-Spanien in die Schweiz. Der Vater arbeitete in einem Restaurant, die Mutter war Zimmermädchen in einem Hotel. Ihnen gelang es relativ rasch, sich vom Saisonierstatus zu befreien. Doch ihr erweiterter Familienkreis war geprägt von Trennungen: «Jemand fehlte immer.» Für die Geburt ihrer älteren Schwester ging die Mutter nach Spanien. Und kam ohne Baby zurück in die Schweiz. Die Einkommenssituation der Eltern war prekär, sie sahen sich nicht in der Lage, für zwei Kinder zu sorgen. «Das war schrecklich,» sagt Locatelli.

REBELLIN

Ihre Mutter hatte einen Vollzeitjob und schmiss zusätzlich die ganze Haus- und Familienarbeit. Für ihren Vater war bei den Frauen die Hausarbeit angeboren. Und schon früh war Locatelli fasziniert von der Politik. Sie kannte die Namen aller Bundesräte. Ihre Schweizer Gspänli hingegen nicht. Unverständlich für Silvia, wieso diese später trotzdem würden wählen und abstimmen dürfen! Ungerechtigkeit konnte Locatelli weder als Frau noch als Migrantin akzeptieren. In ihrer «traditionellen, patriarchalen Familie» war Locatelli eine Rebellen. Vielleicht sagt Regiopäsident Christian Weber deshalb heute: «Sie hätte auch zur extremen Linken gehen können. Stattdessen hat sie ihre Revolte zu einer sehr effizienten Waffe gemacht, mit Expertise und Talent.»

VERHANDLERIN

Nach ihrem Jusstudium stiess sie 2009 als Industriesekretärin zur Unia Neuenburg. In der Unia habe sie sich als Frau und Migrantin nie benachteiligt gefühlt. Später dann, als Bau-Sekretärin, habe ihr geholfen, dass sie aus der spanischen Provinz Galicien stammt, wo fast alle portugiesisch sprechen, wie viele Baubüezer auch.

Seit 2021 leitet Locatelli als Regiosekretärin die Unia-Region Neuenburg. Präsident Weber sagt: «Sie ist leidenschaftlich dabei, verliert aber das Grosse und Ganze nicht aus den Augen. Und: Ihr geht es immer um die Sache.» Wenn es sein müsse, lege sie Vollgas los. «Das Verhandeln hat sie im Blut!» Gleichzeitig

habe sie die beeindruckende Fähigkeit zuzuhören und zeige viel Mitgefühl für die Situation der Arbeiterinnen und Arbeiter. Uhrenarbeiterin Suzanne Zaslawski bezeichnet sie als «Dirigentin». Als es für Zaslawski nach dem Frauenstreik 2023 im Betrieb etwas brenzlig wurde, wusste sie: «Silvia wird uns nicht fallenlassen. Sie bestärkt uns. Ich vertraue ihr.»

ZUHÖRERIN

Besonders die Streiks auf dem Bau sind für Locatelli immer wahnsinnig starke Momente. Weil die Leute von Stolz ergriffen würden, «für ihre Sache einzustehen». In Erinnerung geblieben ist ihr auch 2014, als Neuenburg als erster Kanton den Mindestlohn einführt (der dann erst 2017 in Kraft trat). Schwieriger seien Situationen, in denen mit einer missverständlichen Kommunikation das Vertrauen der Leute zerstört werde. «Dieses Vertrauen wieder aufzubauen kann Jahre dauern.»

Und was hört sie, die nahe an den Menschen ist? «Viele fühlen eine reale materielle Unsicherheit. Das schürt Angst. Diese Angst wiederum erschwert unsere gewerkschaftliche Arbeit. Und macht viele Menschen empfänglicher für einfache Lösungen à la SVP.» Deshalb ist für sie klar: Die Gewerkschaften müssen konsequent die Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter vertreten. «Ich bin absolut überzeugt, dass wir einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel brauchen. Und dieser Wandel wird über die Gewerkschaften kommen.»

INDUSTRIE-KENNERIN

In der Geschäftsleitung wird Locatelli wahrscheinlich den Sektor Industrie übernehmen. Sie sagt: «Ich arbeite gerne auf dem Terrain, um konkrete Ergebnisse zu erzielen. Ich interessiere mich weniger für die Theorie als für die Praxis.» Unia-Präsidentin Vania Alleva sagt über ihre mögliche zukünftige GL-Kollegin: «Silvia ist nicht nur

«Silvia hat ihren Job von der Pike aus gelernt.»

UNIA-PRÄSIDENTIN VANIA ALLEVA

eine überzeugende Rednerin, sie denkt auch schnell und präzise.» Locatelli habe einen klaren Kompass. Und besonders wertvoll: «Sie hat den Job von der Pike aus gelernt.» Eine Stärke seien auch ihre grossen Kenntnisse der Industrie und ihre Verankerung in der Branche.

ZWIFTERIN

Silvia Locatelli hat zwei erwachsene Kinder, die «im Zentrum» ihres Lebens stehen. Sie liebt die Natur, die Berge. Die letzten Sommerferien hat sie in den Dolomiten verbracht. Und sie ist Frühaufsteherin. Morgens um 5 Uhr geht's los: im Sommer joggen oder walken. Im Winter schwingt sie sich aufs Zwift, ein zum Hometrainer umfunktioniertes Velo. «Das mache ich, um mich zu beruhigen.» Ob das wirkt? Pedalieren im Stillstand scheint sonst so gar nicht ihr Ding.



SILVIA LOCATELLI: «Viele Menschen fühlen eine reale materielle Unsicherheit. Das schürt Angst. Diese Angst wiederum erschwert unsere gewerkschaftliche Arbeit. Und macht viele Menschen empfänglicher für einfache Lösungen à la SVP.» FOTO: MATTHIAS LUGGEN

GL-Kandidatin Silvia Locatelli

Eine Rebellen mit Expertise und Talent

Ungerechtigkeiten hat Silvia Locatelli schon als Kind nicht akzeptiert. Diese Revolte hat sie nie aufgegeben. Mit work spricht die Kandidatin für die Unia-Geschäftsleitung über ihre Herkunft, Höhepunkte – und über Zwift.

Kontingente
Untauglich und unmenschlich

Es ist eine fixe Idee der Rechten: «mit Kontingenten Zuwanderung steuern». Alle Zahlen zeigen: Das hat noch nie funktioniert. Nirgends auf der Welt.

CLEMENS STUDER

Immer wieder versprechen die SVP und ihnen mehr oder weniger nahestehende Ökonominnen und Ökonomen, mit Kontingenten lasse sich die Zuwanderung «steuern» und die Schweiz «entlasten». Doch das ist ein längst widerlegter Mythos. Die Fakten zeigen: Kein Kon-



DIE MÄR DER GESCHÜTZTEN GRENZE: Kontingente schränken die Zuwanderung nicht ein. FOTO: ADOBE STOCK

tingentsystem der Welt hat Migration je wirksam begrenzt – auch nicht jene der Schweiz, die unter unterschiedlichen Titeln bis 2002 in Kraft waren.

ARBEITGEBER-TRAUM. Das frühere System legte jedes Jahr eine Höchstzahl sogenannter Aufenthaltsbewilligungen fest. Tönt nach klaren Regeln und auf den ersten Blick nachvollziehbar. In der Realität wurden die Zahlen aber stets den Wünschen der Wirtschaft angepasst. Wenn in der Hochkonjunktur Arbeitskräfte fehlten, hob der Bundesrat die Kontingente an. Und wo sie nicht reichten, holten sich Unternehmen die Leute trotzdem. Als Kurzaufenthalter, Subunternehmer oder schlicht und einfach schwarz. Das bis heute bestehende Kontingentwesen für Drittstaatenangehörige, als Menschen ohne Pass eines EU- oder Efta-Landes, bestätigt das: Sie «steuern» nichts, sondern werden den Bedürfnissen der Firmen angepasst. Die Mehrheit ist in akademischen oder leitenden Funktionen tätig.

Die Migration folgt der Wirtschaftslage, nicht der Politik.

Doch eine wachsende Zahl prekär Beschäftigter aus Drittstaaten arbeitet in Privathaushalten, Pflege, Reinigung, Logistik und Gastronomie. Den Arbeitgebern gleich ausgeliefert wie einst die Saisonniers.

MEHR LOHNDRUCK, WENIGER RECHTE: Das alte Kontingentsystem war nicht nur wirkungslos gegen die Zuwanderung, sondern sozial zerstörerisch. Es hielt Arbeitsmigrierende rechtlos, schuf Abhängigkeiten und drückte auf die Löhne von allen. Wer nur befristet im Land sein durfte, wehrte sich selten gegen Missbrauch. Der Arbeitgeber hatte die Macht, ob jemand bleiben durfte oder nicht. Das berüchtigte Saisonnierstatut war die brutalste Form dieses Systems: kein Familiennachzug, kein Stellenwechsel, keine Integration und viel Unmenschlichkeit und Ausbeutung.

WELTWEIT GESCHEITERT. Auch anderswo wirken Kontingente nicht. Australien, Kanada oder Dänemark kennen ähnliche Modelle – mit demselben Ergebnis: Die Migration folgt der Wirtschaftslage, nicht der Politik. Wo die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt, steigen auch die Einwanderungszahlen. Wo sie sinkt, gehen sie zurück. Das System steuert also nicht, es reagiert auf die Nachfrage der Firmen.

WAS WIRKLICH FUNKTIONIERT. Alle Erfahrungen zeigen: Entscheidend ist, unter welchen Bedingungen Menschen kommen, um in einem Land zu arbeiten. Mit der Personenfreizügigkeit und den flankierenden Massnahmen kontrolliert die Schweiz heute Löhne und Arbeitsbedingungen direkt. Das schützt Einheimische und Zuwandernde gleichermaßen. Und verhindert, dass Arbeitgeber Lohndumping betreiben.

Kontingente dagegen «steuern» nichts: Sie schaffen Unsicherheit statt Ordnung und Prekarität statt Integration. Kontingente «beschränken» nichts, ausser die Rechte und die Löhne der Arbeitenden. Sie schwächen alle Arbeitnehmenden und fördern Schwarzarbeit.

Auf den Punkt: Wer heute noch Kontingente fordert, will nicht weniger Zuwanderung, sondern weniger Rechte für die Arbeitenden.

Lesetipp: Ökonomen des Gewerkschaftsbundes haben die Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitslosigkeit in verschiedenen Migrationssystemen weltweit untersucht und verglichen. Ihre Studie können Sie gratis herunterladen: rebrand.ly/dossier-zuwanderung

Von Schwarzenbach bis zur SVP: Den Rechten ging und geht es nie um das Wohl der Arbeitenden
Angst schüren, Chaos anrichten und die Löhne drücken

Seit Jahrzehnten lanciert die SVP immer die gleiche Initiative. Unter den unterschiedlichsten Titeln. Aktuell geht's angeblich um «Nachhaltigkeit». Ihr wahres Ziel: möglichst schlecht verdienende, schutzlose Arbeitnehmende, Pass egal. Ein Blick zurück nach vorn zur Abstimmung über die neuste SVP-Initiative.

CLEMENS STUDER

Seit über fünfzig Jahren dreht die Rechte in der Schweiz am gleichen Leierkasten. Der Liedtext variiert leicht, manchmal auch das Tempo – der Sound aber bleibt: Angst, Spaltung, die Verheissung einer wie auch immer gearteten Ordnung. Aktuell heisst das Stück «Nachhaltigkeitsinitiative», gestern war es die «Mas-



3. APRIL 2024: Die SVP reicht die Unterschriften für ihre «Nachhaltigkeitsinitiative» ein. FOTO: KEYSTONE

seneinwanderungsinitiative», davor die «Überfremdungsinitiative». Immer geht es um dasselbe: Die Schuld an allem, was nicht mehr rundläuft – an steigenden Mieten, sinkender Kaufkraft, explodierenden Krankenkassenprämien –, liegt angeblich bei den «Ausländern».

DIE 1960ER: ARBEITSKRÄFTE WILLKOMMEN, In den Nachkriegsjahrzehnten erlebte die Schweiz einen beispiellosen Aufschwung. Fabriken, Hotels, Baustellen liefen auf Hochtouren, doch es fehlten die Hände und Köpfe. Hunderttausende Menschen aus Italien, Spanien, Portugal und dem damaligen Jugoslawien kamen, um zu arbeiten. Ein Drittel aller Arbeitsstunden im Land leisteten Menschen ohne Schweizer Pass.

Doch ihre Rechte endeten am Fabriktor, an den Baustellenabschrankungen und an den Beizentüren. Das Saisonnierstatut erlaubte nur befristete Aufent-

Die Schwarzenbach-Initiative machte Fremdenhass in der Schweiz salonfähig, das ist er noch heute.

halte: neun Monate Arbeit, dann raus. Kein Familiennachzug, kein Wohnortwechsel, keine Mitsprache. Stattdessen eine staatlich organisierte Arbeitsrotation, die Menschen zur Manövriermasse machte: billig, verfügbar, austauschbar.

Unter dem Deckmantel der «Steuerung» bestand so ein menschenunwürdiges System. Wer krank wurde, flog raus. Wer sich wehrte, verlor die Bewilligung. Die Saisonniers bauten Häuser, die sie selbst nie bewohnen durften, und Strassen, auf denen sie abends nicht willkommen waren.

DIE 1970ER: DER ANFANG DER ANGSTPOLITIK Als der Ausländeranteil auf 16 Prozent stieg, sah der Industriellensohn und ehemalige Fröntler James Schwarzenbach seine Chance. 1968 lancierte er eine Initiative, die einen Ausländeranteil von höchstens 10 Prozent forderte. 350'000 Menschen hätten die Schweiz verlassen müssen. Die Initiative verbreitete unter den damaligen «Gastarbeitern» Angst und Schrecken. Der italienische Journalist Concetto Vecchio



27. SEPTEMBER 2020: Die SVP versucht es mit der Begrenzungsinitiative, das Volk sagt Nein. FOTO: PD

schildert in seinem vor 5 Jahren erschienenen Buch «Jagt sie weg» die bedrückende Atmosphäre, die auch das Leben seiner Eltern prägte. So ermahnten diese ihre Kinder zur Ruhe, indem sie warnten: «Sonst kommt Schwarzenbach.»

GEFEIERTER TOTSCHLÄGER

Zeitweise beschworen Schwarzenbach und seine Anhänger eine pogromartige Atmosphäre herauf. Auch das beschreibt Vecchio eindringlich. So wurde zum Beispiel der Schreiner Alfredo Zardini aus Cortina in einem Lokal im Zürcher Kreis 4 brutal zusammengeschlagen und starb. Niemand half ihm. Sein Mörder Gerry Schwitzgebel fasste lediglich 18 Monate Gefängnis wegen «Notwehrrexzesses». Unbekannte gratulierten Schwitzgebel zu seiner «Lektion für die Tschinggen». (Die work-Buchbesprechung gibt's hier: rebrand.ly/jagt-sie-weg.) Vor rund 55 Jahren – am 7. Juni 1970 – scheiterte die Initiative. Knapp. Bei einer Stimmbeteiligung von fast 75 Prozent sagten 46 Prozent der Männer Ja. Frauen hatten damals in der Schweiz weder Stimm- noch Wahlrecht.

SALONFÄHIG BIS HEUTE

Doch die Schwarzenbach-Initiative machte Fremdenfeindlichkeit salonfähig, das ist sie noch heute. Der Bundesrat reagierte mit der sogenannten Globalplafonierung: Fortan wurden Einwanderungskontingente pro Jahr festgelegt. Doch das System war ein Betrug am eigenen Anspruch: Die Zahlen wurden der Nachfrage der Wirtschaft angepasst. Wenn es Arbeiter brauchte, wurden die Kontingente erhöht; wenn die Konjunktur einbrach, mussten zuerst «die Fremden» gehen.

Die Kontingente bremsen die Zuwanderung nie. Aber sie zementierten die Ungleichheit. 1990 arbeiteten 120'000 bis 180'000 Menschen schwarz, viele von ihnen Migranten ohne Rechte. Und weil die Löhne selbst der «offiziell» angestellten Saisonniers im Schnitt 14 Prozent unter denen von in der Schweiz wohnhaften Arbeitenden lagen, drückten sie – unfreiwillig – das gesamte Lohnniveau (siehe Spalte links). Eine Situation, die den Arbeitgebern natürlich sehr passte.

VON DER ABWEHR ZUR SOLIDARITÄT



1970: Widerstand gegen die Schwarzenbach-Initiative. FOTO: SOZIALARCHIV

Nicht nur moralisch war das System unerträglich, es war auch ökonomisch unsinnig. Die fehlenden Rechte führten zu Lohndumping und schwächten damit alle Arbeitnehmenden. 1990 demonstrierten 20'000 Menschen in Bern gegen das Saisonnierstatut. Internationale Solidarität, politischer Druck und die Aussicht auf einen europäischen Binnenmarkt zwangen die Schweiz zum Umdenken und Einlenken.

Pedrina arbeitet in seinem 2018 erschienenen Buch «Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit» diese Entwicklung auf. Es gilt heute als Standardwerk und kann gratis heruntergeladen werden (rebrand.ly/entwicklung-migrationspolitik).



HERR BÜNZLI UND MÖCHTEGERN-TELL: Zwei Befürworter der Schwarzenbach-Initiative werben 1970 für ein Ja zum «Volksbegehren gegen Überfremdung». Doch die Initiative wird mit 54 Prozent Nein-Stimmen abgelehnt. FOTO: KEYSTONE

in Baracken, forderten Gleichbehandlung und gewannen Verbündete in Italien, Spanien und Portugal.

AUCH ÖKONOMISCH UNSINNIG

Nicht nur moralisch war das System unerträglich, es war auch ökonomisch unsinnig. Die fehlenden Rechte führten zu Lohndumping und schwächten damit alle Arbeitnehmenden. 1990 demonstrierten 20'000 Menschen in Bern gegen das Saisonnierstatut. Internationale Solidarität, politischer Druck und die Aussicht auf einen europäischen Binnenmarkt zwangen die Schweiz zum Umdenken und Einlenken.

Pedrina arbeitet in seinem 2018 erschienenen Buch «Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit» diese Entwicklung auf. Es gilt heute als Standardwerk und kann gratis heruntergeladen werden (rebrand.ly/entwicklung-migrationspolitik).

EIN HISTORISCHER FORTSCHRITT

Mit den Bilateralen I und der Personenfreizügigkeit (PFZ) endete 2002 die Ära der Kontingente. Wer in der Schweiz eine Stelle fand, durfte bleiben, die Familie mitbringen, Arbeitgeber und Wohnort wechseln.

Gleichzeitig erkämpften die Gewerkschaften die flankierenden Massnahmen (FlaM) – Kontrollen, Sanktionen, Instrumente gegen Lohndumping. Das war ein

Die Kontingente bremsen die Zuwanderung nie. Aber sie zementierten die Ungleichheit.

Paradigmenwechsel: Nicht Abschottung, sondern Gleichstellung soll die Löhne schützen. Vasco Pedrina sagt dazu: «Die Personenfreizügigkeit ist eine histori-

sche Errungenschaft. Sie gehört zu den Grundfreiheiten. Sie sorgt für Fortschritt und schützt, was zählt: gleiche Rechte, gleiche Löhne, gleiche Würde.» Und konkret machen die FlaM verbindliche Gesamtarbeitsverträge für Hunderttausende, Lohnkontrollen und Sanktionen gegen fehlbare Firmen möglich. Sie sind eine gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte. Eine Erfolgsgeschichte für alle Arbeitnehmenden in der Schweiz. Und darum im Visier der marktradikalen Ideologen und ihrer Parteien. Allen voran der SVP.

SVP: RUNTER MIT DEN LÖHNEN!



1992: EWR-Nein beflügelte die SVP. FOTO: SOZIALARCHIV

zahlenmässig irrelevant ist. Und dann soll die Personenfreizügigkeit gekündigt werden. Und damit die Bilateralen. Denn fallen die Bilateralen, fallen auch die flankierenden Massnahmen. Und um diese geht es den SVP-Milliardärinnen und -Multimillionären tatsäch-



2014: Das Volk sagt knapp Ja zur Masseneinwanderungsinitiative der SVP. FOTO: SOZIALARCHIV

lich. Das haben sie auch schon offen zugegeben. Zum Beispiel an einer Medienkonferenz im Januar 2018. SVP-Nationalrätin und Milliardärin Magdalena Martullo-Blocher sagte damals: «Mindestlöhne, Entschädigungen, Arbeitszeit, Ferien usw. werden so (sie meint die flankierenden Massnahmen, d.Red.) einheitlich geregelt und jeglicher Wettbewerb unterbunden.» Das kann nur beklagen, wer – wie offensichtlich Martullo-Blocher und Konsorten – unter «Wettbewerb» schlicht weniger Lohn, weniger Ferien und längere Arbeitszeiten versteht. Weil höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und mehr Ferien können Firmen jederzeit anbieten. Das würde bei Martillos Ems-Chemie unter Umständen sogar dazu führen, dass sich Martullo und ihre Schwestern nicht mehr Dividenden in den eigenen Sack stecken würden, als sie für alle Ems-Arbeitnehmenden an Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen bezahlen. Wollen sie natürlich nicht.

Und ohne die bei der SVP so verhassten FlaM könnten Arbeitgeber ungeniert Löhne drücken, Arbeitszeiten verlängern, Kontrollen abbauen.

DIE GEGENSTIMME

Bereits in den vergangenen Jahren ist der Druck auf Menschen ohne Schweizer Pass massiv gestiegen. Wäh-

rend die Bürgerlichen «Steuerung» predigen und überall «Missbrauch» behaupten, wächst tatsächlich die Diskriminierung von Menschen ohne Schweizer Pass. Viele Migrantinnen und Migranten leben in der Schweiz weiterhin prekär. Dies in einem doppelten Sinn. Auf dem Arbeitsmarkt sind sie deutlich stärker als die alteingesessene Bevölkerung in Niedriglohnsektoren beschäftigt, haben befristete Stellen oder arbeiten auf Abruf. Für Migrantinnen und Migranten ist eine solche Prekarität jedoch nicht einfach nur eine temporäre Herausforderung, die es mit Tüchtigkeit und Geschick zu bewältigen gilt. Die von der SVP – und den bürgerlichen Parteien in deren Seitenwagen – in den letzten Jahren durchgesetzten Verschlechterungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) haben dazu geführt, dass bereits zeitweise Armut für Menschen ohne Schweizer Pass zu einer existentiellen Gefährdung werden kann: Wer Sozialhilfe bezieht, verliert möglicherweise seine Bewilligung – und damit alles. Viele wagen nicht mehr, ihre Rechte einzufordern. Das entsprechende Dossier des SGB aus dem Jahr 2023 spricht Bände und zeigt Gegenmassnahmen auf: rebrand.ly/teilhabe-statt-prekaritaet).

SCHÜTZEN STATT HEIZEN

Dabei ist die Schweiz längst ein Einwanderungsland. Ohne Migrantinnen und Migranten funktioniert kein Spital, keine Baustelle und kein öffentlicher Verkehr. Sie sichern die AHV, sie pflegen, reinigen, bauen und lehren. Sie sind keine Bedrohung, sie sind Teil des Landes. Oder wie es SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard an der diesjährigen Migrationskonferenz sagte: «Die Schweiz lebt von der Migration. Menschen, die hierher kommen, um zu arbeiten und zu leben – das müssen wir schützen.»

Rekordjahr für Erbschaften: Das Geld bleibt in einigen wenigen Superreichen-Familien

Wer hat, dem wird gegeben!

Noch nie wurde in der Schweiz so viel Geld vererbt. Das zementiert die ungleiche Verteilung von Reichtum. Kein Wunder, scheuen Bürgerliche Erbschaftssteuern wie der Teufel das Weihwasser.

ANNE-SOPHIE ZBINDEN

Die Rekordmarke ist geknackt: 2025 werden in der Schweiz 100 Milliarden Franken vererbt, so viel wie noch nie. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren waren es noch 63 Milliarden. Was den Erbinnen und Erben noch nebenbei in die Wiege gelegt wird: Netzwerke, Zugang zu Bildung und viel bessere Lebenschancen – durch den Zufall der Geburt. Der rasante Anstieg der letzten Jahre liegt in erster Linie daran, dass der Wert von Häusern und Aktien stark zugelegt hat – viel stärker als die Löhne. Je höher die Vermögen sind, desto höher sind auch die künftigen Erbschaften. Rund die Hälfte des Vermögens der Schweizerinnen und Schweizer ist heute geerbt.

2025 werden 100 Milliarden vererbt.

Die über jeden linken Zweifel erhabene «Handelszeitung» spricht gar von einem Geld-Tsunami, der die in der «Schweiz bereits hohe Vermögenskonzentration zementiert und verschärft». Das bewirke eine wachsende Ungleichheit, und diese wiederum gelte als «Sprengsatz für politische Stabilität». Und findet darin – was nicht einer gewissen Ironie entbehrt – auch eine Erklärung für die in rechtsbürgerlichen Kreisen zurzeit vielkritisierte Teilzeitarbeit: Wer viel erbe, werde weniger arbeiten.

VERDECKTER REICHTUM

In der Schweiz besitzen die 300 reichsten Menschen ein Gesamtvermögen von über 830 Milliarden Franken und damit mehr als doppelt so viel wie noch vor 20 Jahren. Und das reichste Prozent hält rund 45 Prozent der gesamten privaten Vermögen. Das bedeutet: auch die Erbschaften konzentrieren sich auf einige wenige. Rund ein Prozent der Erben erhält einen Drittel der gesamten Erbmasse. Während ein Drittel der Bevölkerung gar nichts erbt.



SELBST IHM WIRD GEGEBEN: Reich bestückter Hund in St. Moritz. FOTO: KEYSTONE

Die genaue Erbsumme kennt allerdings niemand. Die Analysen beruhen auf den vorhandenen Steuerdaten – und auf der Reichen-Auflistung des Wirtschaftsmagazins «Bilanz». Die Gründe: Die Schweiz hat keine einheitliche nationale Erbschaftsteuer, die Kantone haben in den letzten 30 Jahren einen Grossteil der Erbschaftssteuern abgeschafft, und die Superreichen können über die Pauschalbesteuerung ihr wahres Vermögen verschleiern. Wohl auch deshalb hat die Schweiz die weltweit höchste Milliardärsdichte: Sie beherbergt 152 Milliardärinnen und vor allem Milliardäre. Das sind 17 Milliardäre auf eine Million Einwohnende.

GROSSZÜGIGE STEUERGESCHENKE

Das kommt nicht von ungefähr: In den vergangenen Jahren hat die Schweiz den Reichen und Superreichen grosszügige Steuergeschenke gemacht. Auf Kosten der unteren und mittleren Einkommen senkten die bürgerlichen Mehrheiten in Bund, Kantonen und Gemeinden die Steuern für Firmen, Grossverdiener und Superreiche. Und öffneten ihnen zusätzliche Steuerschlupf-

löcher. Während Lohnabhängige jeden Franken versteuern müssen. Und wer erbt, macht dafür nicht mal den kleinen Finger krumm.

SIE SCHIESSEN AUS ALLEN ROHREN

Erben funktioniert nach dem biblischen Matthäus-Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Erben zementiert also Ungleichheit. Und gibt einigen wenigen die Möglichkeit, sich ihren politischen Einfluss zu erkaufen. Kein Wunder, ist auf rechtsbürgerlicher Seite Panik ausgebrochen angesichts der Juso-Initiative, die eine Erbschaftssteuer einführen will (siehe Box). Sie erwarten einen «Reichen-Exodus», wenn nicht gar das «Ende der Marktwirtschaft». Und obwohl die Initiative in den Umfragen einen sehr schweren Stand hat, schiessen sie schon seit Wochen aus allen Rohren dagegen. Das Trauma des links-gewerkschaftlichen AHV-13-Sieges scheint noch nicht überwunden.

Die rekordhohen 100 Milliarden Erbfranken sind ungefähr doppelt so viel, wie die AHV jährlich ausschüttet. 2015 lehnte die Stimmbewölkerung eine Initiative für eine nationale Erb-

Juso-Initiative: Reiche Erben sollen für die Klimakrise bezahlen

In der Schweiz schädigen Reiche und Superreiche das Klima um ein Vielfaches mehr als die Gering- und Mittelverdienenden. Bei den reichsten 5 Prozent hat der durchschnittliche CO₂-Ausstoss um mehr als einen Drittel innert 30 Jahren zugenommen. Darum sollen auch jene am meisten an die Bekämpfung der Folgen des Klimawandels bezahlen, die ihn hauptsächlich verursachen. Als ein Mittel schlägt die Juso mit einer Initiative vor, Erbschaften ab 50 Millionen Franken zu 50 Prozent zu besteuern und das Geld für den ökosozialen Umbau zu verwenden. Sie haben dazu die Initiative «Für eine soziale Klimapolitik – steuerlich gerecht finanziert (Initiative für eine Zukunft)» eingereicht. Am 30. November kommt die Vorlage an die Urnen.

RISIKEN. Für die Gewerkschaften ist klar: Die Folgen der Klimakrise treffen täglich Arbeitnehmende, die zunehmenden Risiken ausgesetzt sind. So teilt auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) das Kernanliegen der Juso-Initiative: eine gerechtere Verteilung des Reichtums und eine ökologische Umgestaltung der Wirtschaft. Allerdings stellt er die konkrete Durchführbarkeit der Initiative und die möglichen Auswirkungen auf Löhne und Beschäftigung in Frage. Aus diesen Gründen hat der SGB Stimmfreigabe beschlossen. (asz)

schaftssteuer deutlich ab. Diese hätte Erbschaften von über zwei Millionen Franken besteuern wollen, zwei Drittel der Einnahmen wären in den AHV-Ausgleichsfonds geflossen. Sie hätte nur rund fünf Prozent der reichsten Vererbernden betroffen. Stattdessen hat die Schweiz 2021 eine Art Erbschaftssteuer für Arme eingeführt. Wenn für Pensionierte die Altersrente nirgends hinreicht, haben sie Anrecht auf Ergänzungsleistungen (EL). Die Revision hat dazu geführt, dass diese Menschen ihr ohnehin bescheidenes Vermögen fast ganz aufbrauchen müssen, bevor sie etwas vererben können. Bekommen die Erbenenden trotzdem noch mehr als 40 000 Franken, müssen sie damit die EL-Beiträge zurückerstateten. Wer wenig hat, dem wird genommen.

rosazukunft

Technik, Umwelt, Politik



Gornerli: Niemand darf einen Gletscher unter Wasser setzen

Irgendetwas stimmt nicht mit dem ökologischen Umbau der Schweiz. Vieles davon hat mit staatlichem Unvermögen und Geheimnistuerei zu tun. Bestes Beispiel ist der geplante Stausee Gornerli oberhalb von Zermatt.

Er war das wichtigste Projekt des runden Tisches der damaligen Bundesrätin Simonetta Sommaruga. Vor Erscheinen dieser work-Ausgabe wird voraussichtlich auch die «Rundschau» von SRF über diesen Stausee Gornerli oberhalb von Zermatt berichten. Alles musste seinerzeit im Geheimen husch, husch über die Bühne gehen. Und jetzt stellt sich heraus, so wie die Sache angedacht und geplant war, geht sie gar nicht. Auf dem Papier sieht alles einfach aus: Mit einem nur 300 Millionen Franken teuren Staudamm sollen 200 Millionen Kilowattstunden mehr Strom produziert werden können. Und zusätzlich sollen 400 Millionen Kilowattstunden Sommerstrom in Winterstrom verwandelt werden. Dafür müsste man drei Kilometer des Gornergletschers unter Wasser setzen, damit dieser schneller schmilzt. Das ist eine Sache, die auf der ganzen Welt noch niemand zu machen gewagt hat. Und vor der uns der Gletscherforscher und emeritierte Geographieprofessor der Uni Zürich, Wilfried Häberli, eindringlich warnt.



DER GORNERGLETSCHER IM (KLIMA)WANDEL: In den kommenden Jahren beginnt sich ein natürlicher See zu bilden. ILLUSTRATION: GRANDE-DIXENCE.CH

Unter Wasser gesetzte Gletscher sind tickende Zeitbomben! Viele mögen einwenden, der Gletscher schmelze ja so oder so. Das ist denkbar und wahrscheinlich zugleich. Aber sicher kann niemand sein. Und spätestens seit dem Gletscher- und Felssturz von Blatten VS müssen wir sehr vorsichtig sein.

GIGANTISCHE WASSERMASSEN. Die Umweltorganisationen und ihre Expertinnen und Experten schlagen jetzt vor, vorerst nur einen kleinen Erddamm zu errichten. Verbunden mit der Möglichkeit, später einen grösseren Erddamm nachzuschieben.

Auch dieses Projekt hat Haken, weil es in Sachen Hochwasserschutz nur ein Rückhaltevolumen von 2,5 Millionen Kubikmetern vorsieht. Der Permafrost war bisher der Leim der Alpen. Der Klimawandel lässt ihn auftauen. Immer weitere Gebiete der Alpen werden bedroht. Unter anderem die Zufahrt auf Strasse und Schiene nach Zermatt. Neu können und werden sich Gewitterzellen bilden, die sich wenig bis nicht bewegen und in kürzester Zeit bisher unvorstellbare Wassermassen vom Himmel regnen lassen. Die Berechnungen und Schutzbauten

von gestern sind deshalb leider überholt. Bestes Beispiel: als in Brig der Fluss Saltina über die Ufer trat. Phase 1: 1993 wurde Brig überschwemmt. Von 70 Kubikmetern Wasser pro Sekunde. Phase 2: Der Lauf der Saltina wurde nach 1993 korrigiert: Das Geschiebe lagert sich nun in vorgelagerten Flächen ab. Das Gefälle verläuft neu gleichmässig. Und Brücken können angehoben werden. Neu kann die Saltina 170 Kubikmeter Wasser in der Sekunde schlucken. Sensationell gut! Phase 3: Aber heute müsste die Saltina 240 Kubikmeter Wasser pro Sekunde schlucken können. Nämlich immer dann, wenn sich eine Gewitterzelle im Bereich Simplon Nord festkrallt. Was also tun? Niemand weiss es.

INVESTITIONEN. Im Alpenraum muss ganz gewaltig nachgedacht und dann investiert werden. Auch in Zermatt. Mein Ansatz, der bisher nur sehr beschränkt auf Zustimmung stösst: ● Die Gemeinden des Matternals – allen voran Zermatt – müssen die Staumauer als erdbebensichern und gut integrierten Erddamm erstellen lassen. ● Hinter den sanft ansteigenden Weiden darf in Etappen nur so viel Wasser gestaut werden, dass kein Gletscher eingestaut wird. ● Der Hochwasserschutz von Zermatt kann und muss so von Beginn

weg gesichert werden. Auch dank einem neuen Stollensystem. ● Der Bund muss den Gemeinden, falls überhaupt notwendig, Nullzinskredite geben, damit sie den Staudamm selber bauen können. So wäre auch das Problem des Heimfalls 2045 schon gelöst. All das ist für die meisten noch viel zu kompliziert. Der Zermatter Gemeinderat ist wenig kompetent. Die zuständige Staatsrätin (eine Zermatterin) hat noch keinen Überblick. Die Opposition gegen das offizielle Projekt stochert noch im Nebel herum. Und die Medien sind nicht eben hilfreich. Politik ist das Bohren dicker Bretter: Aber das darf nicht im Dunkeln und hinter den Kulissen erfolgen!

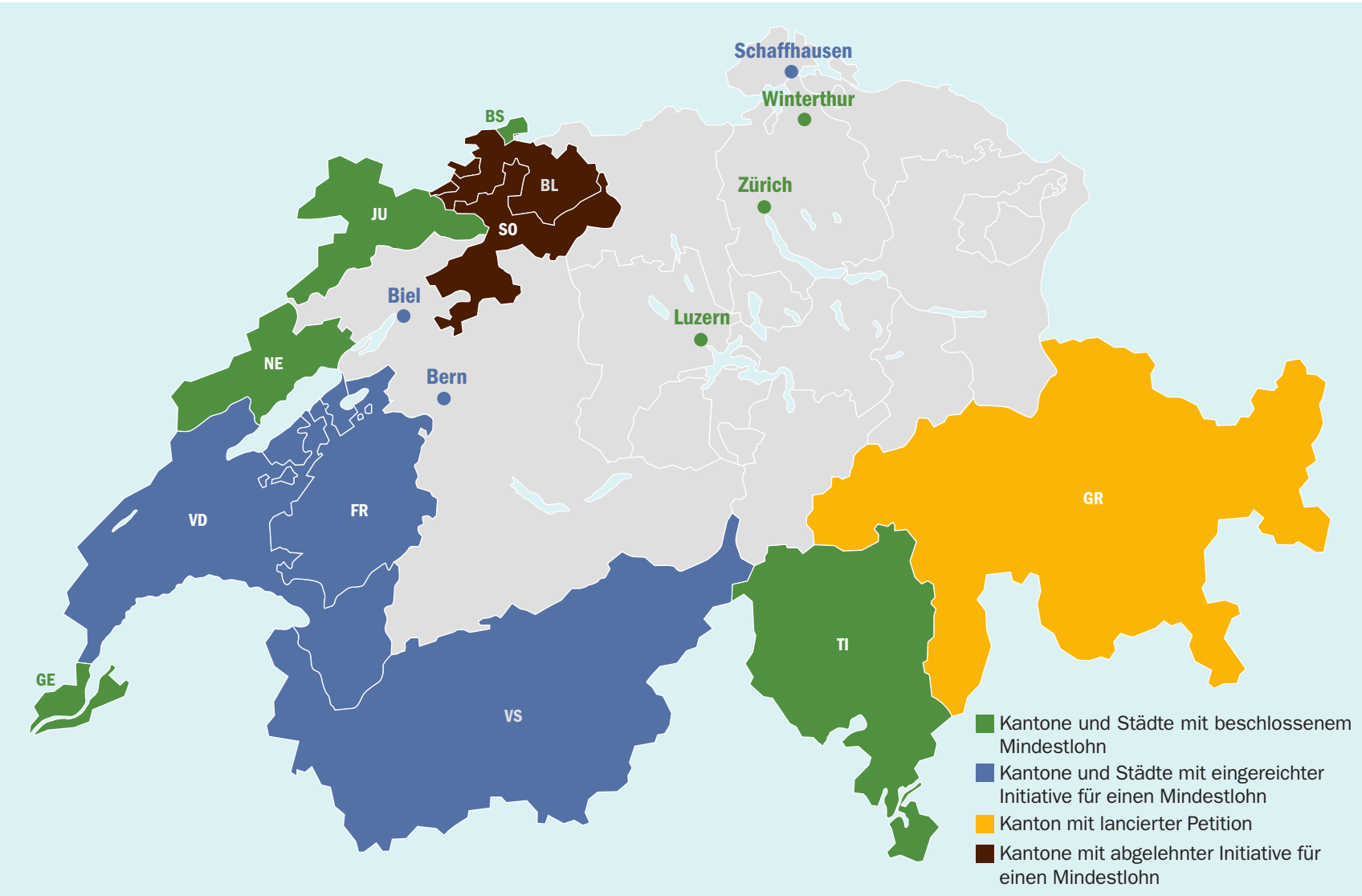
LINKS ZUM THEMA:

● **rebrand.ly/rösti-bremst**
Die «Rundschau» von SRF brachte am 15. Oktober einen Beitrag, der aufzeigte, wie Bundesrat Albert Rösti versucht, Elektrolastwagen auszubremsen. Wie mir meine Zermatter Hotelierfreunde berichten, will die Rundschau voraussichtlich am 22. Oktober (also nach Redaktionschluss und vor dem Erscheinen dieser Zeitung) einen Bericht über das Gornerli bringen. Das Thema nimmt Fahrt auf!

Sie finden alle Links direkt zum Anklicken auf der work-Website unter der Rubrik «rosazukunft»: www.workzeitung.ch

Mindestlöhne in der Schweiz: Trotz Gegenwind auf dem Vormarsch

Schon eingeführt oder noch angegriffen?



DIE MINDESTLOHNWELLE: An acht Orten wurde der Mindestlohn bereits beschlossen, in drei weiteren Kantonen und drei Städten sind die Initiativen eingereicht. GRAFIK: WORK

In immer mehr Städten und Kantonen will die Bevölkerung einen Mindestlohn. Trotz politischem Gegenwind kämpfen Gewerkschaften und progressive Kräfte für bessere Löhne.

Armut trotz Arbeit ist in der reichen Schweiz allgegenwärtig, es gibt fast 300 000 Working Poor. Das heisst: Trotz Anstellung leben sie am Existenzminimum. Ein untragbarer Zustand, denn Löhne müssen zum Leben reichen. Und genau das fordern die Gewerkschaften seit vielen Jahren. Zum Unmut der bürgerlichen Mehrheiten beim Bund und in den

«Armut trotz Arbeit ist ein Skandal in der reichen Schweiz. Wer 100 Prozent arbeitet, muss von seinem Lohn leben können.»

Kantonen und von Arbeitgebern und Branchenbossen.

Geleistete Arbeit verdient einen fairen Lohn. Doch in der Wunschvorstellung von Arbeitgeber-Ideologen und rechten Parteien nicht unbedingt. Sie wollen keine Mindestlöhne. Nicht in Gesamtarbeitsverträgen, nicht in der Bundesverfassung, nicht in Kantonsverfassungen, nicht in Städten. Doch diese Rechnung haben sie ohne die Gewerkschaften gemacht: Mit den fortschrittlichen Par-

teien gelang es ihnen, in mehreren Städten und Kantonen einen Mindestlohn einzuführen. Eine Erfolgswelle, die weiterrollt.

WARTEN AUFS BUNDESGERICHT
Die Bevölkerung sieht Handlungsbedarf bei den Löhnen. Zum Entsetzen der Gegnerinnen. Das zeigt sich deutlich beim Mindestlohn für die Städte Zürich und Winterthur. Obwohl die Initiativen vom Stimmvolk deutlich angenommen wurden, verzögert sich die Einführung. Nachdem die lokalen Gewerbeverbände Beschwerde eingereicht hatten, piffte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich das ganze Vorhaben zurück. Derzeit liegt das Geschäft beim Bundesgericht, das nun über die Einführung bestimmt.

Das bremst weitere Abstimmungen aus. Denn es sind noch mehrere hängig. Darunter städtische Mindestlöhne in Bern, Biel und Schaffhausen. Dort wurden genügend Unterschriften für die Initiative eingereicht, seither herrscht aber Stillstand. Solange das Bundesgericht sein Urteil im Fall Zürich und Winterthur nicht gesprochen hat, wird der Abstimmungstermin in weiteren Städten offenbar hinausgezögert.

FADENSCHENIGE ARGUMENTE
Ähnlich angespannt ist die Stimmung in der Stadt Luzern. Dort findet im Stadt- und im Kantonsrat ein ständiges Hin und Her statt. Während der Luzerner Stadtrat die Initiative «Existenzsichernde Löhne jetzt!» annahm und die Einführung auf Januar 2026 setzte, sträuben sich die bürgerlichen Parteien SVP, FDP, GLP und die Mitte im Kantonsrat. Das fadenscheinige Argument: Städtische Mindestlöhne seien nicht fair gegenüber Agglomerationsgemeinden. Dadurch wird die Umsetzung künstlich verzögert.

Kanton/Stadt	Höhe in Franken	Datum Inkraftsetzung	letzte Erhöhung	nächste Erhöhung
Basel-Stadt	22.–	1.7.22	2025	2026
Genf	24.48 17.99 (Landwirtschaft und Blumenzucht)	1.11.20	2025	2026
Jura	21.40	1.2.18	1.7.24	unbekannt
Neuenburg	21.31 18.12 (Landwirtschaft)	7.2.17	2025	2026
Tessin	20.– bis 20.50 (Volksinitiative für Erhöhung auf Fr. 21.50 eingereicht)	1.1.21	2025	
Winterthur	23.–	verzögert (anfänglich 1.1.24)		
Stadt Zürich	23.90	verzögert (anfänglich 1.1.24)		
Stadt Luzern	22.–	geplant 1.1.26		
Freiburg	23.–			
Waadt	23.–			
Wallis	22.–			
Stadt Bern	23.80			
Stadt Biel	23.80			
Stadt Schaffhausen	23.50			
Graubünden	24.–			

Nicht nur auf lokaler Ebene wird der Mindestlohn angegriffen. Auch direkt vom Bundeshaus aus passt es den Parlamentarierinnen und Parlamentariern nicht, dass Menschen in Tieflohnbranchen einen Lohn erhalten, der zum Leben reicht. Ganz vorne dabei ist Mitte-Ständerat Erich Ettlin aus Obwalden. Vor fast fünf Jahren reichte er eine Motion ein. Diese fordert, dass die Löhne gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Vorrang haben. Er will damit die gesetzlichen Mindestlöhne aushebeln für Branchen, in denen ein GAV gilt. Oder anders gesagt: Ettlin will per Gesetz die Löhne senken. Für Ettlin ein Vorhaben mit

Eigeninteresse, denn er selbst ist laut «Lobby Watch» Mitglied beim Schweizerischen Gewerbeverband.

DIE ANSAGE
Für die Gewerkschaft Unia ein fatales Vorhaben. Präsidentin Vania Alleva sagt klipp und klar: «Armut trotz Arbeit ist ein Skandal in der reichen Schweiz. Die Unia wird sich mit aller Kraft gegen dieses Gesetz wehren. Denn wer 100 Prozent arbeitet, muss von seinem Lohn leben können.» Wird diese Motion von Stände- und Nationalrat angenommen, wird die Gewerkschaft das Referendum ergreifen.

Magenbrot-Eclat Ein Streit eskaliert

Zuerst legte sich Roger Rohner mit der Unia an. Jetzt wurde er von Angehörigen entwarft und von der Polizei besucht. Das Neuste vom Magenbrot-Rowdy.

JONAS KOMPOSCH

Er nannte sie «blöde Kuh», «Nutte» und fabulierte von einer «Beziehung»: Roger Rohner (57), Marktfahrer und Abkömmling der gleichnamigen St. Galler Magenbrot-Dynastie, plagte seine Verkäuferin Manuela González* (36) übel. Erst liess er sie Schichten von über 14 Stunden bolzen, dann zahlte er keinen ordentlichen Lohn und keine Sozialabgaben – vier Monate lang. Dann wurde González schwan-



EIGENTLICH LECKER: Magenbrot kann aber auch eine Fehde entfachen. FOTO: PD

ger – und Rohner warf sie raus, aus Job und Wohnung, die sie bei ihm mietete. Doch das Unia-Mitglied holte sich Hilfe (work berichtete: rebrand.ly/magenbrot). Worauf die Produktionsfirma Magenbrot Rohner AG sich vom Familienmitglied distanzierte.

Roger Rohner wirtschaftet zwar auf eigene Kasse, bezog aber das berühmte Magenbrot vom Familienbetrieb. Damit war nun Schluss. Die Magenbrot Rohner AG verhängte einen Lieferboykott. Was dann geschah, war kürzlich im «Blick» zu lesen: Roger Rohner soll seinen Cousin Patrick Rohner «Huere Wixer» genannt haben. Patrick Rohner ist Chef der Rohner Magenbrot GmbH und für den Vertrieb und den Verkauf zuständig. Weiter habe Roger Rohner seinen Boykotteuren geschrieben, er werde «alle umlassen». Patrick Rohner erstattete Anzeige. Dann schlug auch noch die Frau des Rüpel-Rohners Alarm.

SCHROTLINTE UND BOYKOTT-STOP
Sie warnte Patrick Rohner, ihr Mann habe Waffen zu Hause. Patrick Rohner habe dann die Initiative ergriffen und eine Pump-Action-Schrotflinte aus dem Haus seines Cousins geholt und der Polizei übergeben. Ob der Waffenbesitz Konsequenzen haben wird, entscheidet die Polizei in einem separaten Verwaltungsverfahren. Be-

Roger Rohner schrieb seinen Boykotteuren, er werde «alle umlassen».

reits rechtskräftig ist ein Entscheid der Staatsanwaltschaft. Sie brummte Roger Rohner wegen der Anfeindungen eine bedingte Strafe von 5400 Franken auf. Dazu kam eine Busse von 500 Franken und saftige Gebühren. Für den Rohner-Clan scheint die Sache damit vom Tisch: Sie hat ihren Lieferstop aufgehoben.

Unia-Mann Lukas Auer kritisiert das. Denn: «Roger Rohner wurstelt einfach weiter!» Der Ex-Verkäuferin habe er zwar vor kurzem 2500 Franken überwiesen. Doch noch immer fehlten die Anmeldung bei den Sozialversicherungen sowie fast 20 000 weitere Lohnfranken. Auch eine Schlichtung Mitte August habe nichts gebracht. Und die Gerichtsakten für den kommenden Prozess habe Rohner vom Pöstler nicht entgegengenommen. Der Rechtsvertreter des Rowdys hat derweil das Weite gesucht. Der Unia schrieb er: «Roger rutscht wieder in seine alten Verhaltensmuster ab.»

* Name geändert



Kampf gegen Armut Schleifen und bohren gegen die Krisen

EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen ist unter Druck. Seit dem Juli hat das EU-Parlament bereits dreimal über ihren Rücktritt abgestimmt. Zweimal kam der Angriff aus der extremen Rech-



Regula Rytz, Delegierte bei den European Greens, ehemalige Nationalrätin und Präsidentin der Grünen, Mitglied der Arbeitsgruppe Europa des gewerkschaftsnahen Denknetzes.

ten. Und einmal aus der Linken. Beide Seiten blieben chancenlos. Denn eine Alternative zu von der Leyen gibt es realistischerweise nicht. Müsste die EU-Chefin ihren Posten räumen, dann würde die

Jeder noch so kleine Fortschritt ist dringend nötig.

Kommission noch weiter nach rechts rücken. Das ist simple Mathematik. Im Parlament haben allein FDP und Christdemokraten mehr Sitze als Sozialdemokraten, Grüne und Linke zusammen. Dazu kommt die extreme Rechte – von den Fratelli d’Italia über Ungarns Fidesz bis zur Alternative für Deutschland. Ein gutes Umfeld für soziale und ökologische Politik sieht anders aus. Die sozialdemokratischen und grünen Kräfte im EU-Parlament verlieren ihre Zeit deshalb nicht mit Rücktrittsgeplänkel. Sondern ringen hartnäckig und zäh um jeden noch so kleinen Fortschritt.

IN DIE FALSCHER RICHTUNG. Der ist auch dringend nötig. Eine jüngste Umfrage belegt, dass die Armut insbesondere in den südöstlichen EU-Ländern wächst. In Griechenland und Moldawien bezeichnet sich fast die Hälfte der Bevölkerung als so arm, dass eine unerwartete Ausgabe das Haushaltsbudget aus dem Tritt bringt. Auch in Ländern wie Rumänien ist das Armutsrisiko gross. Verantwortlich dafür sind tiefe Löhne und steigende Wohn- und Gesundheitskosten. In ihrer jüngsten Rede «Zur Lage der EU» hat Ursula von der Leyen diese Probleme zwar angesprochen. Sie verspricht eine «ambitionierte europäische Strategie zur Armutsbekämpfung» genauso wie einen «ersten europäischen Plan für erschwinglichen Wohnraum». Nur fehlen sowohl die konkreten Massnahmen als auch die Finanzierung dazu. Und viele der geplanten Reformen, zum Beispiel beim Europäischen Sozialfonds, gehen exakt in die falsche Richtung.

HARTNÄCKIG FEILEN. In diesen schwierigen Zeiten ist gutes politisches Handwerk gefragt denn je. Denn trotz Widerständen sind immer noch Verbesserungen möglich. So hat das Europäische Parlament kürzlich eine Verstärkung der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie (EBR) beschlossen. Arbeitnehmende in multinationalen Konzernen erhalten damit grenzüberschreitende Konsultationsrechte, verbindliche Mitsprache und stärkeren Schutz. Während die Branchenverbände – zum Beispiel in der Chemie – nun das «Ende des Betriebsfriedens» beklagen, feiern die Gewerkschaften die Stärkung der Wirtschaftsdemokratie. Ein Meilenstein sind vor allem die Sanktionsmassnahmen. Wer die Information und Konsultation von Beschäftigten ignoriert, muss künftig mit spürbaren Sanktionen rechnen – abgestimmt auf den Umsatz des Unternehmens und die Schwere des Verstosses. Auch im Bereich Wohnen geht es vorwärts. Ein Sonderausschuss des EU-Parlaments prüft zurzeit neue Modelle der Wohnraumförderung. So sollen die Gemeinden mehr Möglichkeiten erhalten, den Bau von bezahlbarem Wohnraum zu unterstützen. Ein weiteres Ziel ist es, die Vernichtung von Wohnraum durch Airbnb & Co. zu stoppen. All das zeigt uns: Hartnäckig dranbleiben, schleifen, feilen und dicke Bretter bohren – mit diesem Spirit kommen wir in der EU und in der Schweiz voran.

Regula Rytz schreibt hier im Turnus mit Roland Erne, was die europäische Politik bewegt.

Selbstorganisierter Streik der Taxifahrer in Zürich Demo gegen Dumpingpreise von Uber und Bolt

In Zürich protestierten über 200 Fahrerinnen und Fahrer gegen die tiefen Fahrpreise und hohen Kommissionsanteile von Uber und Bolt. Das skrupellose Geschäftsmodell der Plattformen und das zahnlose Taxigesetz führen zu immer mieseren Arbeitsbedingungen.

IWAN SCHAUWECKER

Wer heute mit dem Auto Fahrgäste durch Zürich fährt, verdient oft nicht mehr genug zum Leben. Seit 2024 drückt neben Uber auch die estnische Onlineplattform Bolt die Taxipreise. Damit fallen die Löhne der Fahrerinnen und Fahrer ins Bodenlose. Am 20. Oktober protestierten deshalb über 200 Uber-Fahrerinnen und -Fahrer gegen die Ausbeutung durch die Plattformkonzerne und die fehlende Regulierung des Zürcher Taxigewerbes.

870 FRANKEN FÜR 56 STUNDEN

Cem Kurun (28) arbeitet als Uber- und Bolt-Fahrer in Zürich. Er war nicht am Protest beteiligt, kennt die Situation des Zürcher Taxigewerbes aber sehr gut. Er sagt: «Unsere Löhne sind in den letzten Jahren immer weiter gesunken.» In einer Arbeitswoche mit 56 Arbeitsstunden und 45 Stunden Lenkzeit verdiente er Anfang Oktober gerade noch 870 Franken. Um seine Auslagen decken und sich einen anständigen Lohn auszahlen zu können, müsste er an zwei Tagen so viel verdienen, wie er es derzeit in einer Woche tut.

«WIR VERARMEN»

Er sagt: «Der Kanton Zürich schaut zu, während wir Taxifahrerinnen und -fahrer verarmen.» Kurun will die Untätigkeit der Politik nicht weiter hinnehmen. Aus diesem Grund hat er dieses Jahr den Verein der Plattformfahrer gegründet. Mit dem Verein und in Zusammenarbeit mit den



WOLLEN EINEN LOHN, DER ZUM LEBEN REICHT: Protestaktion der Uber- und Bolt-Fahrer auf dem Albisgütli in Zürich. FOTO: KEYSTONE

Gewerkschaften will er die Situation der Fahrerinnen und Fahrer auf politischem Weg verbessern. Bereits haben sich mehr als fünfzig seiner Berufskolleginnen und

«Der Kanton Zürich schaut zu, während wir verarmen.»

Cem Kurun, Uber- und Bolt-Fahrer, sagt: «Mit dem jetzigen Zürcher Taxigesetz können alle fahren. Es braucht eine Prüfung und Kontrollen, damit das wieder ein seriöser Beruf mit anständigen Arbeitsbedingungen wird.»

Ausserdem fordert er mit dem Verein eine Regulierung der Plattformkonzerne. So wie in Genf, Berlin oder Istanbul sollen Bolt und Uber nur noch als Vermittlungsplattformen tätig sein können und lediglich eine Pauschale pro Fahrt abrechnen dürfen. Ausserdem sollten Fahrerinnen

und Fahrer aus anderen Kantonen in Zürich nur zugelassen sein, wenn sie hier eine Prüfung bestehen, findet Kurun.

KEINE REGULIERUNG DER KONZERNE

Auch Nicole Niedermüller, Mediensprecherin der Unia Zürich, kritisiert das Taxigesetz: «Man hat es versäumt, die Plattformen zu regulieren, und hat jetzt einen brutalen Preiskampf zwischen den Konzernen, der auf dem Buckel der Fahrerinnen und Fahrer ausgetragen wird.» Zusammen mit einem Mitglied, das für die Plattform Uber arbeitet, versucht die Unia Zürich zurzeit, dessen ausstehende Sozialversicherungsbeiträge auf gerichtlichem Weg zurückzufordern.

Bisher hat Uber trotz Bundesgerichts-urteilen, die Uber als Arbeitgeber verpflichten, immer wieder neue Gesetzeslücken gefunden, um das desaströse Geschäftsmodell der Verantwortungslosigkeit in der Schweiz weiter auszubauen.

Wallis: Schlichtungsbehörde gibt der Unia recht Syngenta muss nachzahlen

Syngenta muss allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden den vollen Teuerungsausgleich bezahlen. Und obendrauf noch zwei Bussen.

SONYA MERMOURD*

Im Jahr 2022 erzielte Syngenta einen Rekordumsatz von über 33 Milliarden US-Dollar. Doch am Erfolg beteiligten wollte der Agrochemiekonzern die Angestellten nicht. Am Produktionsstandort in Monthey VS weigerte Syngenta sich, die Löhne an die Teuerung anzupassen, und brach die Lohnverhandlungen mit den Gewerkschaft-

«Syngenta hat das Verfahren hinausgezögert.»

BLAISE CARRON, UNIA WALLIS

ten einseitig ab. Blaise Carron, Regionalsekretär der Unia Wallis, sagt: «Der Abbruch der Lohnverhandlungen war brutal. Die Unia musste sich an die Schlichtungsbehörde wenden, damit alle ungefähr 500 Beschäftig-



SYNGENTA UNTERLIEGT DER UNIA: Die Konzern-Mitarbeitenden im Wallis erhalten den Teuerungsausgleich. FOTO: KEYSTONE

ten, die unter den GAV fallen, ihre Kaufkraft erhalten können.»

DREI PROZENT AUSGLEICH

Die kantonale Schlichtungsstelle (OCC) verlangt jetzt von Syngenta, dass alle Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstellt sind, nachträglich den vollen Teuerungsausgleich von drei Prozent erhalten. Der Entscheid der Schlichtungsbehörde, der am 15. Oktober

im Walliser Amtsblatt veröffentlicht wurde, stützt damit die Position der Gewerkschaften. Syngenta wird ausserdem mit zwei Bussen in der Höhe von insgesamt 7000 Franken bestraft. Carron sagt: «Obwohl wir unseren Antrag bereits im April 2023 eingereicht hatten, konnte das Verfahren erst jetzt abgeschlossen werden. Denn der Konzern hat das Verfahren immer wieder hinausgezögert

und sogar vor dem Kantonsgericht angefochten.»

MISSACHTUNG

Das Vorgehen von Syngenta bezeichnet Gewerkschafter Carron als «offenkundige Missachtung der legitimen demokratischen Instanzen». Der

Der Konzern hat die demokratischen Instanzen missachtet.

Konzern hat die Jahresabschlüsse für die Jahre 2021 bis 2023, Lohnbescheinigungen und andere Finanzbelege nicht mit der Behörde geteilt und war auch nicht zur Schlichtungsverhandlung erschienen. Ob Syngenta seine Haltung korrigieren wird, bleibt jedoch ungewiss. Carron sagt: «Die Entscheidung der Behörde stützt die Verhandlungsposition der Gewerkschaften. Wenn Syngenta sich nicht an die Vorgaben hält, wird ihr Image weiter darunter leiden.»

* Dieser Text ist zuerst in der französischsprachigen Unia-Zeitung «L'Événement syndical» erschienen. work bringt ihn in verkürzter Form.

Mit Piratenflagge gegen den autoritären Kapitalismus

Die Generation Z ist im Aufruhr



VEREINT UNTER EINER FLAGGE: Der Totenkopf mit Strohhut aus dem bekannten Manga «One Piece» ist zum Symbolbild einer Protestbewegung geworden wie in Jakarta, Indonesien (l.), in Italiens Hauptstadt Rom (rechts oben), in Lille im Norden Frankreichs (rechts Mitte) und in Antananarivo, der Hauptstadt von Madagaskar (rechts unten). FOTO: KEYSTONE / GETTY IMAGES

Die rebellierende Generation Z holt sich die Politik zurück – von Chicago bis Jakarta.

OLIVER FAHRNI

Am Morgen des 8. September 2025 streckte in Kathmandu eine Polizeikugel den Krankenpfleger Prakash Bohora nieder. Das Bild seines blutbespritzten Turnschuhs taucht seither auf Nepals Wänden als Graffito auf – Symbol der Septemberrevolution im Himalaya. Bohora hatte in der Hauptstadt mit Tausenden gegen Korruption, Vetternwirtschaft und einen Kapitalismus demonstriert, der ihnen

Diese Generation mag keine Anführer, kommt sozial aus allen Schichten und organisiert sich in Netzwerken.

jede Zukunft raubt. Er selbst hatte im fernen Moskau Arbeit gesucht, war von den Russen aber für den Krieg in der Ukraine zwangsrekrutiert worden und hatte die Schlachtfelder um Donezk überlebt, bis ihm die Flucht nach Hause gelang.

Kurz nach den ersten Schüssen der nepalesischen Polizei (72 Tote,

2300 Verletzte) brannte das 30-Millionen-Land. Demonstranten fackelten die Symbole der Macht ab, das Parlament, die Ministerien, die Polizeiposten und die Villen der reichen «Nepokids». Am Abend war Regierungschef Khadga Prasad Sharma Oli gefallen.

VON HONGKONG BIS PERU

Diese Explosion, sagt Professor Raghu Bir Bista von der Universität Kathmandu, «steht für den Wunsch der Generation Z, das Krebsgeschwür eines kaputten Systems los zu werden». Also ihre Zukunft in die eigenen Hände zu nehmen.

Generation Z, GenZ, auch Zoomer genannt, meint die zwischen 1997 und 2012 Geborenen. Eigentlich ein Begriff aus dem Marketing, bezeichnen damit manche Politologen eine rebellische Generation, die keine Anführer und Parteien mag, sozial aus allen Schichten kommt und sich in Netzwerken organisiert. Und die, wie der französische Forscher Alain Bertho dokumentiert, einige Lehren aus mehr als 250 Rebellionen und Aufständen der letzten drei Jahrzehnte gezogen hat, von Hongkong bis Peru.

Als das nepalesische Militär am 9. September ein Ausgehverbot erliess, wollten die Zoomer das Heft nicht mehr aus der Hand geben. Tagelang diskutierten sie auf der Gamer-Plattform Discord und in Voll-

versammlungen über Demokratie und eine Interimsregierung. Schliesslich einigten sie sich mit den Militärs auf Sushila Karki, eine frühere oberste Richterin, die sich im Kampf gegen die Korruption einen Namen gemacht hatte. Sie ist die erste durch ein Online-Plebiszit gewählte Regierungschefin.

VON SRI LANKA BIS INDONESIEN

Nepals Revolution ist nur die jüngste von vielen Bewegungen des «Asiatischen Frühlings». So wird er in Anspielung an den Arabischen Frühling genannt, der zu Beginn der 2010er Jahre die Regime in Nordafrika und dem Nahen Osten erschüttert hatte.

2022 vertrieb die GenZ in Sri Lanka den räuberischen Rajapaksa-Clan von der Macht. 2024 fiel in Bangladesh die autoritäre Sheikh Hasina, die unter der Fuchtel des Internationalen Währungsfonds das Land ausgepresst hatte. Und seit diesem Sommer fordert im riesigen Indonesien (Bevölkerung 285 Millionen) eine soziale Bewegung unter der Piratenflagge des Mangas «One Piece» den Präsidenten Prabowo Subianto heraus – der reagiert mit extremer Repression.

VON MADAGASKAR BIS MAROKKO

Wer sich in den Datenbanken der Konfliktforscher umsieht, stellt überrascht fest: Kaum ein Land, das

in den vergangenen zehn Jahren keine grössere Rebellion, keine Aufstände, keine Massenproteste erlebt hätte.

In Madagaskar entzündete sich die Wut oberflächlich an dauernden Strom- und Wasserausfällen. Tatsächlich treiben extreme Armut, Korruption und der Wunsch nach Demokratie die Generation Z auf die

Die meisten politischen Parteien unterschätzen die Wucht der Ablehnung, die ihnen entgegenschlägt.

Strassen der Hauptstadt Antananarivo. Nur 5 Prozent der Bevölkerung haben hier einen regulären Job. Präsident Andry Rajoelina liess Dutzende Demonstrierende töten, doch am 12. Oktober mussten ihn Sonderheiten der früheren Kolonialmacht Frankreich nach Dubai ausfliegen.

Die Rebellion von Marokkos GenZ212 (212 ist die Landesvorwahl) wurde nach dem Tode von sieben Schwangeren in einem Spital akut. Doch auch hier geht es dieser Tage gegen ein erstarrtes Regime und um einen «neuen Sozialvertrag» (wie ein Flugblatt in Marrakesch forderte). Obschon König Mohammed viele Hunderte einkerkern liess, zeigt die Bewegung keine Schwäche.

So wird deutlich, dass die Rebellionen der GenZ mehr eint als die Piratenflagge mit dem Strohhut. Erst recht, wenn man die Generalstreiks und Massenproteste in Italien, Frankreich und den USA mit ins Bild rückt. Überall radikalisieren sich starke Teile der 15- bis 30jährigen gegen einen autoritären Kapitalismus. Der mehr denn je Not produziert, Lebenschancen vernichtet, den gesellschaftlichen Zusammenhang zerstört, die Rechte der Arbeitenden aushebelt, die Demokratie aushöhlt und sogar die Zukunft der Gattung Mensch im Profitcasino verspielt (nie war der Ausstoss der Treibhausgase so hoch wie 2025).

ZERSTÖRUNG DER POLITIK

Die meisten politischen Parteien, auch die Regierungslinke, unterschätzen die Wucht der Ablehnung, die ihnen gerade entgegenschlägt. Das hat einen elementaren Grund: Seit Friedrich Hayek, dem Vordenker der Neoliberalen, kommen in allen Programmen des Kapitals die Zerschlagung der Gewerkschaften und der sozialen Sicherheit erst an zweiter und dritter Stelle. Wichtigstes Ziel ist die Zerstörung der Politik. Also der Möglichkeit, die Verhältnisse durch gemeinsame Entscheide zum Nutzen aller einzurichten. Elon Musk sagte im April: «Wir haben grosse Fortschritte bei der Beendigung der Politik gemacht.»

Heute holt sich die Generation Z die Politik zurück.



Der Landesmantelvertrag wird neu verhandelt und die Bauarbeiter kämpfen für ihre Rechte und für familienfreundliche Arbeitszeiten.

Überall in der Schweiz finden nun Protesttage statt: Sei dabei – **gemeinsam sind wir stark!**



Mehr Infos

UNIA

Flüchtlingsfamilie: Das persönliche Buch von Tahsim Durgun «Mama, bitte lern Deutsch»

Mit seinem ersten Buch trifft Autor und Tiktok-Sternchen Tahsim Durgun den Nerv aller Kinder mit Migrationsgeschichte. Im Zentrum steht die ständige Übersetzungsarbeit für seine Mutter.

DARIJA KNEŽEVIĆ
Seiner Mama die Wochenaktionen aus dem Aldi-Katalog übersetzen? Oder gleich die komplizierten Briefe von der Ausländerbehörde mit der Abschiedsbedrohung? Was Durgun in seinem ersten Buch beschreibt, kennt fast jedes Kind, dessen Eltern der deutschen Sprache weniger mächtig sind. In seinem Buch «Mama, bitte lern Deutsch» zeigt der Autor auf eine sehr persönliche und dennoch humorvolle Art auf, wie es sich anfühlt, in einem Land unerwünscht zu sein, das sich aber wie Heimat anfühlt. So verrät der Autor schon im Untertitel, worum es hier eigentlich geht: «Unser Eingliederungsversuch in eine geschlossene Gesellschaft».

Durgun erzählt seine Familiengeschichte mit der Flucht aus der Türkei, vom Leben in der viel zu kleinen Wohnung im Plattenbau und von den Alltagskämpfen mit humoristischen Kleinigkeiten. Er teilt Einblicke in eine normale «Ausländerfamilie», die verdutzen oder sogar komisch wirken können. Zum Beispiel das Phänomen des Blutdruckmessgerätes: Wird dieses am Familientisch ausgepackt, herrscht andächtige Stille, und allen wird ganz ernst der Blutdruck gemessen. Er schreibt: «Blutdruckmessgeräte sind unser Äquivalent zu familiären Monopoly-Abenden.» Ein Ritual, das in weiten Teilen Ost- und Südeuropas gepflegt wird. Solche witzigen Details erfrischen das Buch, in dem sonst bittere Momente und die Beschreibung des ständigen Gefühls, unerwünscht zu sein, die Geschichte dominieren.

Der Autor offenbart den ewigen Kampf.

DER AUSSCHAFFUNGSVERSUCH

Als Kind hat Durgun mehrere Male mit der Ausländerbehörde zu tun. Mit vierzehn wird er von seiner Mutter zu Rate gezogen: Er beschreibt, wie sie vor einem Berg von Briefen sass. Sie konnte kein Deutsch lesen, hatte sich aber die Fähigkeit angeeignet, anhand von Formatierung und Unterschrift die Wichtigkeit der Briefe abzuwägen. Dieses Mal war es sehr ernst: Ihm und seinen drei Geschwistern drohte die Abschiebung in ihre Heimat. Oder besser gesagt in ein Land, das sie nie besucht hatten. Er studierte die Briefe, sammelte alle nötigen Unterlagen zusammen und begleitete seine Mutter zu der Behörde. Ihm wurde eine Verantwortung übertragen, die ein vierzehnjähriger Junge nicht haben sollte. Auch seiner Mutter war diese Situation nicht recht: «Ich bin immer sauer, wenn wir uns in ihre Behörden begeben müssen, wo ich mich wie ein demütiges kleines Kind benehmen muss – vor einer Frau,



PERSÖNLICH UND HUMORVOLL: Tahsim Durgun erzählt zwar die Geschichte seiner Familie, reproduziert damit aber auch die Erlebnisse vieler anderer Menschen mit Migrationshintergrund. FOTO: NILS REUTER / WDR

die so alt ist wie ich. Vor einer Frau, die ich sein könnte, wenn ich woanders geboren wäre.» Der Autor offenbart in seinem Buch den ewigen (Überlebens-)Kampf. Seit er lesen und schreiben kann, hat er Stellungnahmen verfasst und übersetzt. Die Lage seiner Familie erklärt und Unterlagen zusammengesucht. «Aber vor allem habe ich Angst gehabt», schreibt er weiter. Denn seit seiner frühesten Kindheit wurde ihm und seinen Geschwistern gedroht, dass sie Deutschland verlassen müssten. Solche Situationen führten dazu, dass er sich bereits im Kindesalter ein lupenreines Beamtendeutsch aneignete. Aus dem einfachen Grund, den Menschen in den Behörden sprachlich die Stirn bieten zu können.

Dass seine Mutter kein Deutsch kann, macht Durgun wütend, irgendwann müde. Gezögert hat er aber nie, ihr beim Übersetzen zu helfen. Und klärt die Leserschaft auf, wie es sein kann, dass seine Mutter die Sprache nicht beherrscht, obschon sie schon über dreissig Jahre in Deutschland lebt.

ZUM LACHEN (UND ZUM WEINEN)

Das Buch von Durgun verspricht jenen Lesern, die selbst eine Migrationsgeschichte haben, viel Kopfnicken und sentimentale Erinnerungen zurück in die eigene Kindheit. Für alle anderen ist das Buch ein simpler Zugang in die Welt der Familien mit Migrationserfahrung. Eine Welt, die versteckt bleibt, aber für einen grossen Teil unserer Gesellschaft Realität ist. Das Buch «Mama, bitte lern Deutsch» bringt die Leserinnen garantiert zum Lachen. Und einige vielleicht sogar zum Weinen.

Leben und Karriere: Ein Oldenburger Junge

Tahsim Durgun ist 1995 im deutschen Oldenburg geboren. Er ist das zweitälteste Kind von vier Geschwistern. Seine Eltern ergriffen noch vor seiner Geburt die Flucht aus der Türkei. Als jesidische Kurden gehörten sie zu einer Minderheit und wurden verfolgt. Heute leben Jesiden im Irak, in Syrien und in der Türkei. Deutschland gehört zur grössten Diaspora der Bevölkerungsgruppe. Durgun konnte seine Heimat als Kind nie besuchen. Doch seine Familie pflegte die kurdische Kultur in ihrer kleinen Wohnung in einem Plattenbau bei Oldenburg weiter. So schreibt er viel vom kurdischen Essen, von der Sprache und dem Sinn für Familienzusammenhalt. Nach dem Abitur studierte Durgun Germanistik und Geschichte. Bekannt wurde er während der Coronapandemie, als er ironische Videos über das deutsche Bildungssystem, strukturellen Rassismus und das Ausländersein veröffentlichte.

Heute ist er eine bekannte Grösse in der Szene, landete mit seinem ersten Buch einen Bestseller und moderiert seine eigene Talkshow bei Funk (rebrand.ly/tahsim-talkshow). «Mama, bitte lern Deutsch!» heisst nicht nur sein Buch, sondern auch sein Bühnenprogramm, mit dem er gerade auf Live-Tour ist. Am 2. November tritt er im Zürcher Volkshaus auf, letzte Tickets gibt es unter rebrand.ly/tahsim-tour.



work1x1 der wirtschaft

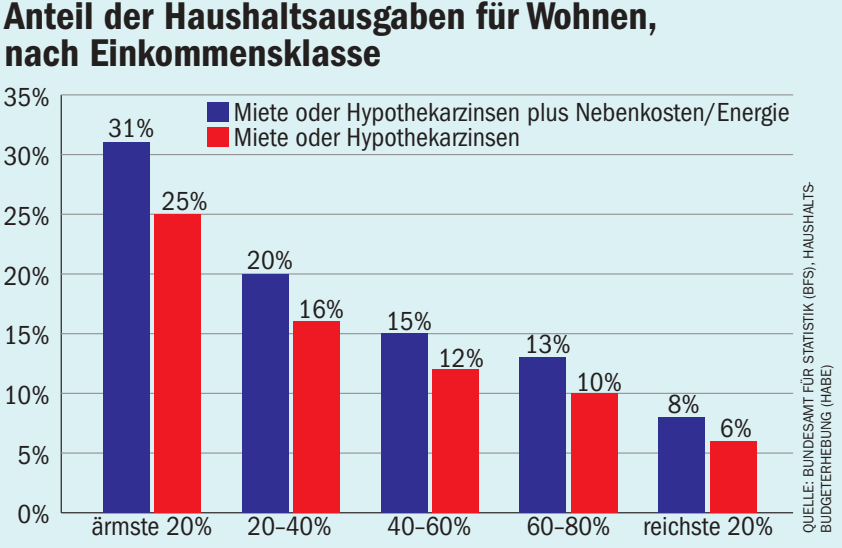
Noémie Zurlinden

MIETEN BELASTEN DIE HAUSHALTE – ABER NICHT ALLE GLEICH

Das rekordhohe Kampagnenbudget des Hauseigentümerverbands von 7 Millionen Franken zahlte sich aus: Am 28. September wurde die Abschaffung des Eigenmietwerts angenommen. Davon profitieren die Hauseigentümer – vor allem Personen mit hohem Einkommen – auf Kosten der Allgemeinheit. Dass ein Grossteil der Bevölkerung Wohnraum mietet und nicht besitzt, zeigte sich jedoch an einem anderen Ergebnis dieses Abstimmungssonntags: Im Kanton Bern wurde die Mietinitiative angenommen. In Zukunft müssen die Vormieten transparent gemacht werden. Mieterinnen können dadurch missbräuchliche Mieterhöhungen einfacher erkennen und sich dagegen wehren. Angesichts der hohen Mieten und der Wohnungsnot, die viele Haushalte vor grosse Probleme stellen, ist die Annahme der Initiative nicht erstaunlich. In den letzten 20 Jahren stiegen die Mieten über 30 Prozent, allein seit 2020 um fast 7,5 Prozent. Das Büro Bass berech-

nete, dass die Mieter jedes Jahr insgesamt 10 Milliarden Franken zu viel Miete zahlen.

KLASSENUNTERSCHIED. Zudem ist die Belastung der Haushalte durch die Wohnkosten sehr ungleich verteilt. Bei den 20 Prozent der Haushalte mit den niedrigsten Einkommen geht ein Viertel der gesamten Ausgaben für die Mieten drauf. Einschliesslich Nebenkosten und Energie sind es sogar 31 Prozent. Auch bei der zweitiefsten Einkommensklasse stellt der Posten Wohnen eine grosse Belastung dar: 20 Prozent der Ausgaben sind für Mieten, Nebenkosten und Energie reserviert. Dieses Geld fehlt dann an anderen Orten. Die Reichsten 20 Prozent hingegen wenden gerade mal 6 Prozent ihrer Gesamtausgaben für Mieten oder Hypothekarzinsen auf. Sogar einschliesslich Nebenkosten und Energie sind es nur 8 Prozent. Über 90 Prozent der Ausgaben tätigen sie



also für andere Dinge – Nahrungsmittel, Kleidung, Freizeitaktivitäten. Das Problem der hohen Mieten und der dadurch entstehenden Ungleichheit muss gelöst werden – zum Beispiel durch die nationale Mietpreis-

initiative, die die Miethöhe auf Basis der Kosten plus einer gedeckelten Rendite sowie eine automatische und regelmässige Überprüfung vorsieht.

Noémie Zurlinden ist Ökonomin bei der Unia.

Diskriminierung Besseren Schutz erlernen

Was bedeutet es, wegen Armut, einer Behinderung, des Alters oder des Geschlechts diskriminiert zu werden? Und welche Instrumente bieten Schutz? Diese Fragen möchte die Berner Fachstelle Migration «Isa» an ihrer diesjährigen Austauschsitzung klären. Das Treffen richtet sich an Fachpersonen und Entscheidungsträgerinnen, die täglich mit Menschen zu tun haben, die genau von solcher Diskriminierung betroffen sind. Mit einem spannenden Couch-Gespräch und anschliessend diversen Workshops hat die Fachstelle ein lehrreiches Nachmittagsprogramm zusammengestellt.

Donnerstag, 20. November, von 13.30 bis 17.30 Uhr in der Kirchgemeinde Paulus, Freiestrasse 20, Bern. Anmelden bis am 31. Oktober, mehr Infos unter isabern.ch.

Festival Rote Kultur-tage in Zürich

Während elf Tagen finden in Zürich die «Roten Kultur-tage» statt, ein neues Festival für Arbeiterinnenkultur. Besonders gespannt sein darf man auf einen von Syndicom-Mitgliedern organisierten Nachmittag in der Roten Fabrik. Thematisiert werden die Arbeitsrealitäten in Post, Medien und ICT. Und zwar mittels der besten von Harry Hustlers Kolumnen «Affoltern klingt nach Tierquälerei». Ebenfalls vielversprechend: das Puppentheaterstück «Cari-



GASSENHAUER UND EVERGREENS: Bandella delle Millelire. FOTO: ZVG

cias», in dem im Talkshow-Format laut, kritisch und humorvoll über Alter, Pflege und Liebe debattiert wird. Im Anschluss Diskussion mit der Unia-Pflegegruppe. Dann tritt auch noch die Bandella delle Millelire auf. Die Zehnerbande spielt Walzer, Klezmer, Schottisch, Galopp und Lieder der Hoffnung von «Brüder zur Sonne...» bis «Bella ciao». Gassenhauer und Evergreens garantiert!

Rote Kultur-tage vom 30. Oktober bis 9. November in Zürich. Alle Infos zum Programm unter www.rote-kultur-tage.ch.

Podium Streik in der Pflege

Symbolische Aktionen und Bittbäti nützen kaum, es braucht Streiks am Arbeitsplatz! Davon ist das feministische Streikkollektiv Zürich überzeugt – und mobilisiert deshalb seit dem 14. Juni zu einem schweizweiten Care-Streik 2027. Doch wie können Arbeitskämpfe wirksam und breit getragen werden? Darüber debattiert das Kollektiv mit dem VPOD, einer Pflegefachfrau der Berliner Krankenhausbewegung und einer Ärztin, die am Winterthurer Kantonsspital für Arbeitszeitreduktion gekämpft hat.

18. November, 19 bis 21 Uhr, Volkshaus, Stauffacherstrasse 60, Zürich. Gelber Saal.



Das offene Ohr

Myriam Muff
von der Unia-Rechtsabteilung
beantwortet Fragen
aus der Arbeitswelt.

Arbeitsunfähig nach Unfall: Muss ich meine Badeferien dem Chef melden?

Ich bin nach einem Unfall arbeitsunfähig geschrieben. Vor kurzem machte ich Badeferien und fragte die Suva-Unfallversicherung vorgängig an, ob dies in Ordnung sei. Die zuständige Person bei der Suva meinte, das sei kein Problem und die Bewegung im Wasser täte mir sicher gut. In den sozialen Netzwerken habe ich dann ein Foto von mir und meiner Tochter im Swimmingpool der Hotelanlage gepostet. Offenbar hat meine Arbeitgeberin dies gesehen und mich auf die Ferien angesprochen. Hätte ich die Arbeitgeberin über meine Badeferien informieren müssen, obwohl ich arbeitsunfähig bin und Unfalltaggelder erhalte?

MYRIAM MUFF: Ja. Arbeitsunfähig zu sein bedeutet nämlich nicht automatisch, auch ferienunfähig zu sein. Bei geplanten Ferien während einer Krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit sollten Sie vor-



FERIENFÄHIG: Auch mit einer gebrochenen Hand können Sie sich erholen. FOTO: ISTOCK

dingten Arbeitsunfähigkeit sollten Sie vorgängig immer durch Ihre Ärztin oder Ihren Arzt abklären lassen, ob Sie ferienfähig seien oder nicht, und sich das Ergebnis schriftlich attestieren lassen. Ferienfähigkeit bedeutet, dass der für die Ferien massgebende Erholungsfaktor trotz krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit gegeben ist. Wer beispielsweise als Handwerker mit einem gebrochenen Fuss oder als Büroangestellte mit einem gebrochenen Handgelenk arbeitsunfähig geschrieben ist und Strandferien macht, kann sich normalerweise gleich gut erholen wie eine Person ohne Knochenbruch und gilt deshalb als ferienfähig. Wird die Ferienfähigkeit bejaht, darf die Arbeitgeberin Ihnen die bezogenen Ferien von Ihrem jährlichen Ferienguthaben abziehen. In Ihrem konkreten Fall ist davon auszugehen, dass Sie ferienfähig waren. Das bedeutet: Die Arbeitgeberin darf Ihnen die bezogenen Ferien von Ihrem jährlichen Ferienguthaben abziehen. Dazu muss sie natürlich von Ihren Ferien wissen. Also hätten Sie Ihre Arbeitgeberin aktiv über die Ferien informieren müssen. Dies, obwohl Sie Unfalltaggelder erhalten, die Ihnen die Suva übrigens (anders als eine Krankentaggeldversicherung) auch während der Ferien ausrichtet.

Was ist, wenn ich krankheitsbedingt arbeitsunfähig, aber ferienfähig bin: Beahlt mir die Krankentaggeldversicherung dann auch Taggelder?

MYRIAM MUFF: Nein. Die Krankentaggeldversicherung ist in der Schweiz (leider) immer noch freiwillig und richtet sich – im Gegensatz zur Unfallversicherung – nicht nach dem Sozialversicherungsrecht. Letzteres sieht keine gesetzliche Grundlage für eine Ferienfähigkeit während unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit vor. Ist die versicherte Person aufgrund der unfallbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigung im bisherigen Beruf arbeitsunfähig, erhält sie deshalb auch während der Ferien Unfalltaggelder. Bei der Krankentaggeldversicherung ist dies anders geregelt. Als Basis für die Prüfung des Taggeldanspruchs sind die sogenannten allgemeinen Versicherungsbedingungen massgebend. Dort ist meistens geregelt, dass während der Ferien keine Taggelder geleistet werden. Statt Krankentaggelder von der Versicherung erhalten Sie daher während Ihrer Ferien von Ihrer Arbeitgeberin den vollen Lohn. Und Ihre Arbeitgeberin muss die Ferien der Versicherung melden, damit diese die Taggelder abrechnen kann.

Liebe am Arbeitsplatz ist mit Risiken verbunden und arbeitsrechtlich ein ziemlich komplexes Thema

Wenn Privat und Arbeit sich mischen

Ein Flirt im Job ist aufregend, kann aber auch schnell problematisch werden. Besonders, wenn eine der Beteiligten dem anderen vorgesetzt ist, stellen sich arbeitsrechtliche Fragen.

MARIA KÜNZLI

Man sieht sie öfter als die eigenen Freunde oder Verwandten: die Arbeitskolleginnen und -kollegen. Logisch, dass Liebesbeziehungen oft bei der Arbeit beginnen. Problematisch kann es werden, wenn ein Hierarchiegefälle besteht, also einer der Beteiligten der Vorgesetzte der anderen ist und es somit eine einseitige Abhängigkeit gibt. Im September 2025 musste Laurent Freixe, CEO von Nestlé, den Hut nehmen, nachdem bekannt geworden war, dass er eine nicht offengelegte romantische Beziehung mit einer Angestellten hatte, die ihm direkt unterstellt war. Die Romanze versties gegen den Verhaltenscodex des Unternehmens.

RECHTLICH KOMPLEX. Arbeitsrechtlich stellen sich bei Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz und Verhaltenscodices von Firmen viele Fragen. Im Schweizer Arbeitsrecht müssen die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden, insbesondere das Recht auf Privatsphäre (rebrand.ly/schutz-der-privatsphaere), mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einem reibungslosen Betriebsablauf abgewogen werden. «Es gibt kein spezielles Bundesgesetz, das Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz ausdrücklich regelt», sagt Sarah Haider, Rechtsanwältin der Unia. «Dennoch sind solche Situationen indirekt durch allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze des Obligationenrechts, vor allem durch den Artikel 328 zum Schutz der Persönlichkeit (rebrand.ly/schutz-der-persoennlichkeit), sowie durch das Gleichstellungsgesetz (rebrand.ly/bundesgesetz-gleichstellung) erfasst.» Drei wichtige Fragen:

1. Darf die Firma eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz beschränken oder gar verbieten?

«Ein generelles und absolutes Verbot von Liebesbeziehungen unter Mitarbeitenden stellt einen zu starken Eingriff in die Privatsphäre dar und verletzt die Persönlichkeitsrechte», sagt Sarah Haider. Ebenso seien vertragliche Klauseln, die bei Bekanntwerden einer Liebesbeziehung automatisch zu Kündigungen oder Nachteilen führten, rechtswidrig und nichtig, da sie gegen den Persönlichkeitsschutz verstiesen. Gezielte und verhältnismässige Einschränkungen – geregelt in internen Reglementen oder in Arbeitsverträgen – seien aber trotzdem zulässig. Vor allem dann, wenn die Firma ein berechtigtes betriebliches Interesse habe.

Ein solches Interesse kann zum Beispiel sein: das Vermeiden von Interessenkonflikten, das Verhindern von Machtmissbrauch oder der Schutz der Integrität der Organisation. Letzterer spielt vor allem in regulierten Branchen eine Rolle, also zum Beispiel in der Finanz- und Bankenbranche oder im Versicherungs- sowie im Gesundheitswesen. Denn: Mitarbeitende haben rechtlich eine umfassende Treuepflicht (rebrand.ly/treuepflicht) gegenüber dem Arbeitgeber. Sie müssen die Interessen der Firma wahren und die Geheimhaltungspflicht respektieren. Auf dieser Grundlage kann der Arbeitgeber auch präventive Weisungen erteilen, zum Beispiel, dass Paare während der Arbeitszeit eine professionelle Distanz wahren und keine sichtbaren Liebesbeweise am Arbeitsplatz zeigen.» Obwohl das streng klingt, ist es zulässig, um Spannungen oder den Eindruck einer Bevorzugung, besonders bei unterschiedlichen Hierarchieebenen, zu vermeiden. Solche Regelungen dürfen aber nur für die Arbeitszeit aufgestellt werden, Privat ist privat. «Ausserhalb der Arbeitszeit besteht kein Weisungsrecht bezüglich des persönlichen Umgangs, da hier kein Bezug zur Arbeit vorliegt.»

2. Welche Risiken bestehen für Mitarbeitende, die eine Liebesbeziehung mit einer Person eingehen, die hierarchisch über ihnen steht?



WORKTIPP

DIE UNIA-RECHTSBERATUNG

Als Unia-Mitglied haben Sie Anrecht auf kostenlose juristische Beratung, die das Arbeitsverhältnis betrifft. Die Rechtsabteilung der Unia berät und bietet Rechtsschutz bei Schwierigkeiten im Arbeitsleben und mit dem Arbeitgeber, bei Streitigkeiten mit staatlichen Behörden oder schweizerischen Sozialversicherungen und auch bei Diskriminierung, Sexismus und Mobbing. Um den Rechtsschutz zu beanspruchen, müssen Sie zum Zeitpunkt des Ereignisses mindestens drei Monate Unia-Mitglied sein. Kontaktieren Sie bei Fragen und für Termine die Unia Ihrer Region (rebrand.ly/kontakt-unia).

Wenn also eine Person eine Beziehung oder Affäre mit ihrem direkten Vorgesetzten hat, besteht die Gefahr, dass ein Abhängigkeitsverhältnis entsteht, das die Zusammenarbeit stark beeinflussen kann. «In solchen Fällen hat der Arbeitgeber das Recht, organisatorische Massnahmen zu ergreifen, um Interessenkonflikte oder Abhängigkeitsverhältnisse zu verhindern», sagt Unia-Rechtsanwältin

Haider. «Das kann zum Beispiel die Neuverteilung von Verantwortlichkeiten, die Versetzung eines der beiden Beteiligten oder im Extremfall eine Kündigung sein, wenn keine andere Lösung möglich ist oder akzeptiert wird.» Es kann aber auch sein, dass es wegen der Beziehung zu Spannungen am Arbeitsplatz kommt, zu Streitigkeiten vor Kolleginnen und Kollegen, vor der Kundschaft oder zu unkooperativem Verhalten. Dann leidet das Betriebsklima. «In solchen Fällen muss die Arbeitgeberin zuerst versuchen, den Konflikt durch Gespräche oder Regelungen zu lösen, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.» Auch in Sachen Treuepflicht gibt es Risiken: Wenn einer der Beteiligten der anderen einen ungerechtfertigten Vorteil verschafft oder vertrauliche Geschäftsinformationen ausplaudert, handelt es sich um eine Vertragsverletzung, die eine Kündigung rechtfertigt.

ROMANZE À LA HOLLYWOOD: Im Film «Ein Chef Happy End, im echten Leben ist eine Beziehung

zum Verlieben» gibt es für die Büro-Romanze von Sandra Bullock und Hugh Grant ein mit dem Vorgesetzten meist komplizierter. FOTO: PD

3. Welche Konsequenzen kann es haben, wenn Beschäftigte eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz verschweigen?

Eine Liebesbeziehung gilt primär als Privatsache, über die Arbeitnehmerin nicht informieren muss. «Dementsprechend darf die Arbeitgeberin in der Regel solche Fragen

«Es gibt kein absolutes Verbot von Beziehungen unter Mitarbeitenden.»

UNIA-RECHTSANWÄLTIN SARAH HAIDER

nicht stellen, und der Arbeitnehmer ist berechtigt, unzutreffende Auskünfte zu geben, das nennt man Notwehrrecht auf Lüge», sagt Sarah Haider. «Eine solche Lüge muss aber verhältnismässig sein und darf auch nur dann eingesetzt werden, wenn sie zur Abwendung des Nachteils – zum Beispiel der Nichtanstellung – nötig ist.» Eine Offenlegungs-

plicht gibt es nur, wenn sie in Reglementen oder im Arbeitsvertrag steht. Das ist dann erlaubt, wenn ein besonderes Interesse an der Information besteht, wenn also das Interesse des Arbeitgebers das Datenschutzinteresse der Arbeitnehmerin überwiegt. «Dies ist häufig der Fall bei Tätigkeiten mit Compliance-, Revisions- oder Controlling-Funktionen, wo Interessenkollisionen vermieden werden müssen», ordnet Sarah Haider ein. «Beispiele sind Beziehungen zwischen hierarchisch direkt verbundenen Personen oder wenn die Beteiligten gemeinsam wichtige Entscheidungen treffen oder sich gegenseitig kontrollieren (Vier-Augen-Prinzip).» Ist eine solche Offenlegungspflicht vertraglich geregelt, müssen sich die Betroffenen daran halten. «Eine falsche Antwort auf eine zulässige Frage bedeutet dann eine Verletzung der Treuepflicht und kann eine Kündigung zur Folge haben.»

RISIKO

VON LIEBE ZU MOBBING

Wenn Beziehungen zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen oder zwischen Chef:in und Angestelltem scheitern, kann es schwierig werden. Manchmal führt eine gescheiterte Liebesbeziehung zu Mobbing oder Benachteiligung im Job. Betroffene können sich durch interne Meldesysteme, Personalabteilungen oder Gleichstellungsbeauftragte gegen Mobbing oder Diskriminierung wehren.

PFLICHT. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle zumutbaren Massnahmen zur Beendigung des unzulässigen Verhaltens zu ergreifen. «Die Firma haftet, wenn sie es unterlässt, angemessene Schutzmassnahmen zu treffen», sagt Rechtsanwältin Sarah Haider. «Kommt es wegen einer gescheiterten Liebesbeziehung am Arbeitsplatz zu Mobbing oder Benachteiligung, können betroffene Arbeitnehmende Schadenersatz- oder Genußungsansprüche geltend machen.» Gewerkschaften und Organisationen können gerichtlich gegen eine Diskriminierung vorgehen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass das Urteil des Prozesses Auswirkungen auf mehrere Personen im Unternehmen haben wird (rebrand.ly/klagen-organisationen). Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber aber die Gelegenheit geben, zum Vorwurf Stellung zu nehmen, bevor eine Schlichtungsstelle angerufen oder Klage eingereicht wird. (mk)

saldo tipp im work

Dieser Text stammt aus der Zeitschrift für Konsumentenschutz «Saldo».



NEUE FRIST FÜR WINDOWS 10: Das Betriebssystem bleibt noch etwas am Leben. FOTO: ADOBE STOCK

Ende für Windows 10: So schützen Sie Ihren PC

Microsoft wollte die Wartung von Windows 10 am 14. Oktober einstellen. Kürzlich ist der Konzern aber wegen öffentlichen Drucks zurückgekrebt und räumt nochmals eine Frist von einem Jahr ein. Um weiter Programm-Updates zu erhalten, müssen Sie sich allerdings für sogenannte «erweiterte Sicherheitsupdates» anmelden. Die Anmeldung erfolgt über «Einstellungen» -> «Windows Update». Wählen Sie diese an, sucht der Computer per Internet nach Updates. Dafür brauchen Sie aber zwingend ein Microsoft-Konto, das mit dem Computer verknüpft ist. Wenn Sie kein Konto wollen, haben Sie einige Alternativen:

SICHERHEITSUPDATES KAUFEN. Die slowenische Firma Acros Security bietet mit «0patch» sogenannte «Micro-Patches» (Notfallpflaster) an. Sie sollen im Abo für 25 Euro pro Jahr Sicherheitslücken schliessen und bis 2030 ausgeliefert werden.

GEBRAUCHTEN COMPUTER KAUFEN. Wer seinen bisherigen Computer wegen der Aktualisierung auf Windows 11 nicht mehr benutzen kann, findet im Internet bei gewa-multimedia.ch oder budgetcomputer.ch gebrauchte Modelle ab rund 170 Franken. Wichtig: Prüfen Sie, ob Windows 11 auf dem Gerät installiert ist.

NOTFALLS NICHT INS INTERNET GEHEN. Wer keine der aufgeführten Varianten umsetzen will, sollte künftig einiges beachten: Sie können den Computer mit Windows 10 nach Ende der Sicherheits-Updates ohne grosse Bedenken weiterbenutzen, wenn Sie damit nicht ins Internet gehen. Wenn Sie dennoch online sein möchten, sollten Sie kein E-Banking nutzen, sich nicht in heikle Internetkonten einloggen und nicht in Internetshops bezahlen. Ausserdem sollten Sie immer ein Backup Ihrer Daten auf eine externe Festplatte speichern. THOMAS SCHWENDENER

Wenn Sie kein Microsoft-Konto wollen, haben Sie einige Alternativen.

Krankenkassenprämien 2026: So sparen Sie bei den Prämien richtig

Im nächsten Jahr werden die Krankenkassenprämien erneut um 4,4 Prozent steigen. work gibt Tipps, wie Sie Prämien sparen, wie Sie diese vergleichen können – und wann sich ein Wechsel der Grundversicherung lohnt.

MARIA KÜNZLI

Noch bis Ende November kann die Grundversicherung der Krankenkasse auf den 1. Januar 2026 gewechselt werden. Die Kündigung muss der bisherigen Krankenkasse spätestens am letzten Arbeitstag im November vorliegen, also dieses Jahr bis am Freitag, 28. November. Bei der Entscheidung, ob es überhaupt sinnvoll ist, die Grundversicherung zu wech-

seln, gibt es ein paar Punkte zu beachten:

DER PRÄMIENRECHNER. Um die Höhe der Prämien zu vergleichen, nutzen viele Comparis & Co. Doch Vorsicht: Bei vielen kommerziellen Vergleichsplattformen werden in der Standardansicht nur Angebote von Krankenkassen gezeigt, mit denen der Vergleichsdienst zusammenarbeitet und folglich mitverdient, sobald ein Vertrag abgeschlossen wird. Sie sind also nicht unabhängig. Nutzen Sie deshalb unabhängige Portale wie jenes vom Bund (rebrand.ly/pramienrechner-bund) oder vom Konsumentenschutz (rebrand.ly/pramienrechner-konsumentenschutz). Diese beiden Rechner sind transparent, vollständig und unabhängig sowie da-

mentschutzfreundlich und werbefrei.

DIE GRÜNDE. In der Grundversicherung gibt es einen Leistungskatalog, der für alle gleich ist. Den Unterschied machen oft der Service, die Prämien und die

Vorsicht: Comparis & Co. sind nicht unabhängig.

Versicherungsmodelle. Bezüglich Kundendienst lohnt es sich, im persönlichen Umfeld nach den Erfahrungen zu fragen. Auch die Kostengutsprachen werden unterschiedlich gehandhabt. Wenn die eine Krankenkasse die Kosten für ein bestimmtes Medikament oder eine Therapie übernimmt,

heisst das nicht, dass eine andere dies auch tun wird. Am besten beantragen Sie bei der neuen Krankenkasse erneut eine Kostengutsprache, bevor Sie die alte Grundversicherung kündigen. Wechseln Sie erst, wenn Sie einen positiven Bescheid erhalten haben.

DIE FRANCHISE. Der fixe Betrag, den Versicherte zuerst selbst bezahlen müssen, bevor die Krankenkasse überhaupt Kosten übernimmt, kann zwischen 300 und 2500 Franken gewählt werden. Je höher die Franchise ist, desto günstiger die monatliche Prämie. Grundsätzlich sollte die Franchise so gewählt werden, dass der Betrag plus Selbstbehalt die eigenen finanziellen Möglichkeiten nicht übersteigt. Und: Wenn die eigenen Gesundheits-

kosten hoch sind, sollte die Franchise tief sein. Eine Entscheidungshilfe bietet der Franchisenrechner des Bundes (rebrand.ly/franchisen-rechner).

DIE MODELLE. Grundsätzlich wird zwischen Standard- und Alternativmodell unterschieden. Beim Standardmodell haben die Versicherten die freie Arztwahl, dafür ist es am teuersten. Bei den günstigeren Alternativmodellen wie Telmed, Hausarztmodell und HMO gibt es Einschränkungen. Je nach Modell darf die Hausarztpraxis nur aus einer bestehenden Liste gewählt oder muss vor einem Arztbesuch eine Hotline angerufen werden. Ein Wechsel zum Hausarztmodell ergibt zum Beispiel Sinn, wenn die eigene Hausärztin auf der Liste steht.

ONLINECHECK

FAIRE KASSE?

Gerade bei den Alternativmodellen gibt es fairere und weniger faire Krankenkassen: Wer sich nicht an die Regeln hält und zum Beispiel direkt zu einer Spezialistin geht, muss mit Sanktionen rechnen. Manche Krankenkassen stufen einen dann ohne Vorwarnung in das teure Standardmodell zurück. Mit dem «Krankenkassen Fairness»-Check des Konsumentenschutzes können Sie herausfinden, welche Versicherer unfaire Bedingungen haben: einfach die Krankenkasse und das Modell eingeben (rebrand.ly/fairness-check).

Stiftinnen und Stifte fragen – die Unia rät

Was, wenn ich die Prüfung verhaue?

Was passiert, wenn ich die Abschlussprüfung nicht bestehe? Muss mich mein Betrieb für ein zusätzliches Lehrjahr behalten?

«Nein, dein Betrieb ist nicht verpflichtet, dich für ein zusätzliches Lehrjahr zu behalten. In der Schweiz endet der Lehrvertrag automatisch am im Vertrag festgelegten Datum – auch wenn du die Abschlussprüfung nicht bestanden hast (Art. 346 OR).

Du hast aber das Recht, die Prüfung zu wiederholen (Art. 33 BBV). Um dich darauf vorzubereiten, kannst du ein weiteres Ausbildungsjahr oder einen Teil davon absolvieren – dafür braucht es jedoch einen neuen Lehrvertrag.

Dein Betrieb kann dich freiwillig weiterbeschäftigen, ist dazu aber rechtlich nicht verpflichtet. Wenn er dich nicht behalten will, dann kannst du eine andere Ausbildungsfirma suchen, um die Lehre zu beenden und die Prüfung erneut abzulegen.



Félicia Fasel, Jugendsekretärin.

Kurz gesagt: Wenn du die Prüfung nicht bestehst, darf dein Betrieb dich behalten – muss aber nicht.»

Hast auch du eine Frage an die Unia-Jugendsekretärin? Schreib an lehre@unia.ch.

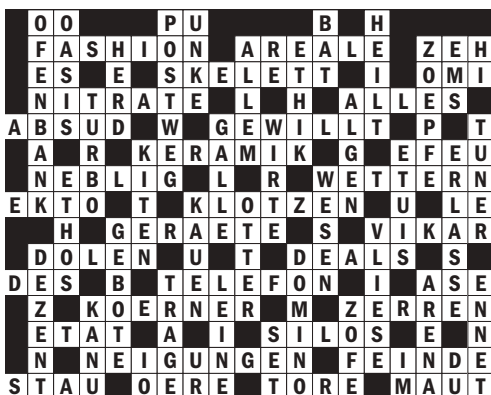
workrätzel

Gewinnen Sie eine Übernachtung!



**Gewinnen Sie eine
Übernachtung mit
Frühstücksbuffet für zwei
Personen im See- und
Seminarhotel FloraAlpina
in Vitznau LU mit einzig-
artigem Panoramablick
über den Vierwaldstättersee.**

LÖSUNG UND GEWINNERIN AUS NR.12
Das Lösungswort lautete: ZOLLWAHNSINN



**DEN PREIS, ein K-Tipp-Abo, hat gewonnen:
Priska Bachmann Gassmann, Kaisten AG
Herzlichen Glückwunsch!**

Autokz. Kanton Waadt	↘	↘	Kinder-spiel-zeug	Unent-schieden beim Schach	zwicken	↘	↘	Acker-gerät	Schott. Stam-mes-ver-bände	Keim-zelle	stark ab-fallend	↘	nord. Gott	↘	Edel-stein-gewicht	verschie-dener Meinung	ost-span. Küsten-fluss	Nach-folgerin der EG
gegen Chaos & Lohn-...	↗		8					Sport-flug-zeugtyp	↗						Figur d. Nibe-lungen-liedes	↗		
Einfüh-lungs-ver-mögen	Entspan-nung, Freizeit		Gebirgs-zug in Nord-afrika		Revolu-tions-parole	↗					7		Tricot-hemd		noch nicht benutzt	↗		
↗	↘		↘					Stadt östlich des Grei-fensees	↘	alt Bun-desrat (Joseph)		schweiz. Philo-soph ↑ (Hans)	↗					sächl. hinwei-sendes Wort
↗		1			voll-bracht, fertig			leck, durch-lässig	↗		10				nach allen Seiten			Bedie-nung im Restau-rant
Zwie-gesang		Velo-antrieb		Plage (fig.)	↗			6				gehack-tes Brat-wurst-fleisch		Feuer-kröte	↗		9	
Bundes-rat: ... gegen das Volk	↗						Stern im Schwan		schweiz. Filmre-gisseur		Tempo drosseln	↗		5				
↗				Staats-besitz in Übersee			Nach-spelse	↗						...-Trainer sind im Streik (Berlin)		fiz. Artikel	↗	
heisse Getränke	Schnei-dewerk-zeug		Film-apparate	↗							Auspuff-ausstoss Mz.		nicht völlig	↗		4		
Coiffeur-laden	↘					Grund-nah-rungs-mittel			schweiz. TV-Mo-deratorin (Patrizia)		Meer-riese der nord. Sage	↗				alle ohne Aus-nahme (sächl.)		Prü-fungen, Stich-proben
↗			Klei-dungs-stück		gern ge-sehen, populär	↗			↘				Mineral		Düsen-flug-zeug	↗		
Luzerner Fuss-ballclub		mit den Ohren wahrzu-nehmen	↗					3		Präpo-sition		Kaviar-fische	↗				2	
Helden-gedichte	↗		11		männl. Fürwort		Bär im Kinder-buch (dt.)		Bundes-amt für Sport	↗					ge-schlos-sen			Augen-blick, im ...
miss-güns-tiger Mensch		...-Initiative	↗									Beto-nung, Tonfall	↗					
↗						Ausruf	↗		Winter-sportort i. Kt. GR	↗				Brauch, Gewohn-heit	↗			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

**Lösungswort einsenden an: work,
Postfach, 3000 Bern 16, oder per E-Mail:
verlag@workzeitung.ch
Einsendeschluss 6. November 2025**

INSERAT



Schweizweite Pflege-Demo

22. November 2025, 14.15 Uhr
Bundesplatz, Bern

Hier gehts zum gratis Transport





WORKLESERINFOTO

Hier gibt es nichts zu klönen

WANN 2. Oktober 2025
WO Klöntalersee GL
WAS Der Herbst von seiner schönsten Seite
Eingesandt von Gaby Ochsenbein, Bern

Gewinnen Sie 100 Franken!

Senden Sie uns Ihr Lieblingsfoto: Wenn es abgedruckt wird, gewinnen Sie 100 Franken! Schreiben Sie uns, was es zeigt und wo, wann und wie es entstanden ist. Bitte vergessen Sie nicht, Ihre vollständige Adresse anzugeben. Senden an redaktion@workzeitung.ch, Betreff «Leserfoto»

WORKPOST



Gastro-Graubünden-Vorstand schickte massenhaft Sex-SMS

Wenn der Chef zum Blowjob

WORK 12 / 2.10.2025: WENN DER CHEF ZUM BLOWJOB BITTET

Das kennt jede Gastro-Frau!

Schrecklich! Ich glaube, jede Frau, die in der Gastronomie arbeitet oder gearbeitet hat, kann eine solche Geschichte erzählen, sei es aus eigener Erfahrung oder von Kolleginnen gehört. Ein Restaurant ist ein fast privater Raum mit engen Gängen, in dem es leicht zu körperlichen Berührungen kommen kann. Umgebungen, die verbale oder körperliche Belästigungen begünstigen. Es ist wichtig, über das Thema zu sprechen und es nicht zu normalisieren! Solidarität mit den Kolleginnen, die das erleben.

BIAWEGE, VIA INSTAGRAM

WORK 12 / 2.10.2025: KEINE KRAFT MEHR FÜR KARRIERE

Mehr als M

Mir reicht es, dass wir Frauen nur auf unsere drei M reduziert wer-

den. Die drei M gibt es, seit wir auf der Welt sind. Es sind Gels, Crèmes und Tabletten auf dem Markt, die den Frauen die Symptome der Menopause einfach wegradieren, aber nein, man greift zu Weleda, Zuckerkügelchen und Bachblütensprays. Das Leben ist so einfach mit Arzneimitteln. Ich bin in der Menopause, seit ich 42 bin, und arbeite 100 Prozent in der Industrie. Dank den Mitteln arbeite ich beschwerdefrei. Sorry für den Frust, aber Frauen sind mehr als die drei M.

ELLA CARUSO, PER MAIL

WORKZEITUNG.CH / 13.10.2025: BAUFRAUEN SAGEN SEXISMUS DEN KAMPF AN

Die Kritik an der Aktion...

Ich bin seit vielen Jahren auf Baustellen in der Schweiz unterwegs, und so was habe ich noch nie gehört! Ganz im Gegenteil: Eher ein sehr respektvoller Umgang miteinander ist die Realität.

OSSY_311078, VIA INSTAGRAM

...und die Antworten

Sie sind ja ein Mann! Kein Problem, aber Sie sind ja nicht überall mit dabei, wenn gegrapscht und primitiv gesprochen wird! Natürlich gibt es überall sehr nette und anständige Männer! Leider sind einige, nicht wenige Männer Mitläufer und auch ein bisschen feige! Männer brauchen eben auch in der Gruppe den Mut, korrekt zu bleiben.

ELISACAMENZ.ODI, VIA INSTAGRAM

Es würde mich interessieren, wie häufig Dir das nun bewusst auffallen wird – jetzt, nachdem Du sensibilisiert worden bist.

MEL.IRIEFEELS93, VIA INSTAGRAM

WORK 11 / 11.9.2025: DOKFILM «NATHALIE», DIE WELT DER ARMUT

Ungerechte Welt

Armut ist wohl keine Schande, doch man steht damit am Rande. Wir brauchen die Mindestrente und der Hungerlöhne Ende. Lasst Obdachlose nicht allein, Mieten müssen bezahlbar sein. Für die Pflege braucht es Gelder, nicht für Managergehälter.

Der Markt allein wird's nicht richten, nur Artenvielfalt vernichten. Die Millionen vom Millionär, wo kommt der ganze Zaster her? Erbschaft, Kapital und Zinsen, Geldvermehrung ohne Grenzen. Die Gesellschaft in Schieflage, es stellt sich die Systemfrage.

Es sagt uns nicht erst der Armutsbericht,

auf unserem Erdball stimmt etwas nicht.

Immer reicher werden Millionäre, daneben wachsen die Armutsheere.

In düsteren Slums leben Millionen, während andre in Palästen wohnen.

Fein lebt sich's am Existenzmaximum, doch auf Dauer bringt's den Planeten um.

Die Leute jenseits der Reichtums-grenze sollten nachdenken, sonst ist bald Sense.

Wohlstand für alle, muss heissen das Ziel, unsre Demokratie steht auf dem Spiel!

Neben der sozialen Frage – auf Erden wird ernst die Lage. Der Schutz von Umwelt und Klima muss vorn stehn auf der Agenda. Das oberste Gebot der Zeit muss heissen Nachhaltigkeit. Statt nur nach Profit zu streben, im Einklang mit der Natur leben.

Kriege fordern Opfer weltweit, millionenfach unsäglich Leid. Zahllose Tränen sind geweint, stoppen wir die Greuel vereint. Dem Blutvergiessen ein Ende, Völker reichen sich die Hände. Allen Menschen Gerechtigkeit, Leben in Frieden und Freiheit!

RAINER KIRMSE, ALTENBURG (DE)

Schreiben Sie uns

Ihre Meinung und Ihre Erfahrungen interessieren uns. Schreiben Sie per E-Mail an redaktion@workzeitung.ch oder an work@redaktion.ch Redaktion Leserbriefe, Gewerkschaft Unia, Postfach, 3000 Bern 16



ANNA REMUND
VOM
SPRINGEN
UND EIN-
TAUCHEN

Aufgewachsen im ländlichen Murten, hat es Anna Remund früh in der Jugend nach Bern verschlagen. Die Pläne, das Gymnasium zu absolvieren, schlug sie kurzfristig in den Wind, um Maskenbildnerin zu werden. «Coiffeuse war eigentlich nur als Sprungbrett gedacht.»

MAFIASERIE. Statt zu springen, blieb sie, wo sie war, und taucht heute nur in ihrer Freizeit ins kühle Nass. Egal wo: Aare, Meer, See – Anna Remund ist gern am und im Wasser und schaut ins Blaue. Daneben macht sie Yoga, bäckt, kocht, liest und guckt Serien. Diese reichen von Comedy bis Krimis. Gerne auch solche, die sie schon kennt, das Bekannte hat etwas Beruhigendes für die 41jährige. Einer ihrer Lieblinge: Sopranos. Die Italo-amerikanische Mafiaserie aus den 90ern trifft ihren Geschmack, trotz Brutalität. «Die habe ich sicher schon drei Mal geguckt!»



Im Salon «Kopfstand» schneidet Anna Remund nicht nur Haare ab, sondern baut auch Vertrauen auf

Wohlfühlort schaffen

Föhne rauschen, Scheren klacken, Stimmen füllen den Raum – und mittendrin Anna Remund. Seit 16 Jahren schneidet die 41jährige im Berner Salon «Kopfstand» Haare. Sie hört zu, erzählt und entdeckt zunehmend die Kraft der Stille.

SARAH FORRER | FOTOS FRANZISKA SCHEIDEGGER
Der Arbeitstag beginnt bei Anna Remund mit einem Knarren. Das setzt ein, wenn die Bernerin die Tür zum Coiffeursalon «Kopfstand» öffnet. Dieser befindet sich am Ende der Länggasse in Bern in einem einstöckigen Gebäude, das sich der Salon mit einer Apotheke teilt. Die Bernerin hat das Knarren fast liebgewonnen. Ein bekanntes Geräusch, dass sie durch den Alltag begleitet. Wie die Musik auch.

«Den Laptop starten und die Playlist drücken – das ist etwas vom ersten, was ich am Morgen mache», sagt die 41jährige und nimmt einen Schluck Wasser. Sie sitzt in einem braunen Sessel am grossen Schaufenster, ebenerdig, herbstlich dekoriert, mit

Blick auf eine Quartierstrasse. Draussen dunkelt es ein. Drinnen verabschieden sich die letzten Kundinnen.

Zwischen vier und acht Menschen bedient Anna Remund täglich. Junge und alte. Frauen, Männer und alles dazwischen. Sie färbt, sie frisiert, sie föhnt, sie schneidet. Daneben bildet sie Lernende aus, sie putzt und wäscht. Eine Lieblingsbeschäftigung hat sie nicht: «Mir macht die Vielfalt Spass! Das Gesamtpaket macht den Beruf aus.»

HAARE ALS STATEMENT. Anna Remund ist seit über 24 Jahren Coiffeuse. Seit 16 Jahren arbeitet sie im «Kopfstand». Ihre Kundinnen kommen, weil sie natürlich ihre Schnitte schätzen, aber auch ihre Art, ihren Humor und ihre ehrliche Meinung. «Ein Coiffeur ist wie ein Arztbesuch: Das ist Vertrauenssache! Man muss sich wohl fühlen.»

Nach all den Berufsjahren hat sie gelernt, die Menschen zu lesen, abzuraten oder zu ermuntern, wenn sie spürt, dass der Wunsch nach Veränderung da ist. Mal etwas Neues auszuprobieren sei gut; wenn

man nichts wage, bleibe man stehen. Sie selbst trug ihre Haare bereits in allen Längen und Formen. Als Teenager waren sie raschelkurz. Pink, blau oder grün eingefärbt – passend zum Umfeld. «Ich war ein politischer Freigeist, oft in der Berner Reitschule. Zwar nicht politisch aktiv, aber links sozialisiert», erinnert sie sich.

In ihren Zwanzigern folgten akkuratere Schnitte. Manga-artige, mit klaren Linien, auch mal blond gesträht. Heute trägt sie ihre Haare lang gewellt in der Naturfarbe. Mit dem Alter und den Kindern wurde nicht nur ihre politische Haltung gemässigt, sondern auch ihre Frisur. Remund: «Ich bin gelassener und ruhiger geworden. Aber soziale Themen beschäftigen mich immer noch.»

FLACHE HIERARCHIEN. So musste sie keine Sekunde überlegen, als sie vor einigen Jahren auf dem Bundesplatz angesprochen wurde, ob sie Unia-Mitglied werden wolle. «Gute Arbeitsbedingungen sind so wichtig, gerade in unserer Branche!» be-



SCHNIPP, SCHNAPP, HAARE AB: Scheren und Besen sind wichtige Arbeitsgeräte von Anna Remund.

tont sie. Die Mutter zweier Kinder verdient 3300 Franken brutto im Monat. Bei einem Pensum von 65 Prozent. Zudem zahlt ihr Chef einen 13. Monatslohn. Eine Seltenheit. «Wir haben einen sehr sozialen, menschenfreundlichen Chef», erzählt Remund.

Dies ist mit ein Grund, warum sie ihm seit 16 Jahren die Treue hält. Ihr gefallen die flachen Hierarchien, die vielen Möglichkeiten, sich weiterzubilden, das gute und bunt durchmischte Team im «Kopfstand», der nebst dem Standort in der Länggasse noch zwei weitere in der Stadt Bern hat. In jedem Salon selbstverständlich: genderneutrale Preise. Männer zahlen den gleichen Preis wie Frauen. Ausschlaggebend für den Preis ist die Zeit, die verwendet wird. «Haar ist Haar!» betont Remund.

Als sie schwanger wurde und ihr erstes Kind bekam, reduzierte sie das Pensum. Heute führen ihr Mann und sie das «klassische Berner Stadtmodell»: Er arbeitet 80 Prozent, sie 65. Das funktioniert – solange alles nach Plan läuft und sie im Vorfeld Zeitfenster für Arztbesuche oder Geburtstage in ihrer Agenda blocken kann.

Unvorhergesehenes wie kranke Kinder, da wird es schwierig. Homeoffice? Natürlich Fehlanzeige! Dann heisst es: Tetris spielen. Kunden absagen, Termine verschieben, auf später vertrösten. Seit Corona fällt ihr dies leichter. «Es ist in der Gesellschaft anerkannter, krank zu sein», sagt Anna Remund.

DIE STILLE AUSHALTEN. Und wie hat sie's mit den Plaudereien? Zuhören, erzählen, Wetter, Ferien, Krankheiten und böser Chef... «Immer auf Empfang zu sein zieht schon an der Energie», gibt Anna Remund zu. Deshalb hat sie es sich angewöhnt, die Stille auszuhalten, zu geniessen – und ein Gespür dafür zu entwickeln, was die Kundinnen wirklich wollen. Manche möchten erzählen, andere aber auch einfach abschalten, in einem Heft blättern, aufs Handy schauen.

Was indes ein Tabu ist, sind hitzige, politisch aufgeladene Diskussionen. Diese Regel hat das Team gemeinsam eingeführt. «Wir sind alle eher links, aber der Coiffeursalon ist nicht der Ort dafür», sagt sie und schaut hinaus auf die Quartierstrasse, die sie nach all den Jahren so gut kennt.

Sie mag das Bekannte. Vertraute. «Ich muss nicht immer nach den Sternen greifen. Es ist einfach gut, wie's ist», sagt sie. Dann greift sie zur Jacke, verabschiedet sich freundlich und öffnet die Tür. Das leise Knarren begleitet Anna Remund in die Stille der Nacht.

Sozialabbauer? Lohndumper?
Jobvernichter? work nennt die Namen.
Angriffig, kritisch, frech.

work abonnieren.

Für nur Fr. 36.– im Jahr
jeden dritten Donnerstag direkt ins Haus.



WORKIMPRESSUM work ist die Zeitung der Gewerkschaft Herausgeberin work, Gewerkschaft Unia Verlag und Redaktion Weltpoststrasse 20, 3000 Bern Postadresse Postfach, 3000 Bern 16 Telefon Verlag und Redaktion 031.350 24 18 E-Mail Verlag verlag@workzeitung.ch E-Mail Redaktion redaktion@workzeitung.ch Internet www.workzeitung.ch Redaktion Anne-Sophie Zbinden (Chefredaktorin), annesophiezbinden@workzeitung.ch; Jonas Komposch (Stv. Chefredaktor), jonaskomposch@workzeitung.ch; Christian Egg, christianegg@workzeitung.ch; Ralph Hug, ralphhug@workzeitung.ch; Darija Knežević, darijaknezevic@workzeitung.ch; Parzival Meister (Produzent/Redaktionsleiter), parzivalmeister@workzeitung.ch; Julia Neukomm, julianeukomm@workzeitung.ch; Iwan Schauwecker, iwanschauwecker@workzeitung.ch Mitarbeit an dieser Nummer Peter Bodenmann, Claudio Carrer, Oliver Fahrni, Sarah Forrer, Laura Gonzalez, Maria Künzli, Mattia Lento, Sonya Mermoud, Regula Rytz, Clemens Studer, Manon Tedesco, Noémie Zur Linden. Gestaltung/Layout Silvia Aeschbach, silviaaeschbach@workzeitung.ch; Nina Seiler, ninaseiler@workzeitung.ch; Korrektorat Urs Remund, ursremund@workzeitung.ch, Andrea Leuthold Sekretariat Fabienne Jalili, verlag@workzeitung.ch Anzeigenmarketing Fabienne Jalili, Telefon 031.350 24 18, anzeigen@workzeitung.ch Druck CH Media Print AG, Im Feld 6, 9015 St. Gallen Abonnement Jahresabonnement (15 Ausgaben) Fr. 36.–, Einzelpreis Fr. 2.80, Euro 2.–. Abodienst Unia-Mitglieder: Bitte wenden Sie sich an die zuständige Unia-Sektion. Übrige Abonnenten: Mo–Fr 9–11.30 Uhr, Telefon 031.350 24 18, abo@workzeitung.ch Auflage 60'488 inkl. Beilagen für alle Mitglieder der Gewerkschaft Unia