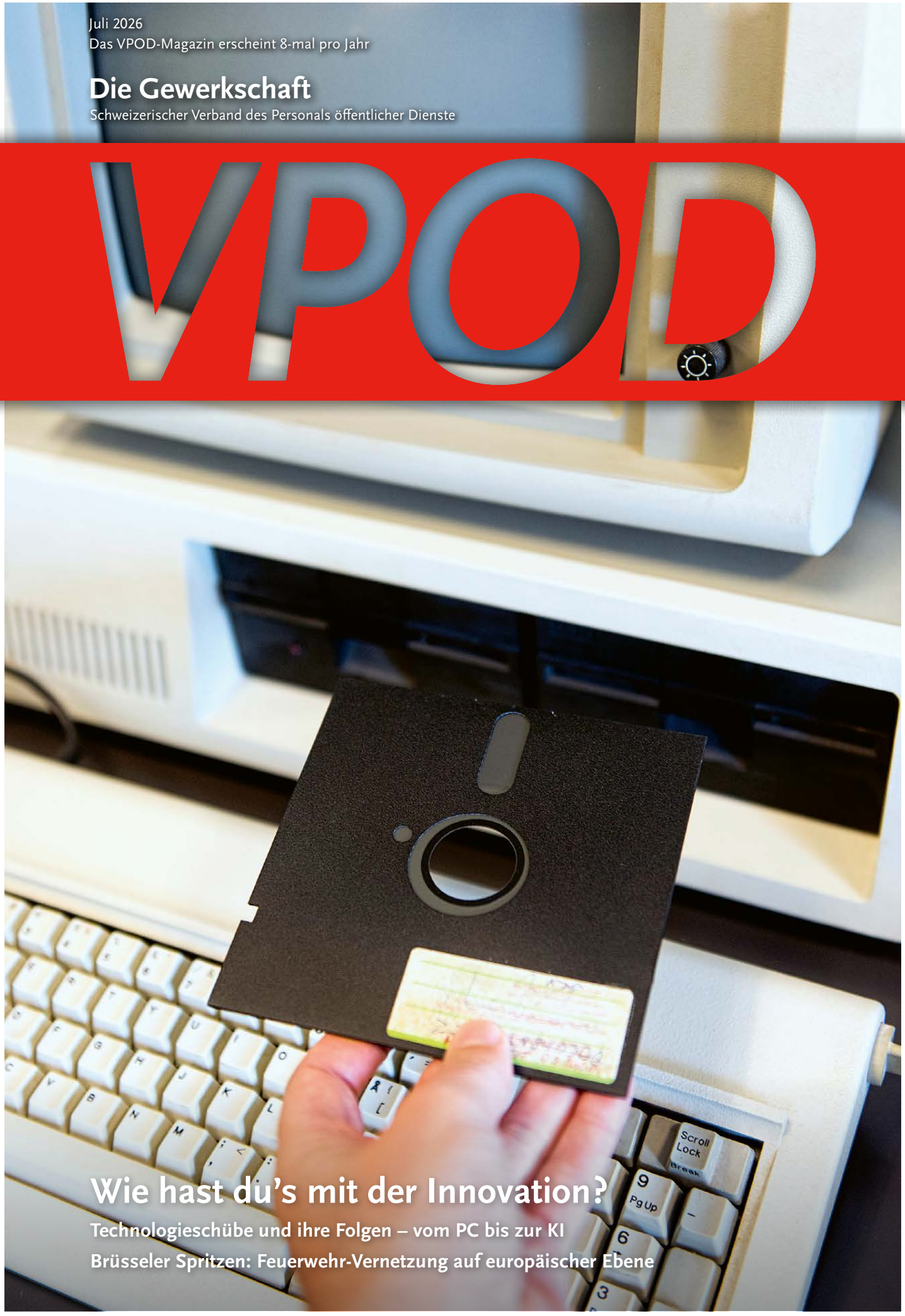
Juli 2026
Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

Die Gewerkschaft
Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

VPOD



Wie hast du’s mit der Innovation?

Technologieschübe und ihre Folgen – vom PC bis zur KI

Brüsseler Spritzen: Feuerwehr-Vernetzung auf europäischer Ebene

solidar suisse

Jetzt spenden solidar.ch

Erdbeben in Venezuela

Die Bevölkerung Venezuelas ist schwer von einem Erdbeben getroffen – mitten in einer sozialen und wirtschaftlichen Krise. Ihre Solidarität ist jetzt wichtiger denn je. Dank Ihrer Spenden können wir sauberes Trinkwasser, Nahrung, Hygieneartikel und Zugang zu medizinischer Versorgung bereitstellen.

Jede Spende rettet Leben. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Themen des Monats

5 **Hände weg vom Mindestlohn**
Referendum jetzt unterschreiben!

6 **Brüsseler Spritzen**
Tag der europäischen Berufsfeuerwehren in Hannover

7 **Den Respekt zurückverlangen**
Aktionstag gegen Gewalt im öffentlichen Verkehr

8 **Die Schule brennt – wir löschen**
Bessere Bedingungen für Lehrkräfte im Kanton Zürich

9 **30. Gleichstellungsgesetzgeburtstag**
Erkämpft in Volksabstimmung und per Frauenstreik

10 **Dichtestress in Unteriberg?**
Eine Nachlese zur «10-Millionen-Schweiz»-Abstimmung

11 **Willkommen in der Klimaerwärmung**
Was angesichts der Hitzewellen nottut

13–20 **Dossier: Neue Technologien implementieren**
Das grosse Interview: Wie Romi Hofer, Kommunikationsleiterin Syndicom, KI einführt
Als der Chef schreiben lernte: Mirjam Mayer hat den Einzug von PCs in der Bundesverwaltung erforscht

Rubriken

4 **Gewerkschaftsnachrichten**
12 **Aus den Regionen und Sektionen**
21 **Antonia W. Fleischmann:** Wo sind die netten Menschen hin?
22 **Wirtschaftslektion:** Zu wenig Zins fürs Alter
23 **Wettbewerb:** Jenseitige
24 **VPOD aktuell**
25 **Hier half der VPOD:** Einmal Versetzung und zurück
26 **Solidar Suisse:** Das Elend hinter KI
27 **Menschen im VPOD:** Rainer Götz, pensionierter Sozialarbeiter, Steuertüftler, Vitznau

Redaktion/Administration:
Postfach, 8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
Nr. 5, Juli 2026
E-Mail: redaktion@vpod-ssp.ch | www.vpod.ch
Erscheint 8-mal pro Jahr

Christoph Schlatter
ist Redaktor des VPOD-Magazins

Eine Messe für Paulinchen

Wohin es einen so verschlägt im Leben, das wird einem ja nicht an der Wiege gesungen. Und auch nicht bei der Anstellung als Gewerkschaftssekretär vor über 20 Jahren. Da war noch keine Rede davon, dass man den Kollegen Schlatter dereinst zum Zuständigen für die Berufsfeuerwehr ernennen und in dieser Funktion an die Interschutz nach Hannover entsenden würde. Genau das ist aber geschehen. Wobei das Hauptziel darin bestand, sich an dieser Messe mit den anderen europäischen Gewerkschaften im Feuerwehrbereich zu vernetzen.

Ich habe bis dato wenn's hochkommt drei oder vier grosse Messen besucht. Als Kind eines Bodenseeseglers war ich einmal auf der Interboot in Friedrichshafen. 1999 hatte ich einen musikalischen Auftritt in Frankfurt am Main: Die Stadt feierte den 250. Geburtstag ihres berühmtesten Sohns und hatte in Zürich Chorgesang für Goethe bestellt. An der Expo 2000 in Hannover mietete ich einen praktischen Elektrocar, den ich – Nichtautofahrer – beim Parkieren erheblich beschädigte. Das haben die bei der Rückgabe an der Mietstation aber zum Glück nicht bemerkt.

Dasselbe Gelände, ein Vierteljahrhundert danach. Die Interschutz ist eine Messe für Feuerwehr- und Sicherheitstechnik. Leute mit Beschaffungsauftrag schauen dort nach Fahrzeugen, Löschsystemen und Schutzausrüstungen. Das Gelände durchstreifen zudem zahllose freiwillige Feuerwehren auf Betriebsausflug. Auch ideelle Aussteller haben ihren Auftritt. Die Gewerkschaft Verdi etwa veranstaltet ein eigentliches Symposium über Sicherheitsstandards und Prävention, über (leider zunehmende) Gewalt gegen Einsatzkräfte und über den Klimawandel und die Folgen.

Auch der kommerzielle Teil der Messe beeindruckt. Was haben Menschen nicht alles ersonnen, um anderen Angehörigen ihrer Spezies das Leben zu retten und zu erhalten. Ich finde das eine grossartige kulturelle Leistung, auf die keine andere Tierart je gekommen ist. Und was es alles an Verbänden und Vereinen gibt. Das Feuerwehrmuseum Wernigerode ist da. Und das Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V. Die Initiative für brandverletzte Kinder heisst – nach dem zündelnden und zu Asche verbrannten Mädchen im «Struwwelpeter» – Paulinchen. Das berührt mich seltsam.

Bittere Ironie: ein Todesfall auf der Interschutz (just als ich dort bin). Bei einem der Wettkämpfe bricht ein Feuerwehrmann zusammen, und bis die notwendigen Rettungsmittel – insbesondere ein spezifischer Intubationsschlauch – da sind, ist es zu spät. Und das, wo es von Rettungsgerät rundherum nur so wimmelt.

Zürich, Paradeplatz: Die Bankbranche will Zukunftstechnologien regeln.

Bern, Bundesplatz: Die Nationalbank will den Franken schwächen.

AHV-Finanzierung: Parole folgt

Dass der Kompromiss zur AHV-Finanzierung im Parlament in letzter Sekunde wieder aufgeschnürt wurde, hat wohl auch den SGB überrascht. Die Mischfinanzierung aus höheren Lohnbeiträgen und einer moderaten Erhöhung der Mehrwertsteuer fand im Nationalrat keine Mehrheit; nur letzterer stimmte er zu. Damit – ohne Lohnprozente – ist die 13. AHV-Rente nicht einmal zur Hälfte finanziert. Für die Anhebung der Mehrwertsteuer ist eine Volksabstimmung zwingend. Der SGB, der sich stets für den Finanzierungsmix eingesetzt hatte, bedauert den Parlamentsentscheid. Mit einer Parole lässt er sich allerdings Zeit; sie soll an einer ausserordentlichen Delegiertenversammlung Ende August gefasst werden. Klar ist für den SGB, dass die Bevölkerung keine Erhöhung des AHV-Alters will, die offenkundig mittelfristig das Ziel der bürgerlichen Verweigerungspolitik darstellt. | *slt/sgb*

Bankbranche mit neuem GAV

Das Bankengewerbe hat sich auf einen neuen GAV geeinigt, der laut den Sozialpartnern Fortschritte bei den «zentralen Zukunftsthemen» der Branche bringt, «darunter Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mobil-flexibles Arbeiten» sowie – natürlich – KI. So wurde etwa die Rolle der Arbeitnehmervertretung bei der Einführung neuer Technologien ausgebaut. Für Azubis bis 25 gibt es eine sechste Ferienwoche; der Mutterschaftsurlaub wird von 16 auf 18 Wochen ausgedehnt. Pascal Lamprecht vom KV Schweiz sieht die Chancen neuer Technologien – «aber nur, wenn der Mensch im Zentrum bleibt». Der neue GAV gilt ab 1. Januar 2027. | *sbpv/slt (Foto: Michael Derrer Fuchs/iStock)*

Bau: Hitzebedingte Verzögerung regeln

«Heute ist klar, dass das grösste Hindernis für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei extremer Hitze der Profit ist», schreibt die Unia über die Bauwirtschaft. Die Bauherren opferten die Gesundheit der Arbeitnehmer, um einige Tage früher fertigzuwerden und mehr Kasse zu machen. Oft würden aus diesem Grund auch minimale Massnahmen – etwa zusätzliche Pausen – verweigert. Dabei steigt das Unfallrisiko auf Baustellen an Tagen über 30 Grad nachweislich um 7 Prozent. Die Unia verlangt die Festlegung verbindlicher Schutzmassnahmen und klarer Temperaturkriterien. Sonst zahlten die Arbeiterinnen und Arbeiter den Preis. Hilfreich wäre etwa die verbindliche Ausgestaltung der in der SIA-Norm vorgeschlagenen Regel, wonach Fristen automatisch nach hinten wandern, wenn die Witterung für die Verschiebung massgeblich war. | *unia/slt*

Endlich den Franken schwächen

Der Franken ist nach wie vor deutlich überbewertet. Die Schweizer Exportwirtschaft hat deshalb Marktanteile verloren – auch weil sich die Nationalbank (SNB) dem Aufwertungsdruck zu wenig entgegenstemmt. Die jüngste Lagebeurteilung gibt dem SGB jetzt Anlass zur Hoffnung: Die SNB spricht von einer «erhöhten» Bereitschaft zu Interventionen am Devisenmarkt. Gleichzeitig führt der Null-Entscheid bei den Zinsen dazu, dass die Zinsdifferenz gegenüber dem Euro grösser wird, was die Attraktivität von Franken-Anlagen ein wenig dämpft. | *sgb (Foto: Cahkt/iStock)*

25 770 Stimmen gegen Altersdiskriminierung

Generationenübergreifende Allianz: Vasos, der gewerkschaftsnahe Senioren-Dachverband, hat gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände Sajv 25770 Unterschriften gegen Altersdiskriminierung an Bund und Parlament übergeben. Hauptanliegen: Der Schutz vor Diskriminierung darf nicht vom Lebensalter abhängen. Bea Heim, Vasos-Präsidentin und ehemalige SP-Nationalrätin, findet es «verrückt»: «Wir feiern ein langes Leben – und diskriminieren die Menschen, die es erreicht haben.» Das sei kein Fortschritt, sondern ein Widerspruch. Vasos und Sajv verlangen einen nationalen Aktionsplan und eine eigene Fachstelle. | *vpod*

Referendum gegen unverschämten Parlamentsbeschluss zur Lohnsenkung: Jetzt unterschreiben!

Hände weg vom Mindestlohn

Das Parlament hat beschlossen, dass kantonale und kommunale Mindestlöhne nicht mehr für alle gelten sollen. Ein Komitee aus Gewerkschaften und Parteien hat gegen diesen Angriff auf Löhne und Volksentscheide das Referendum ergriffen. Jetzt unterschreiben, Bogen liegt bei! | **Text:** *SGB (Foto: VPOD)*

Tausende Arbeitnehmende in der Gastronomie, in der Reinigung, im Coiffeur- oder Bäckereigewerbe haben bereits heute Mühe, mit ihrem Lohn über die Runden zu kommen. Jetzt hat das Parlament beschlossen, dass die kantonalen und kommunalen Mindestlöhne für sie nicht mehr gelten sollen. In Genf, Neuenburg und der Stadt Luzern verlieren sie Kaufkraft, weil die Teuerungsanpassung wegfallen soll. In Kantonen und Städten, die einen Mindestlohn beschlossen, aber noch nicht eingeführt haben, würden Zehntausende niemals davon profitieren.

Es geht den Gewerkschaften und linken Parteien mit ihrem Referendum auch um die Demokratie und den Föderalismus. Mindestlöhne gegen Armut sind Sozialpolitik und liegen damit in der Hoheit der Kantone und Gemeinden. Das hat auch das Bundesgericht jüngst bestätigt. Dort, wo die Kosten der Sozialhilfe anfallen, sollen auch die Instrumente liegen, Armut zu bekämpfen. Bern diktiert, die Kantone zahlen? Der Lohn-Angriff setzt ein gefährliches Zeichen. So wichtig GAV auch sind: Als privatrechtliche Verträge dürfen sie nicht über demokratisch beschlossenen Gesetzen stehen. Das verletzt die Grundsätze des Rechtsstaats.

Frauen besonders betroffen

Dazu kommt: Fast zwei Drittel aller Beschäftigten mit Mindestlohn sind Frauen. Sie arbeiten besonders häufig in den genannten Tieflohnbranchen und führen dort oft die am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten aus. Deshalb sorgen Mindestlöhne für mehr Lohngleichheit. Sie auszuhebeln heisst, solche Fortschritte zunichtezumachen. Aber es gilt auch allgemein: Werden Mindestlöhne geschwächt, steigt der Druck auf die Löhne insgesamt. Unternehmen, die fair zahlen, geraten in Bedrängnis durch Betriebe mit Dumpinglöhnen. Mindestlöhne verhindern diesen Wettbewerb auf dem Buckel der Arbeitnehmenden.

Sie sind eine Erfolgsgeschichte. Wo sie eingeführt werden, gibt es weniger Armutslöhne, ohne dass die Arbeitslosigkeit steigt. Löhne in der Schweiz müssen zum Leben reichen. Und Volksentscheide müssen gelten. Deshalb den beiliegenden Referendumsbogen sofort unterschreiben und abschicken.

Der VPOD ist dabei beim Referendum gegen den Lohnsenkungsbeschluss des Parlaments.

Den Wettlauf nach unten stoppen

Das Bruttoinlandprodukt meines Wohnkantons Genf beträgt 61 Milliarden Franken. Trotzdem sind 17000 Menschen auf Lebensmittelhilfe angewiesen. Prekäre Beschäftigung hat in den letzten Jahren nicht nur in Genf stark zugenommen. Die Arbeitgeber verschärfen den Druck auf allen Ebenen; die Löhne stagnieren oder sinken sogar. Gleichzeitig steigen die unvermeidlichen Lebenshaltungskosten, insbesondere Mieten und Krankenkassenprämien. – Um diesem Wettlauf nach unten entgegenzuwirken, haben einige Kantone und Städte gesetzliche Mindestlöhne eingeführt. Wie Studien zeigen, haben Mindestlöhne keine negativen Auswirkungen. Im Gegenteil: Ihre Einführung hat Tausende von Arbeitnehmenden aus der Armut geholt – insbesondere Frauen, junge Menschen unter 25 Jahren, gering Qualifizierte sowie Beschäftigte in körperlich belastenden Berufen.

Um sich an den Arbeitnehmenden zu rächen, haben die Arbeitgeber jener Branchen, in denen die Löhne verbessert wurden, jetzt den Weg über Bundesbern gesucht, um den Kampf, den sie in den Kantonen verloren haben, doch noch zu gewinnen. In den parlamentarischen Debatten zur «Motion Ettlin» beschwor die bürgerliche Mehrheit die angebliche Sozialpartnerschaft, um diesen neuen Angriff durchzusetzen. Auf diese Geringschätzung der Rechte der Arbeitnehmenden werden wir mit kollektiver Mobilisierung antworten. | *Christian Dandrès, VPOD-Präsident*

Tag der europäischen Gewerkschaften am Verdi-Stand auf der Sicherheitsmesse Interschutz in Hannover

Brüsseler Spritzen

An der Sicherheitsmesse Interschutz in Hannover hat ein eigentliches europäisches Gewerkschaftssymposium zur Berufsfeuerwehr stattgefunden. Alle haben ähnliche Probleme: Steigende Anforderungen stossen auf die Hilflosigkeit klammer Kommunen. Der Klimawandel verschärft die Problemlage. | **Text und Foto:** *Christoph Schlatter*

Reichhaltige Debatten, modernste Geräte und «echtes» Feuer: Interschutz-Messe in Hannover.

Die Interschutz findet nur alle paar Jahre statt: Es ist die weltweit wichtigste Messe für Sicherheits- und Feuerwehrtechnik. Unsere deutsche Schwestergewerkschaft Verdi hat sie als Startrampe für ihre Anliegen genutzt: In Halle 12 zu Hannover stand nicht nur eine prächtige historische Drehleiter aus dem VEB Feuerlöschgerätewerk Luckenwalde. Dort wurde auch ein mehrtägiges Symposium abgehalten, bei dem die aktuellen Fragen rund um die Berufsfeuerwehr praktisch samt und sonders zur Sprache kamen. Am europäischen Tag der Gewerkschaften präsentierte sich das *Firefighters Network* des EGÖD, des Europäischen Gewerkschaftsverbandes öffentlicher Dienste (englisch: EPSU). Per sofort macht auch der VPOD beim Netzwerk mit.

Zweierlei Zonen

Es ging um landesspezifische Schutzstandards und um die Frage, wie weit sich diese übergreifend harmonisieren lassen. Ein grosses Thema ist Asbest und der von ihm verursachte Krebs, dessen Anerkennung als Berufskrankheit noch nicht überall erreicht ist. Die vermeintliche Wunderfaser wurde in den Nachkriegsjahrzehnten hemmungslos verbaut – eigentlich kein grobes Problem, solange alle Abdeckungen intakt sind. Genau das ist bei einem Schadenereignis aber nicht der Fall; die Fasern werden frei und setzen sich etwa auf Textilien ab. Aus diesem Grund muss Einsatzkleidung sofort abgelegt und danach fachgerecht gereinigt werden. Ebenso ist es nötig, dass die Feuerwachen in «weisse» (saubere) und «schwarze» (möglicherweise kontaminierte) Zonen aufgeteilt werden. Wie weit ist man mit diesem Programm?

Beim vom Kollegen Wilhelm Merisaari (Gewerkschaft Kommunal) präsentierten «schwedischen Modell» wird so getan, als ob es *überall* Asbest gäbe. Gleichzeitig wurden in Schweden die medizinischen Kontrollen zur Krebsfrüherkennung nochmals ausgeweitet. Auch bei den deutschen Berufsfeuerwehren ist die Schwarz-weiss-Trennung gemäss Erik Brumm und Michael Hirt vom Verdi-Fachvorstand Feuerwehr etabliert. Das Problem stellt sich eher bei den freiwilligen Feuerwehren: Die Gemeinden haben häufig nicht die Mittel, ihre Häuser in der gewünschten Geschwindigkeit umzubauen. Auch die Beschaffung von Schutzkleidung, die auf die unterschiedlichen Einsatzarten abgestimmt ist, kommt bei den professionellen Korps schneller voran als bei den ehrenamtlichen.

Die Klimaerwärmung verschärft die Problemlage, weil Schadenereignisse wie Starkniederschläge und Vegetationsbrände zunehmen. Und schlicht wegen der Temperaturen: Ein überhitzter Körper ist auch anfälliger für Gefahrenstoffe aller Art, und die grosse Hitze führt ins Dilemma: möglichst stark schützende Kleidung vs. Beweglichkeit und atmungsaktives Wohlbefinden. Die Zunahme von Grossereignissen, die grenzübergreifende Einsätze erforderlich machen, spricht ebenfalls für die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards. Heute muss vieles im Land oder in der Kommune erkämpft werden.

Anerkennung angestrebt

Die polnische Gewerkschaft KSP NSZZ Solidarność war bei sich im Land immerhin mit ihrer Forderung nach einer Taskforce erfolgreich. «Aber jedes Mal, wenn die Regierung wechselt, müssen wir alles wieder von vorne erklären», erzählt Kollege Szymon Kokot. Nikos Lavranos von der griechischen POE-YPS erinnert daran, dass auch die beste Ausrüstung nichts nützt, wenn es um die Arbeitsrechte schlecht bestellt ist. In Athen wartet man auf ein Gerichtsurteil, das dem Feuerwehrberuf die Anerkennung als «gefährlich und gesundheitsschädlich» sichern soll. Pablo Sánchez Centellas, der die Bestrebungen für den EGÖD auf europäischer Ebene koordiniert, braucht eine gehörige Portion Pragmatismus. Das Wünschbare an Kleidung und Gerät ist oft teuer; die Messe zeigt's. Es gilt, mit beschränkten Finanzen den bestmöglichen Schutz zu erzielen. Der Kollege aus Schweden setzt darum stark auf «Brüssel»: Manchmal ist es einfacher, die Dinge in der EU voranzubringen als in der jeweiligen Hauptstadt.

Am 3. September ist Aktionstag gegen Gewalt im öffentlichen Verkehr – VPOD folgt dem Impuls des SEV

Respekt hat Vorfahrt

Die zunehmende Gewalt gegenüber Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates – in welcher Form oder Uniform auch immer – besorgt die Gewerkschaften. Der SEV hat eine Charta für mehr Sicherheit wiederbelebt. Am 3. September ruft auch der VPOD zum nationalen Aktionstag. | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Keystone)*

Der Megatrend ist ebenso unverkennbar wie beunruhigend: Gewalt gegen Angestellte im Service public nimmt zu. Betroffen ist die Sozialarbeiterin auf dem Amt ebenso wie der Billettkontrolleur im Tram. Erst recht im Fokus stehen uniformierte Kräfte: Sie trifft häufig ein unartikulierter Hass gegen «den Staat» und seine Repräsentantinnen und Repräsentanten, selbst dort, wo diese in keiner Weise repressiv, sondern rettend und schützend unterwegs sind. Das Extrembeispiel ist regelmässig die Silvesternacht in Berlin: Rettungskräfte werden dort durch waagerecht auf sie geschossene Feuerwerkskörper frontal attackiert. Am Neujahrsmorgen 2026 wurden in der deutschen Hauptstadt 30 verletzte Beamte gemeldet.

Anstieg seit Corona

Auch im öffentlichen Verkehr scheint Gewalt immer weiter um sich zu greifen. Anfang Februar wurde in Rheinland-Pfalz ein Zugbegleiter zu Tode geprügelt – von einem Fahrgast, der kein gültiges Ticket hatte. In Bologna wurde im Januar ein Zugbegleiter erstochen. Auch in der Schweiz gibt es Fälle, wenn auch bisher – zum Glück – keine tödlichen: Im SBB-Zug von Basel nach Luzern wurde im letzten September ein Zugbegleiter von einem Fahrgast erst verbal, dann körperlich angegriffen, bis er blutend und bewusstlos auf dem Boden lag. Schlimmeres verhinderte das Eingreifen beherzter Mitreisender.

Matthias Hartwich, Präsident der Verkehrsgewerkschaft SEV, sieht einen Zusammenhang mit der Corona-Pandemie: Damals musste Verkehrspersonal die Maskenpflicht durchsetzen; seither sei der Anstieg von Übergriffen ungebremst: «Respektloses Verhalten gegenüber dem Personal scheint normal geworden zu sein.» Ein erster Meilenstein im Kampf dagegen ist die «Charta für die Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Verkehr» bzw. deren Neuauflage. Ursprünglich 2000 abgeschlossen, ist das Bekenntnis letzten Herbst vom SEV und von 50 Verkehrsunternehmen aktualisiert und bekräftigt worden.

Extrembeispiel für Gewalt gegen Einsatzkräfte: Silvester in Berlin.

Der Charta liegt ein weiter Gewaltbegriff zugrunde, der auch verbale Aggression einschliesst. Sexismus, Rassismus und LGBT-Phobie werden spezifisch erwähnt. Wichtig ist der Verweis auf Artikel 59 des Personenbeförderungsgesetzes, der Angriffe auf Personal von öffentlichen Transportunternehmen als Offizialdelikte einstuft. Das bedeutet, dass die Staatsanwaltschaft auch in Fällen, wo sonst nur auf Anzeige des Opfers hin ermittelt wird, tätig werden muss. Oder tätig werden *müsste:* Offenbar ist die Handhabung des Strafartikels in den Kantonen nicht einheitlich. SEV und VöV haben deswegen einen Brief an die 26 Staatsanwaltschaften der Schweiz geschrieben. Ihre Forderung: mehr Konsequenz!

VPOD unterstützt Aktionstag

Die Unternehmen verpflichten sich mit der Charta zur Prävention und zur medizinischen, psychologischen und juristischen Unterstützung der Opfer. Die Personalvertretungen sichern ihrerseits zu, «sich beim Personal dafür einzusetzen, dass Dienstleistungen auf höchstmöglichem Niveau erbracht werden, damit die Aggressivität gewisser Fahrgäste gemeistert werden kann». Selbstverständlich befolgt auch der im Nahverkehr der Deutschschweiz tätige VPOD den für 3. September angekündigten Aktionstag unter dem Motto «Stopp Gewalt! Mehr Respekt für das Personal!». Micha Amstad, Zentralsekretär betont: «Angriffe auf Mitarbeitende im öffentlichen Verkehr sind Angriffe auf uns alle. Sie sind Ausdruck einer gesellschaftlichen Entwicklung, die wir nicht akzeptieren wollen dürfen. Der VPOD bleibt dran und fordert von den Unternehmen umfassende Unterstützung der Betroffenen und den Schutz des Personals.»

Im Kanton Zürich hat das Stimmvolk die Chance, die Bedingungen für Lehrkräfte zu verbessern

Die Schule brennt – wir löschen

Dieser Sommer ist heiss. Die Aussentemperaturen brechen Rekorde. Aber auch *in* den Schulzimmern herrscht dicke Luft: Seit Jahren arbeiten Lehrpersonen und andere Fachleute jenseits des Tragbaren. Ein Ja bei der Zürcher Volksabstimmung vom September brächte Erleichterung. | **Text:** *Pinuccia Rustico, VPOD-Regionalsekretärin (Foto: ruxiphoto)*

«Die Schule brennt» lautete der Slogan der grossen Zürcher Bildungsdemonstration vom Juni 2024. Das Motto beschreibt eine Realität im Bildungswesen: zu viel Arbeit, zu wenig Anerkennung, zu wenig Zeit. Vor allem für die Schülerinnen und Schüler, die am meisten davon brauchen. Am 27. September haben die Stimmberechtigten des Kantons Zürich die Möglichkeit, etwas dagegen zu tun. An die Urne kommt eine Änderung des Lehrpersonalgesetzes, eine längst fällige Korrektur, auf die der VPOD seit fast zehn Jahren wartet. Seit 2017. Seit damals gilt nämlich der neue Berufsauftrag für Lehrpersonen an der Volksschule.

Einige Jahre später zeigte eine Evaluation klar: Die vorgesehene Zeit für Vor- und Nachbereitung, für Elterngespräche und für Absprachen mit schulischen Fachpersonen entspricht nicht der Realität. Das Ergebnis der Auswertung blieb jahrelang unter Verschluss. Der Missstand wurde nicht behoben. Seither haben Lehrpersonen Jahr für Jahr hunderte von unbezahlten Überstunden geleistet. Still, pflichtbewusst und oft auf Kosten der eigenen Gesundheit haben sie spätnachts noch Unterricht vorbereitet, haben sie Elterngespräche in die Kaffeepause gelegt, die Absprache mit der Heilpädagogin zwischen Tür und Angel im Flur erledigt. Die Gesetzesänderung, über die im September entschieden wird, setzt hier an: Lehrpersonen sollen mehr anerkannte Arbeitszeit für diese Aufgaben erhalten. Zeit, die längst gelebt, aber nie entlöhnt wurde.

Guter Schulunterricht braucht vor allem eines: Zeit.

Keine Frage des Lohns

Und doch wäre es ein Missverständnis, die Abstimmung als reine Lohnfrage zu lesen. Es geht nicht um eine Lohnerhöhung. Es geht darum, dass Arbeit, die bereits geleistet wird, endlich als solche anerkannt wird. Und es geht um die Qualität, um das, was Schülerinnen und Schüler erleben. Denn guter Unterricht braucht Zeit. Nicht nur die Zeit vor der Klasse, sondern auch die Zeit davor und danach: um sich vorzubereiten, um mit Fachpersonen zu sprechen, um individuelle Förderung zu planen. Eine Klassenlehrperson, die chronisch überlastet ist, kann diese Aufgaben nicht mehr so wahrnehmen, wie es nötig wäre. Das spüren am Ende die Kinder. Besonders betroffen sind auch spezialisierte Fachleute: Logopädinnen, psychomotorische Therapeuten, DaZ-Lehrpersonen, oft kommunal angestellt und kaum sichtbar in der Debatte.

Der Zürcher Kantonsrat hat die Gesetzesänderung im März 2026 angenommen. Ein erster Schritt nach fast zehn Jahren Stillstand. Kleiner als erhofft, aber real. Doch über 100 Gemeinden, unterstützt von FDP und SVP, haben das Referendum ergriffen. Ihr Argument: zu teuer. So wird eine Finanzierungsdebatte zwischen Kanton und Gemeinden auf dem Rücken der Lehrpersonen ausgetragen. Dabei muss klar benannt werden: Wer den Lehrpersonen sagt, die Löhne seien hoch genug, verschweigt, dass ein 100-Prozent-Pensum unter diesen Bedingungen kaum noch realistisch ist und dass die vielzitierten «Ferien» grösstenteils für Vorbereitung und Weiterbildung genutzt werden.

Dass es jetzt immerhin eine Volksabstimmung gibt, ist das Ergebnis jahrelanger gewerkschaftlicher Arbeit. Die Bildungsdemo vom Juni 2024 war ein sichtbares Zeichen: Tausende Menschen waren auf der Strasse, Lehrpersonen aus allen Gemeinden des Kantons, gemeinsam mit solidarischen Stimmen aus der Gesellschaft. Es folgten lange Sitzungsabende, Petitionen, Debatten. Seit Monaten sind die Lehrpersonen des VPOD in Bewegung: in Schulhäusern, an Bahnhöfen, in Fachgruppen und online. Sie führen Gespräche, verteilen Informationen, mobilisieren ihr Umfeld.

Ein letztes lautes Zeichen

Kurz vor der Abstimmung gehen wir noch einmal gemeinsam auf die Strasse; eine zweite Bildungsdemo als letztes lautes Zeichen vor dem Urnengang. Dieser hat über Zürich hinaus Bedeutung: Der Sommer ist heiss. Die Schule brennt. Und im September fangen wir an zu löschen.

Erkämpft in Volksabstimmung und per Frauenstreik, eingeführt vor 30 Jahren

Gleichstellungsgesetzgeburtstag

Am vergangenen 1. Juli war das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) 30 Jahre in Kraft. Mit der Nichtigerklärung von Rachekündigungen und der Beweislasterleichterung betrat es 1996 Neuland. Bei der Lohngleichheit hat sich (zu) wenig getan. | **Text:** *Michela Bovolenta, VPOD-Zentralsekretärin (Foto: linephoto/iStock)*

Frauenpower: Das Gleichstellungsgesetz hat grosse Fortschritte gebracht. Der 14. Juni 2027 wird neue Impulse geben.

Am Ursprung stand die Volksabstimmung vom 14. Juni 1981, welche die Gleichstellung in die Verfassung schrieb. Dann geschah erst einmal ein Jahrzehnt nichts. Es brauchte den (ersten) Frauenstreik von 1991, bis die Dinge in Gang kamen, das Gleichstellungsgesetz (GlG) erarbeitet und – im März 1995 – vom Parlament verabschiedet wurde. Neu war das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; zuvor hatte es keine derartige Bestimmung gegeben. (Auch nicht im Bundesratsentwurf zum GlG.) Inzwischen hat die bundesgerichtliche Rechtsprechung festgehalten, dass das Phänomen nicht nur körperliche Handlungen betrifft, sondern alle sexistischen Äusserungen und Verhaltensweisen umfasst, die das Arbeitsklima vergiften können.

Schutzniveau angehoben

Neu ist im GlG auch die Qualität des Kündigungsschutzes. Das Obligationenrecht schützt Beschäftigte ja kaum vor missbräuchlicher Kündigung, da es auch für noch so eindeutig missbräuchliche Kündigungen keine Aufhebung vorsieht, sondern lediglich die Zahlung einer Entschädigung (maximal 6 Monatslöhne). Die neuen Bestimmungen des GlG, die Diskriminierung verbieten, drohten jedoch unwirksam zu bleiben, wenn ihnen kein Schutz vor Rachekündigung beigegeben ist. Aus diesem Grund sieht das GlG die Möglichkeit vor, Rachekündigungen – also solche, die als direkte Antwort auf eine Diskriminierungsbeschwerde erfolgen – gerichtlich für nichtig erklären zu lassen. Eine solche Möglichkeit fehlt allen anderen Arbeitnehmenden (noch). Ein analoges Schutzniveau wäre dringend wünschbar – für alle, besonders aber für gewählte Personalvertretungen.

Speziell im GlG ist auch die Beweislastumkehr: Den Nachweis einer Diskriminierung zu erbringen, kann für die Arbeitnehmerin eine schier unmögliche Aufgabe sein. Deshalb ist es zu begrüssen, dass das GlG hier eine Erleichterung vorsieht: Es reicht aus, wenn sie das Vorliegen einer Diskriminierung in einem ersten Schritt glaubhaft macht. Danach steht der Arbeitgeber in der Pflicht zu beweisen, dass *keine* Diskriminierung vorliegt.

Hinsichtlich der Lohngleichheit hatte das GlG grosse Hoffnungen geweckt, doch seine Umsetzung war eine Enttäuschung. Unter dem Druck der bürgerlichen Parteien hat das Parlament den Begriff der Gleichwertigkeit verwässert und weder Kontrollen noch Sanktionen vorgesehen. Da das Gesetz unwirksam war, wurde es 2018 revidiert. Das Parlament statuierte die Pflicht zur Lohnanalyse, wollte aber erneut weder kontrollieren noch sanktionieren. 2025 räumte der Bundesrat ein, dass «mehr als die Hälfte der Arbeitgeber ihren Verpflichtungen zur Analyse der Lohngleichheit nicht nachkommen». Während die Rechte unermüdlich versucht, das GlG zu schwächen, muss festgestellt werden, dass bereits die Analysemethode die Sichtbarkeit bestehender Ungleichheit minimiert. Insbesondere berücksichtigt sie eine Vielzahl sogenannt erklärender Faktoren (Alter, Dienstalter, Ausbildung, Beruf, hierarchische Stellung, Branche usw.), die selbst mit Diskriminierung zusammenhängen. Heute beträgt das durchschnittliche Lohngefälle 16,2 Prozent, sein unerklärter Teil 7 Prozent. Betrachtet man die einzelnen Branchen, sind die tatsächlichen Ungleichheiten weitaus grösser: 25 Prozent beträgt die Differenz zwischen dem Medianlohn im Gesundheitswesen (in dem jede vierte Frau beschäftigt ist) und demjenigen im Finanzsektor.

Streik statt Gesetz

Heute verlassen sich Frauen und geschlechtliche Minderheiten nicht mehr in erster Linie auf das Gleichstellungsgesetz, sondern zunehmend auf Mobilisierung und den feministischen Streik. Genau das wird übrigens für den 14. Juni 2027 vorbereitet: ein neuer grosser feministischer und Care-Streik, um diese für das Leben unverzichtbare Arbeit sichtbar zu machen. Und aufzuwerten.

Chaos-Initiative («Keine 10-Millionen-Schweiz») überraschend deutlich verworfen

Dichtestress in Unteriberg?

Deutlicher als erwartet, mit 54,8 Prozent, hat die Stimmbevölkerung zur unsäglichen Chaos-Initiative der SVP Nein gesagt. Die Betrachtung der Resultate zeigt die notorischen Gräben (Rösti, Stadt–Land), aber auch manch Erstaunliches. Leidet Unteriberg unter Dichtestress? Echt jetzt? | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Chris.urs-o/Wiki CC)*

Unteriberg als Hochburg von Dichtestress und Wohnungsnot?

Der SGB war am schnellsten: Schon um 12.51 Uhr am Abstimmungssonntag versandte er sein Communiqué «Nein zu Abschottung, Fremdenfeindlichkeit und Saisonnierstatut: Die Arbeitnehmenden brauchen echte Lösungen für ihre Probleme». Um 13.01 Uhr folgte die Unia. Der VPOD verschickte seine Medienmitteilung um 13.15 Uhr, eine Minute später folgte jene des Arbeitgeberverbandes. Dass so schnell klar sein würde, dass die Chaos-Initiative («Keine 10-Millionen-Schweiz») der SVP abgelehnt ist, hatte man im Vorfeld nicht gedacht. Viele hatten sich auf einen langen, schweisstreibenden Sonntagnachmittag eingestellt – wie weiland bei der Masseneinwanderungsinitiative (2014) oder beim Verhüllungsverbot (2021).

Auch Ständemehr verfehlt

Beim VPOD herrscht «grosse Erleichterung» über dieses «Nein zu einer Schweiz der Fremdenfeindlichkeit». Es sei nicht gelungen, «Arbeitnehmende mit und ohne Schweizer Pass gegeneinander auszuspielen». «Ein starkes Bekenntnis zur Solidarität, zum Lohnschutz und zu einem funktionierenden Service public» sieht VPOD-Präsident Christian Dandrès im Volksverdikt. Auch für die Unia steht im Vordergrund, dass «eine Rückkehr zum menschenverachtenden Saisonnierstatut» vom Tisch ist. Die Karte mit den Resultaten zeigt die bekannten Gräben nach Sprachregionen und zwischen Stadt und Land. Alle Westschweizer Kantone weisen satte Nein-Mehrheiten auf, die sprachlich gemischten (Wallis und Freiburg) knappere. Immerhin sieben Deutschschweizer Kantone sind ebenfalls im Nein-Lager: beide Basel, Bern, Luzern, Zug, Zürich, Schaffhausen und Graubünden, so dass die Initiative auch das Ständemehr klar verfehlt.

Die Extrempositionen belegen die Stadt Bern, wo fast 84 Prozent mit Nein gestimmt haben, und das Schwyzer Dorf Unteriberg (SZ). Der Schriftsteller Meinrad Lienert hatte dort einmal «ein witziges, geweckes Völklein» vorgefunden; heute ist Unteriberg die konservativste Gemeinde der Schweiz. Für den Bevölkerungsdeckel votierten fast 91 Prozent. Das zeigt: Es ging bei der Abstimmung gar nicht um die von der SVP genannten Probleme. Dichtestress in Unteriberg, wo es Viereinhalb-Zimmer-Wohnungen für unter 2000 Franken gibt? Wahrscheinlicher ist, dass man einfach mit dem schnellen Gang des Wandels Mühe hat. Das haben andere auch. Man kann trotzdem, bevor man abstimmt, darüber nachdenken, welche Rezeptur hilft und welche eher nicht.

Wie weiter? Der VPOD sieht namentlich fürs Gesundheitswesen und für den Sozialbereich schwarz; auch wegen der erschwerten Zulassung zum Zivildienst, die vom Volk leider am selben Sonntag beschlossen wurde. «Den Herausforderungen im überlasteten Gesundheitswesen und anderen Branchen muss nun mit echten Lösungen begegnet werden statt mit weiteren Attacken gegen jene, welche den öffentlichen Dienst heute massgeblich vor dem Kollaps bewahren.» Deutliche Nachbesserungen bei der Umsetzung der Pflege-Initiative würden unumgänglich, so der VPOD. Er legt zudem Wert auf die Feststellung, dass die von rechts angemahnten und von breiten Bevölkerungskreisen empfundenen Probleme wie Wohnungsnot oder Engpässe im öffentlichen Verkehr real, aber just von SVP & Co. mitverursacht sind. Es braucht dort Investitionen, keine Sparpakete.

Sozialpartnerpakt unverzichtbar

Auch die ungenügende Lohnentwicklung, die hohe Erwerbslosigkeit und die Diskriminierung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt rufen nach Antworten. Der SGB plädiert für eine echte Unterstützung bei der Stellensuche sowie einen besseren Kündigungsschutz. Bei der Europafrage hat es das Parlament in der Hand: Das sozialpartnerschaftlich vereinbarte Lohnschutzpaket ist unabdingbar, wenn für die Bilateralen III eine Mehrheit zusammengetrommelt werden muss.

Hitzewelle um Hitzewelle überrollt die Schweiz – was heisst das für den öffentlichen Dienst?

Willkommen in der Heisszeit

Dieses Jahr ging es schon Mitte Juni los mit Extremtemperaturen. Der VPOD analysiert aktuell die Lage in den verschiedenen Branchen. Klar ist: Der Sommerhitze muss auf zwei Ebenen begegnet werden: betrieblich und politisch. | Text: *Christoph Schlatter* *(Foto: Robert Fruehauf/iStockphoto)*

Die 39 Grad aus Binningen (Basel-Stadt) sind die höchste in der Schweiz je gemessene Juni-Temperatur. Es folgten im Juli weitere Hitzewellen, und es würde wundern, wenn sich der August mässigte. Die extremen Sommertemperaturen sind offensichtlich gekommen, um zu bleiben. Es handelt sich längst nicht mehr um Einzelphänomene, sondern um eine klimatische Verschiebung im Zusammenhang mit der menschengemachten Erderwärmung. Für den VPOD heisst das, dass die Gefährdungslage und die Möglichkeiten zur kurz- und mittelfristigen Abhilfe in den einzelnen Branchen neu durchdekliniert werden müssen.

Das Rollfeld wird zum Grill

Die brutalsten Herausforderungen im VPOD-Organisationsgebiet finden sich auf dem Flughafen und bei der Berufsfeuerwehr. Auf dem Rollfeld eines Flughafens ist die Hitze unerträglich: Schnell einmal werden dort, weil auch die Flugzeuge Wärme abstrahlen und weil es keinen Schatten gibt, Temperaturen von 60 °C und mehr erreicht, auch wenn das Thermometer im Schatten «nur» gut 30 °C zeigt. Auch für die Feuerwehren ist die extreme Hitze besonders hart. Man kann dort, wie etwa auch für gewisse Strassen- oder Gartenarbeiten, nicht einfach Tenüerleichterung machen. Die Spezialschuhe bleiben an den Füssen, der Helm aufm Kopf. Für Arbeiten im Freien gibt die Resolution der Verbandskonferenzen Bau Land Forst sowie Wartung und Reinigung von 2024 eine Idee, in welche Richtung nachgedacht oder nachgeschärft werden muss. Schon bei einer Aussentemperatur von 25 °C im Schatten sieht sie Massnahmen vor: «gesteigerte Aufmerksamkeit für genügend Flüssigkeitszufuhr, ausreichende Trinkpausen und ausreichend Wasser und elektrolythaltige Getränke vor Ort, Anpassung der Arbeiten an die Situation, Verlagerung von Arbeiten in den Schatten, Sorge für genügend Pausen an einem schattigen Ort, Ausdehnung der Pausenzeiten, Tenüerleichterung wo möglich, allgemeine Verlegung der Arbeitszeiten in den frühen Morgen und dergleichen.»

Die Vorverschiebung der Arbeit in die Morgenstunden ist an sich eine gute Idee, aber sie kollidiert mit dem Takt der restlichen Gesellschaft, die morgens um 5 Uhr nicht durch eine rumpelnde Kehrichtabfuhr aus dem Schlaf geholt zu werden wünscht. Wichtig ist aber zunächst, dass überhaupt saubere Temperaturmessungen erfolgen – direkt an den Arbeitsplätzen und so, dass die Gesamtexposition erhoben wird, also neben Temperatur auch Wärmestrahlung, Luftzug und -feuchtigkeit, die erst in ihrer Gesamtheit das Hitzeempfinden definieren. Dann müssen Grenzwerte festgelegt und mit einem fixen Massnahmenplan verbunden werden. Und zwar auf eine Weise, dass im Zweifelsfall dann eben eine Hecke unbeschnitten, ein Mathetest ungeschrieben bleibt und ein Flugzeug verspätet abhebt.

Eine kostenlose Glace

Dass mehr Personal erforderlich ist, wenn mehr Pausen gemacht werden müssen, versteht sich von selbst. Dass das Problem auch in Innenräumen besteht, ist ebenfalls nicht neu. Ein dramatisches Beispiel für die Lage gibt etwa ein Communiqué des VPOD Genf über die unhaltbare Situation in einzelnen Spitälern, insbesondere in der Geriatrie Trois-Chêne. Dort heizt es die nicht klimatisierten Zimmer auf über 30 °C und bis zu 34 °C. «In diesen Zimmern leben unsere Eltern und Grosseltern – ältere, gebrechliche Frauen und Männer, die sich am Ende ihres Lebens befinden und diese Hitzewelle in einem Gebäude durchstehen müssen, das sie nicht vor der Hitze schützen kann», schreibt der VPOD. Derweil leide auch das Pflegepersonal, das seine Arbeit aber trotz Erschöpfung fortführe. Bisherige Massnahmen: «eine zusätzliche 15-minütige Mittagspause und eine kostenlose Glace pro Woche.» Verdikt VPOD: unzureichend.

Der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende ist ein traditionelles Anliegen der Gewerkschaften. Die nunmehr regelmässige Sommerhitze schafft neue Erfordernisse und neuen Regulierungsbedarf. Einiges ist nur mittelfristig machbar – etwa die Ausstattung der Schweiz mit Klimaanlagen. (Vulnerable müssen logischerweise zuerst geschützt werden.) Anderes gehört auf die politische Ebene. Der VPOD anerkennt die Drastik und Gefährlichkeit des Klimawandels und unterstützt Massnahmen, die in sozialverträglicher Weise seine Ursachen bekämpfen. Entsprechend bringt er sich auch auf der politischen Ebene ein.

Maternité in Lausanne: Entbindung als Verlustgeschäft.

VBZ in Zürich: Vollautomatik als Sonderfall.

Schwere Verstösse am «Gluthafen» Genf

Die VPOD-Sektion Trafic aérien, die am Flughafen Genf das Bodenpersonal vertritt, prangert massive Verstösse gegen Schutzvorschriften bei Hitze an. Was den Beschäftigten von den Bodenabfertigern Swissport und Dnata sowie vom Flughafen selbst zugemutet werde, sei weit jenseits der vom kantonalen Arbeitsinspektorat erlassenen Dringlichkeitsrichtlinien, schreibt der VPOD. Gemäss diesen Notfallmassnahmen gilt für unverzichtbare Tätigkeiten im Freien, dass Arbeit in der Sonne nach 13 Uhr nicht länger als eine Viertelstunde am Stück dauern darf. Ausserdem sind ab Hitzebelastungsstufe 3 mindestens 15 Minuten Pause pro Arbeitsstunde vorgeschrieben. Die Wärmeabstrahlung auf dem Rollfeld führt zu Temperaturen von über 60 Grad. Gemäss den Berichten, die dem VPOD vorliegen, waren an verschiedenen Orten die Pausen viel zu kurz. Der VPOD fordert unangekündigte Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht. | *slt*

Aargau: Der Kindergarten gehört zur Schule

65 Kindergartenlehrpersonen aus dem Aargau haben eine Resolution verabschiedet: Sie verlangen die Angleichung ihrer Lohneinstufung an jene der Primarschullehrkräfte. Denn: Kindergartenlehrpersonen leisten Bildungsarbeit und tragen grosse pädagogische Verantwortung in einer entscheidenden Entwicklungsphase – der Kindergarten ist darum mit Fug und Recht längst Teil der Volksschule. Eine tiefere Einstufung ist sachlich längst nicht mehr zu rechtfertigen. Die Revision des Lohndekrets bietet nun die Chance, die Ungleichbehandlung zu korrigieren. | *vpod*

VBZ: Fahrpersonal mit starkem Signal

Weit über 1000 VBZ-Angestellte haben sie unterschrieben: die «Petition für faire Arbeitsbedingungen», die Anfang Juli dem zuständigen Zürcher Stadtrat, Michael Baumer, übergeben worden ist. Die VBZlerinnen und VBZler wollen, dass ihr Betrieb beim Pilotversuch der Stadt Zürich für eine 35-Stunden-Woche mitmacht. Wichtig ist ihnen zudem, dass sie zwischen zwei Dienstteilen nicht mehr länger als 90 Minuten Pause machen müssen. Mit 12-, 13- oder 14-stündigen Präsenzzeiten soll Schluss sein. Ebenso mit der zu knappen Ansetzung von Zeitpauschalen. Die Petition steht vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsbedingungen nach der vom ZVV verschuldeten Implosion des Rahmen-GAV für 2028 neu verhandelt werden müssen. | *vpod (Foto: Michael Derrer Fuchs/iStock)*

Waadt: Staatsrat weiter stur

Obwohl es nach der mehrwöchigen Mobilisierung im vergangenen Jahr nach Entspannung aussah, sind die grundlegenden Differenzen zwischen dem VPOD und der Waadtländer Regierung nicht ausgeräumt. Der Staatsrat arbeite ohne den geringsten Willen zur Konsultation an einem Budget für 2027, das die Fehler des letztjährigen zu wiederholen drohe, sagt der VPOD. Der angekündigte «Plan zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts», angekündigt aufs erste Halbjahr 2026, lässt dagegen weiter auf sich warten. Auch die Nutzerinnen und Nutzer des Service public werden unter den Folgen leiden, wenn die Regierung sich weiter in ihre einseitigen Steuersenkungs- und Abbaupläne verbeisst. | *slt*

Der Aufstand der Lausanner Hebammen

Der VPOD hat am Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes (23. Juni) auf die schwierige Lage der Geburtsabteilungen hingewiesen. Chronische Unterbesetzung haben das Personal in einer Weise erschöpft, dass die Sicherheit der Patientinnen in Gefahr zu geraten droht. Grund ist das Fallpauschalensystem: Es bewirkt, dass eine komplikationsfreie Entbindung bei einer Grundversicherten für das jeweilige Spital ein Verlustgeschäft darstellt. Darauf weist namentlich der VPOD Waadt hin: Dort – am Universitätsspital CHUV in Lausanne – hat der «Aufstand der Hebammen» immerhin Personalaufstockungen und Lohnerhöhungen erreicht – wenn auch nicht in gewünschtem Umfang. | *slt (Foto: Odrade 123/WikiCC)*

Interview mit Romi Hofer, Leiterin Kommunikation Syndicom, über KI in der Gewerkschaft

Die richtige Ausrüstung ist das A und O

KI ist in aller Munde. Die Gewerkschaft Syndicom hat spezielle Affinität. Das *VPOD-Magazin* sprach mit Kommunikationschefin Romi Hofer darüber, wie die Technologie in einer Umgebung mit sensiblen Daten und teilweise skeptischen Beschäftigten implementiert werden kann. | Interview: *Christoph Schlatter* *(Illustrationen: StudioM1/iStock)*

Romi Hofer ist seit 2022 Leiterin Kommunikation bei der Gewerkschaft Syndicom. Zuvor war sie unter anderem bei Publisuisse, der Vermarkterin elektronischer Medien, und bei Admeira, das als Joint Venture von SRG, Ringier und Swisscom entstand und später von Ringier übernommen wurde. | *(Foto: Katja Leudolph/Syndicom)*

***VPOD-Magazin:* Romi Hofer, eure Gewerkschaft hat in Bezug auf die aktuelle technologische Entwicklung eine besondere Position: Der Umgang mit KI muss zum einen – wie wohl fast überall – innerhalb des Apparats gefunden und geregelt werden. Gleichzeitig ist auch euer Organisationsgebiet KI-affin.**

Romi Hofer: Aber nicht überall gleich. Das macht es schwierig: Wir haben in unserer Mitgliedschaft das ganze Spektrum. Bei uns sind die digitalen Vorreiter, speziell im ICT-Bereich. Aber auch Kreativschaffende. Etwa die Kinderbuchillustratorin, die ihr ganzes Gewerbe bedroht sieht. Das führt dazu, dass wir uns mit dem ganzen Komplex von KI auseinandersetzen müssen und wollen.

Vorsicht gegenüber neuen Technologien ist ja nicht a priori falsch. Ich sehe drei Skepsis-Sorten. Typus A: Die «Früher ging's doch auch ohne»-Fraktion. Typus B: Diejenigen, die konkret um die eigene Stelle fürchten. Und beim Typus C höre ich die Warnung vor Datenkraken: Am Ende landet alles bei Google, Microsoft oder an noch schlimmeren Orten.

Die Bedürfnisse der Betroffenen müssen wir als Gewerkschaft ebenso ernstnehmen wie ihre Ängste.

Aber mit schönen Leitsätzen à la «Technik soll dem Menschen dienen» ist es wahrscheinlich nicht getan …

Richtig. Die Ängste haben eine reale Basis. KI kann tatsächlich dazu führen, dass Stellen verschwinden. Und zwar auch Stellen von Leuten, die sich noch bis vor Kurzem als nicht wegrationalisierbar betrachtet haben, etwa IT-Fachleute. Zudem zeichnet sich bereits ab, dass klassische *Junior Jobs* mindestens teilweise von der KI übernommen werden. Wie sollen da jetzt Leute, wenn sie aus der Ausbildung kommen, einsteigen und ihren Lehrblätz machen?

Bei früheren Automatisierungswellen glaubten diejenigen mit hohem Bildungsniveau geschützt zu sein.
Und jetzt scheint es teilweise fast umgekehrt: Nur was wirklich Hand- oder Körperarbeit ist, bleibt einstweilen unersetzlich. Die Leute auf den Baustellen, die Handwerkerinnen und die Physiotherapeuten wird man noch eine Weile brauchen.

Man kann bei der KI-Welle Parallelen zu anderen Innovationsschüben in der Geschichte erkennen. Bei der ersten industriellen Revolution gab es die Fraktion der Maschinenstürmer. Sie demolierten mit Gewalt, was ihnen die Arbeit wegfrass: Spinn- und Webmaschinen. Dieses Rezept verspricht heute wahrscheinlich nicht mehr Erfolg als damals?
Der aktuelle Skandal um eine Expertise von KPMG, die auf KI beruhte und bei der die Hälfte falsch war, zeigt mir: Man darf die Menschen mit der KI nicht alleine lassen. Ein Verständnis dafür, wie sie funktioniert, ist in der heutigen Zeit unabdingbar. Die Leute müssen wissen, wie sie dieses Instrument nutzen und bedienen können, aber auch, wo seine Grenzen sind. Wer sich dem völlig verschliesst, läuft Gefahr, von der Entwicklung überrollt zu werden. Genau darum braucht es Schulung, Begleitung und klare Leitplanken.

«Die Leute müssen wissen, was KI kann und wo ihre Grenzen sind.»

Eine Erfahrung, die bisher bei jedem Technologieschub gemacht worden ist: Die versprochene Arbeitsersparnis ist nicht eingetreten. Es wird einfach eine andere Art von Arbeit generiert.
Das ist aus Gewerkschaftssicht ja auch nicht so schlecht, dass die Arbeit nicht ausgeht. Es gibt aktuelle Studien, nach denen der bisherige Effizienzgewinn durch KI bescheiden bis inexistent ist. Für uns ist vor allem wichtig, dass man KI so einsetzt, dass sie langweilige oder zeitraubende Routinearbeit ersetzt. Und zwar nicht mit dem Ziel, dass wir *noch mehr* langweilige, zeitraubende Routinearbeit machen können. Sondern so, dass Ressourcen freiwerden für jene Tätigkeiten, die *nicht* von der KI erledigt werden können. Und das ist bei einer Gewerkschaft der Job draussen, bei den Leuten, im Betrieb. Unser Credo ist ganz klar: KI muss den Menschen dienen, soll sie nicht ersetzen, sondern unterstützen und ihre Arbeit erleichtern.

«KI soll Menschen nicht ersetzen, sondern ihnen dienen.»

Was sind es denn – jetzt am Beispiel Syndicom – für Dinge, die KI mehr oder weniger problemlos übernehmen kann?
Um das klarzustellen: So weit sind wir noch nicht. Wir sind immer noch in einer Vor-Phase. Am Anfang stand die Überlegung: Worin ist die KI eigentlich gut? Was sind ihre Stärken, ihre Schwächen? Kann sie zuverlässig rechnen? Nur begrenzt. Kann sie Texte schreiben? Eher. Sie ist ein Modell, das auf Sprache basiert, also kann sie helfen, zielgruppengerecht zu formulieren, intern zu übersetzen, schnell zusammenzufassen. Im Gewerkschaftskontext kann das zum Beispiel heissen: einen komplizierten GAV-Abschnitt in eine verständlichere Sprache bringen, mögliche Einwände in einem Mitgliederwerbegespräch zusammenstellen oder Argumente für eine Verhandlung vorsortieren.

Gerade als Übersetzungsprogramm wird sie auch beim VPOD schon eingesetzt.
Und sicher auch sonst an vielen Orten. Gleichzeitig arbeiten wir als Gewerkschaften mit vielen sensitiven Daten. Die Skeptischen, wie du sie als Typus C geschildert hast, haben da schon einen Punkt: Man muss aufpassen wie ein Häftlimacher, dass Daten nicht in falsche Hände geraten. Aus dieser Besorgnis heraus evaluieren wir jetzt seit ungefähr einem Jahr eine eigene, sichere KI-Umgebung. Das ist ein Prozess, der durchaus auch mit Rückschlägen verbunden ist…

Wie muss ich mir das vorstellen? Ihr entwickelt eure Syndicom-eigene ChatGPT? Die mit euren eigenen Inhalten gefüttert ist?
Unser Ziel ist es, dass wir in einer KI-Umgebung arbeiten können, in der auch sensitive Daten sicher sind. Gleichzeitig war es natürlich unmöglich, bis dahin die Nutzung von KI überhaupt zu verbieten. Die Technologie ist da, und die Leute benützen sie, wo sie Erleichterung oder Effizienzgewinn verspricht. Also haben wir unsere Energie parallel in die Schulung und die Sensibilisierung gesteckt. Es ging darum, intern das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass bei einer Gewerkschaft Vertrauen ein zentrales Gut ist. Deshalb auch das Ziel einer geschützten KI-Umgebung: Unsere Daten bleiben auf einem gesicherten Server, der Zugang ist beschränkt, und die KI greift für Syndicom-spezifische Antworten auf unseren eigenen Kontext zurück. Das schliesst Fehler nicht aus, macht die Antworten aber deutlich verlässlicher als bei einer allgemeinen Abfrage ohne diesen Kontext.

Und es funktioniert?
Nein, das läuft noch nicht, aber wir sind dran, es zu bauen. Ich habe das an einem Modell im Kleinen erfolgreich getestet, habe Syndicom-Inhalte hochgeladen und zur KI gesagt: Ich stelle dir jetzt Fragen dazu. Bitte beantworte sie ausschliesslich auf Grundlage dessen, was du *von mir* weisst. Und, wichtig: Bitte sag es mir, wenn du etwas nicht beantworten kannst, und erfinde nichts.

Ein eigenes, abgeschottetes Gärtchen innerhalb einer grösseren Struktur? Und ohne Halluzinationen?

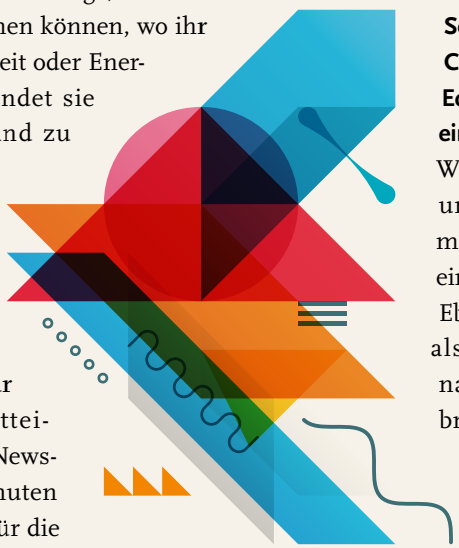
Richtig. Und dazu brauchen wir einen Anbieter, der uns garantieren kann, dass unsere Daten am Ende nicht bei einem Herrn Zuckerberg oder Musk landen.

Diese KI-Umgebung, die mit unseren eigenen Inhalten angereichert ist und nur uns zur Verfügung steht, wird viele Vorgänge, etwa Recherchen, abkürzen. Sie wird aber nicht den Kern der gewerkschaftlichen Arbeit übernehmen. Der bleibt in menschlicher Hand.

«Der Kern gewerkschaftlicher Arbeit bleibt in Menschenhand.»

Stichwort «Halluzinationen». Das ist heute (noch) typisch für KI: Sie gerät auf eine falsche Spur und ist davon nicht mehr abzubringen. Die meisten Leute können Gschichtli erzählen, was ihnen in dieser Hinsicht vorgegaukelt wurde.

Darum bin ich auf Weiterbildungen sozusagen als Wanderpredigerin mit *einem* Credo unterwegs: Braucht ChatGPT & Co. in Gebieten, wo ihr euch selbst auskennt. Braucht sie für Dinge, die ihr auch selbst hättet machen können, wo ihr aber mit der KI Zeit oder Energie spart. Verwendet sie nicht, um Neuland zu erkunden. Ich beispielsweise lasse mir helfen, indem ich mir von der KI einen ersten Entwurf für eine Medienmitteilung oder einen Newsletter in fünf Minuten schreiben lasse, für die ich sonst viel länger gebraucht hätte.



Mit brauchbarem Resultat?

Durchaus. Und weil ich unsere Sprachguidelines hinterlegt habe, muss ich nachher auch keine ß in ss umwandeln, keine *Entschließungen* zu Resolutionen machen. Das wird auch bei der KI so sein, die wir jetzt für die Gesamtorganisation aufbauen: Sie wird auch wissen, dass wir Syndicom bei uns immer klein schreiben.

Schauen wir nochmals auf eure Mitglieder: Für einen Teil von ihnen geht KI an die Existenz. Gewisse Zeitungen haben ihr bereits das Verfassen von Regionalnachrichten übergeben. Dass das kein Journalismus mehr ist…

…da sind wir uns einig. Es gibt aber durchaus Felder, wo KI auch im Journalismus eingesetzt werden kann – und *wird:* in der Recherche, als Lektorin, als Sparring-Partner, der das Geschriebene mit «fremden Augen» anschaut und vielleicht bemerkt, wo der Aufbau holpert oder wo die Logik schwächelt oder wo ein Anschluss nicht stimmt. Aber es bleibt dein Text, deine Verantwortung, dein Stil. Wobei der Stil ja relativ einfach nachzumachen ist für eine KI, wenn sie genügend Textbeispiele hat.

Das gilt auch für Bilder. Ich habe vor einiger Zeit Bilder «malen» lassen: «Computer unterrichtet Schulklasse» im Stil von Claude Monet, im Stil von Edvard Munch – das kann eine KI gut umsetzen.

Wobei sich hier – und jetzt kommen wir auf eine politische Ebene, die uns als Syndicom natürlich auch brennend interessiert – sofort Urheberrechtsfragen stellen. Auch bei den Zillionen Büchern, die die KI gelesen hat: Durfte sie das? Durfte sie sich deren Inhalt einverleiben? Wer hat die Autorinnen und Autoren gefragt? Wer hat sie entschädigt? Da laufen auch internationale Klagen, die noch nicht endgültig entschieden sind. Andererseits ist es auch nicht möglich, sich der Technologie zu verschliessen, bis für alle strittigen Fragen eine Lösung gefunden ist. Extreme Zurückhaltung gerade bei der Bildgenerierung ist für Syndicom aber ein Gebot der Stunde. Zudem gilt eine Kennzeichnungspflicht, wenn KI irgendwo massgeblich verwendet wurde.

«Wir können nicht warten, bis alle strittigen Fragen entschieden sind.»

Es wiederholt sich die Erfahrung früherer Technologieschübe: Die rechtliche Einhegung kommt stets hinterher, dann, wenn einige den grossen Reibach bereits gemacht haben… Aber um nochmals zurückzukommen auf die interne Implementierung: Wie geht ihr bei Syndicom mit jenen um, deren Skepsis sich nicht verscheuchen lässt?

Dazu musst du wissen, dass ich auch einen Change-Management-Hintergrund habe. In dieser Disziplin gilt die Devise, dass erfolgreiche Veränderung drei Voraussetzungen braucht. Die Leute müssen erstens erfahren, *wo* die Reise hingeht. Zweitens müssen sie wissen, *warum* wir dorthin wollen. Und sie müssen drittens mit den notwendigen Instrumenten ausgestattet werden, den Weg zu bewältigen. Wenn ich nicht weiss, dass der Betriebsausflug aufs Jungfraujoch geht, werde ich womöglich kein warmes Jäckchen dabei haben. Und wenn dann noch eine Kletterpartie vorgesehen ist, muss ich entsprechend instruiert und mit dem notwendigen Gerät versehen sein. Das ist eine Pflicht des Reiseveranstalters, nicht derjenigen, die mitkommen sollen.

Und darum muss die Arbeitgeberin – in unserem Fall also die Gewerkschaft – ihre Beschäftigten mitnehmen, aufklären, befä-

higen. Sie muss Hilfestellung geben in der Anwendung: Webinare, Einsteigerguides, Werkzeugkästen.

Und was macht man mit jenen, die trotzdem nicht mitwollen auf diese Reise?

Zunächst: KI ist nicht etwas, das vielleicht irgendwann einmal kommt. Sie ist längst da, in Microsoft-Anwendungen, in Outlook, in vielen Branchen und auch im privaten Alltag. Unsere Mitglieder nutzen KI am Arbeitsplatz oder privat, und auch unsere Mitarbeitenden begegnen ihr täglich. Diese Entwicklung können wir nicht ignorieren.

«Wer Leute auf eine Reise mitnimmt, muss ihnen sagen, wohin und warum.»

Bei Syndicom wird niemand wegen KI entlassen. Aber Aufgaben werden sich verändern. Genau deshalb wollen wir, dass unsere Mitarbeitenden die Gefahren kennen, aber auch das Potenzial. Wir haben viel miteinander diskutiert und eine interne KI-Gruppe aufgebaut, in der alle unsere Bereiche vertreten sind. Es geht darum, alle auf diese Reise mitzunehmen. Im Übrigen sind wir ja in einem extremen People-Business tätig. Es gibt bei uns noch längst genug Aufgaben, die auch ohne KI gemacht werden können oder müssen. Insbesondere die Betreuung unserer Mitglieder; die soll nicht an irgendeinen Chatbot ausgelagert werden. Aber wenn KI helfen kann, eine schwierige Verhandlung im Voraus zu simulieren oder die Mails schneller zu erledigen, dann wird das ja auch gerne angenommen. Nochmals: Wir befinden uns erst am Anfang. Und es gibt zahlreiche ethische Fragen, die uns stark beschäftigen, von der höchst problematischen Energiebilanz bis zu den bereits angesprochenen Überwachungs- und Datenschutzfragen – alles absolut nachvollziehbar. Gleichzeitig ist auch ein grosses und ansteckendes Interesse an der KI da, wenn es darum geht, die Arbeit zu erleichtern.

In der kapitalistischen Logik besteht trotzdem ein gewisser Druck oder Zwang zum Mitmachen. Ich muss schliesslich meine Arbeitskraft verkaufen, um zu überleben…

Andererseits: Wie will ich als Gewerkschaftssekretärin einem Sozialpartner auf Augenhöhe gegenübertreten, wie kann ich irgendwelche Verhandlungen führen, sagen wir: über angedrohten Personalabbau, wenn ich keine Idee davon habe, wie KI eingesetzt wird, wen oder was sie allenfalls substituieren kann? Und für die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ist es ja ebenfalls nötig, technologisch einigermassen auf der Höhe der Zeit zu bleiben.

Neulich wurden die Resultate des Nationalen Forschungsprogramms zum digitalen Wandel publiziert. Eine Erkenntnis daraus: Frauen, auch *junge* Frauen, sind weniger als Männer bereit, in den Erwerb digitaler Kompetenzen zu investieren. Sie unterschätzen deren Rolle für bestimmte Berufe.

Das Gender-Thema begegnet uns überall, und halt eben auch hier. Ich sehe vor allem auch die Schule in der Pflicht, die stärker darauf vorbereiten soll, was nachher gefragt und wichtig sein wird. Und die insbesondere auch dem naiven Glauben an die Zuverlässigkeit der KI ein Ende bereiten muss. Aber nicht nur die Schule ist gefordert: Auch Arbeitgebende müssen digitale Kompetenzen niederschwellig zugänglich machen, ohne «Bro-Kultur». Und ohne die Verantwortung einfach den Einzelnen zuzuschieben.

Manchmal denke oder hoffe ich heimlich, dass das vielleicht auch ein Hype ist, der derzeit um die KI veranstaltet wird. Dass sich gar nicht so viel verändern wird. Oder jedenfalls nicht so schnell.

Es ist ein typisches Muster, dass einem Boom eine Welle der Ernüchterung folgt. Andererseits sind die Fortschritte schon enorm. Beispiele, die man noch vor ein paar Monaten für die «Dummheit» der KI ins Feld führen konnte, funktionieren nicht mehr. Zum Beispiel war die KI bis vor Kurzem nicht in der Lage, eine bestimmte Zeit auf einer analogen Uhr einzuzeichnen. Warum? Weil in den Trainingsdaten überdurchschnittlich viele Uhrenbilder 10 nach 10 Uhr zeigen…

…insbesondere in der Uhrenwerbung, weil das sozusagen ein lachendes – und eben kein «Zwanzg-ab-achti-Gsicht» ist.

Und inzwischen kann KI auch andere Uhrzeiten. Die enorm schnelle Veränderung zwingt einfach zu einer permanenten Beschäftigung mit dem Thema. Und das gilt auch intern und für die Weiterbildung. Da hilft keine einmalige Schulung, das muss als Daueraufgabe gesehen werden. Und eine interne KI-Begleitgruppe darf nicht nur aus spezialisierten Fachleuten und auch nicht nur aus der Chefetage bestehen, sondern muss divers zusammengesetzt sein. Wichtig ist die wiederholte niederschwellige Einspeisung des Themas in den Alltag, etwa mit «KI-News der Woche» oder «Use Case der Woche». Oder einem kleinen KI-Quiz, bei dem du, wenn du die nötige Punktzahl erreichst, dieses Säckli Ovo-Rocks gewinnen kannst. Weisst du was: Ich gebe es dir gleich mit; du wirst das ja sicher erfolgreich absolvieren.

«Das enorme Tempo zwingt zu ständiger Beschäftigung mit KI.»

Mirjam Mayer hat den Einzug von Personal Computern in der Bundesverwaltung erforscht

Als der Chef schreiben lernte

Im Jahrzehnt nach 1980 eroberte die Elektronik in Form des Personal Computers die Bürowelt – auch diejenige der Bundesverwaltung. Mirjam Mayer hat in einer profunden Studie erörtert, welche Debatten diesen Technologieschub begleiteten. | Text: *Christoph Schlatter* *(Fotos: Schweizerisches Sozialarchiv [S. 17 und 19]; DEC-Broschüre/Bundesarchiv [S. 18])*

1980 waren Computer in grossen Firmen längst im Einsatz: für die Bearbeitung umfangreicher und gleichförmiger Datenmengen. Von da an aber hielt der Kleincomputer Einzug, anfangs Mikro-Computer, später Personal Computer oder PC genannt. Auch in der Bundesverwaltung. Die Historikerin Mirjam Mayer hat diese Etappe des Digitalisierungsprozesses dort untersucht. Es geht im Wesentlichen um die 1980er Jahre, um jenes Jahrzehnt also, in dem die neue Technologie erstmals von Menschen ohne Informatikkenntnisse bedient werden konnte. Zugleich befinden wir uns aber noch *vor* der Epoche von E-Mail und Internet, als die Rechner weltweit miteinander zu reden anfingen. (Und erst recht vor jener, in der sie den Anschein erweckten, selbst zu denken.)

Das Neue war die Verpackung: PCs in den 1980er Jahren.

Sprache der Anwenderin

Schon 1960 ging der erste Grossrechner des Bundes in Betrieb, um den herum das Rechenzentrum der allgemeinen Bundesverwaltung errichtet wurde. Wer die Dienstleistung in Anspruch nehmen wollte, musste quasi mit dem Eimer zum Dorfbrunnen, musste «in Lochkarten gestanzte Programme zum Rechenzentrum bringen und dem Personal dort abgeben, um nach undefinierter Wartezeit die Resultate an gleicher Stelle wieder abzuholen». In den folgenden Jahren schossen zunehmend dezentrale Terminals aus dem Boden, von denen aus die Ämter die gewünschte Rechenleistung einfordern konnten. Die Anwendung – also die Übertragung bisher analog gelöster Verwaltungsvorgänge auf den elektronischen Weg – war stets mit Übersetzungsarbeit verbunden. Es brauchte den (im Zweifelsfall männlichen) Spezialisten, um die Aufgabe in die Sprache der Maschine zu übersetzen.

Der Einsatz von Personal Computern im Büro folgt der gegenteiligen Logik. PCs sprachen zunehmend die Sprache der Endanwenderin: Just im untersuchten Zeitraum hat sich die Echtbilddarstellung, das *What you see is what you get,* durchgesetzt. Auch die Maus betrat damals die Bühne, um zu bleiben; 1983 war die erste (mit dem Apple-Computer Lisa) im Detailhandel. Interessant allerdings Mirjam Mayers Beobachtung, dass Anfang der 1980er niemand so genau wusste, wofür man denn eigentlich diese neuen Kleincomputer brauchen könne. Die Industrie musste zeigen, wozu ihre Geräte nütze seien. Und diejenigen, die sie einzusetzen gedachten, mussten Arbeitserleichterung oder Effizienzgewinn glaubhaft machen, um die Beschaffung zu rechtfertigen: «Aus Sicht der Historikerin schärft diese Perspektive den Blick auf die argumentative Leistung, die es brauchte, um den Einsatz von Geräten wie PCs erstrebenswert zu machen, und sie macht deutlich, dass oft fast niemand auf neue Technologien gewartet hatte.» Gerade das Stichwort «Effizienz» wurde von einer traditionell träge gescholtenen Bürokratie gerne in Anspruch genommen.

Vom alten Ägypten bis heute…

Aber was tut man eigentlich überhaupt im Büro? Welche Tätigkeiten kommen vor? Gemäss Mirjam Mayer «bestand Büroarbeit mehrheitlich darin, den Einzelfall zu beurteilen, abzuwägen und zu interpretieren. Daten wurden im Büro bearbeitet, von einer Form in die nächste gebracht und in einen Kontext gestellt. Das waren alles Aufgaben, die aufgrund ihrer programmatischen Uneindeutigkeit eigentlich nicht so leicht von Datenverarbeitungsmaschinen übernommen werden konnten». (Sie hätte den Satz durchaus im Präsens schreiben können, denn dieser Aspekt von Büroarbeit

scheint seit Ägypten und Babylon weitgehend unverändert.)
Zwei Prozesse bestimmen den Büroalltag: Schreiben und Dokumentieren. Beide wurden von den neuen Technologien erfasst und verändert, was besonders deutlich wird, wenn man den Status quo ante – also in den 1970er Jahren – zugrunde legt. «In der Schweizer Bundesverwaltung war die Schreibarbeit zu diesem Zeitpunkt, wie an vielen Orten, über kleinere Schreibdienste oder einzelne Sekretärinnen organisiert, die entweder für einen ganz bestimmten Bereich einer Abteilung schrieben oder für die Schreibarbeit einer einzelnen Person verantwortlich waren.» Die einzeln zugeordnete Sekretärin, das «Vorzimmer» – ein durchaus prestigeträchtiger Posten – gab es nur für Führungsleute.

Unzeitgemässe Rituale

Der Vorteil solcher Schreibkräfte war, dass sie auch etwas von der Sache verstanden, die sie tippten. Das wertete den Posten auf; es ging damals das Bonmot, dass die Chefsekretärinnen dieser Welt diese ebenso gut zu führen vermöchten wie ihre Vorgesetzten. Und genau diese Struktur drohte nun durch Zentralisierung zu zerfallen. Eine Arbeitsgruppe zur Reorganisation, die auch bei der Beschaffung neuer Schreibmaschinen oder -automaten einzubeziehen war, stiess um 1980 vielerorts in der Verwaltung auf Widerstand. Etwa von Seiten der Chefbeamten, die sich jeglicher Umstrukturierung verweigerten, weil mit «ihrer» Sekretärin auch ihr Status zu verschwinden drohte. «Die Sekretärinnen, die die neuen Geräte bedienen sollten, waren dagegen meist positiv eingestellt…» Dabei wurde allerdings auch die schiere Menge der Schriftproduktion in Frage gestellt. «Mach mit, mach's kurz», lautete das Motto einer Kampagne, die sowohl als Rationalisierungs- wie auch als Humanisierungsmassnahme interpretiert werden kann und die auch eingespielte Bürorituale als unzeitgemäss erscheinen liess. Muss verwaltungsintern durchwegs mit formvollendetem Geschäftsbrief kommuniziert werden? Oder reicht auch mal eine Notiz, ein Anruf, ein zustimmendes Häklein?

Im Verlauf der 1980er Jahre rollte dann die Welle der eigentlichen Büroautomatisation, die das Ziel hatte, «das Büro in den Computer zu verlegen», was keineswegs identisch war mit dem papierlosen Büro, obwohl auch dieses durch die Debatten der Zeit geisterte. Ausgedruckt wurde ja doch fast immer. Aber die neuen Möglichkeiten der Textverarbeitung bedrohten das Alleinstellungsmerkmal der Sekretärinnen, denn «am Computer konnten alle schreiben», auch die Sachbearbeiterinnen und Fachkräfte – und sogar (mit «Adlersuchsystem») der Chef! Korrekturvorgänge, die früher eine erneute Abschrift erzwangen, blieben neuerdings ohne Spur, und «die Unterscheidung zwischen Büroarbeit und Verwaltungstätigkeit, die bisher personell und oft auch räumlich markiert worden war», wurde durch die Automaten «zumindest unscharf».

Kontinuität statt Zeitenwende

Das Vordringen des Personal Computers in die Bundesbürolandschaften der 1980er Jahre war – Mirjam Mayer arbeitet es heraus – nicht so sehr eine technologische, analogen Austausch in keiner Weise. Mirjam Mayer: «Im Zentrum steht die Frage, wie der Arbeitsplatzcomputer in das Büro integriert werden und wie das Büro der Zukunft aussehen könnte. Die Frage danach, was mit ihm gemacht werden sollte, wird zur Nebensache.» | *slt*

Schöne neue Welt

Ein Foto aus einer Werbebroschüre von 1982, abgelegt im Bundesarchiv in einem Dossier des Bundesamts für Organisation unter Signatur E6500#1991/149#16#39*: Mirjam Mayer hat das Bild als bemerkenswert identifiziert und kommentiert es in ihrem Buch. Die Broschüre stammt von der Firma Digital Equipment Corporation DEC, die in den 1980er und 1990er Jahren hinter IBM die weltweit zweitgrösste Computerherstellerin war, ehe sie sich durch strategische Fehlentscheidungen selbst aus dem Rennen nahm. Vorliegend, 1982, werden zwei neue Serien von Arbeitsplatzcomputern beworben sowie das zugehörige Kundendienstkonzept der Firma. In der grossräumigen, mit Zimmerpflanzen und Aktenschränken möblierten Bürolandschaft, in die wir blicken, sind vier Frauen und ein Mann bei der Arbeit. Die Frauen sitzen, der Mann beugt sich stehend über einen Schreibtisch. Drei der Frauen telefonieren, die vierte studiert ein Papier. Auch der Mann im Vordergrund hat Papier vor sich. Zwar sind die Arbeitsplätze mit PCs ausgestattet, aber niemand arbeitet damit. Die Tastaturen sind zurückgeschoben und machen Platz für Akten. Der einzig einsehbare Bildschirm ist dunkel. Für das Dokument, das der Drucker vorne rechts ausspeit, scheint sich ebenfalls niemand zu interessieren. Die Suggestion: Fürchtet euch nicht. Im modernen Büro ist die Technik Nebensache. Sie stört den harmonischen

Üben, üben, üben: Computerkurs im SMUV-Ferienheim in Vitznau (heute Hotel Floralpina).

sondern wohl eher eine soziale Umwälzung. «Das ist das Erstaunliche», so Mayer, «in der Geschichte des PCs, über den sich schon einige Zeitgenossen eher abschätzig äusserten, dass er im technischen Sinne keine Neuerungen gegenüber herkömmlichen Rechenanlagen gebracht» habe: Der Erfolg basiere vielmehr auf der geschickten Zusammenstellung von Funktionen, die als solche jeweils schon bekannt waren. Das Neue war die Verpackung von Text- und Datenverarbeitung im handlichen Gehäuse. Auch die Werbung, die mit hohen und wohl nicht flächendeckend einlösbaren Kundendienstversprechen einherging, vermarktete weniger das Revolutionäre als das Kontinuierliche, siehe Bildkasten.

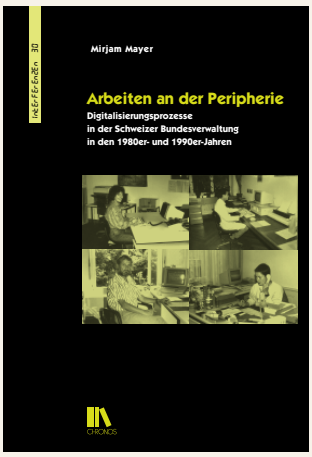
Nachzudenken war auch über die Ablage, die Dokumentation – auch das ein zentrales Element der Bürokratie seit den Pharaonen. Es ist interessant, dass im Englischen zwei Wörter für «Akte» existieren, von denen das eine – «file» – das Dokument als Grundlage und Resultat der (Verwaltungs-)Tätigkeit beschreibt, während das andere – «record» – auf Erinnerung, Wiederauffind- und Rückverfolgbarkeit anspielt. Umdenken in der Registratur? Auf die konkreten Hilfsmittel komme es gar nicht so sehr an. «Denn ‹wer in der Papierablage keine Ordnung› habe, dem nütze ‹auch eine Umstellung auf Mikrofilm oder elektronische Datenträger nichts›», so ein zeitgenössischer Befund. Gleichwohl erliess das Bundesarchiv dauernd neue Anforderungskataloge, bis es schliesslich einsah, dass Kriterien für Abzulieferndes nur akzeptiert wurden, wenn sie überschaubar blieben. Das Übrige tat die technische Entwicklung, auf die Bundesbern bei aller Liebe keinen Einfluss hatte. Sie führte zur Konzentration und sogar, wie bekannt, zur Herausbildung von Monopolen. Wenn ein Textverarbeitungsprogramm ohnehin alle anderen verdrängte, konnte man es sich sparen, dieses vorzuschreiben.

Beunruhigender Weihnachtsgruss

Der Konflikt zwischen Eigenständigkeit und zentraler Vorschrift findet sich durchwegs in den von Mirjam Mayer untersuchten Verwaltungsakten. Versuche der Vereinheitlichung kamen rasch in Konflikt mit dem Autonomiebestreben der einzelnen Dienststellen, «mit intrinsischer Motivation konnte oft nicht gerechnet werden». 1985 sollte die Firma Diebold Deutschland GmbH aus Frankfurt am Main im Verbund mit einer Arbeitsgruppe des Bundes ein Gesamtkonzept für «Büroautomation» liefern. Ein tauglicher Vorschlag entspross dieser Bemühung nicht; 1989 war man wieder auf Feld 1 – und gewährte im neuen Anlauf den einzelnen Dienststellen mehr Eigenständigkeit. Immerhin sollte wenigstens die Beschaffungspolitik einheitlich sein, zwecks Sicherstellung späterer Anschlussfähigkeit.

Dabei half der erwähnte Konzentrationsprozess. Er führte allerdings auch zu Problemen mit Datenschutz und Datensicherheit, die gegen Ende 1989 in zwei Ereignissen kulminierten. Beim einen – im Oktober – ging es um einen Virenbefall, der von IBM Schweiz der Bundesverwaltung angezeigt wurde, gleichzeitig mit der Remedur: dem Virenscanprogramm, das die beiden Schädlinge namens «Jerusalem» und «Datacrime» aufspüren und entschärfen sollte. Und zwar bevor sie, wie angekündigt war, am Freitag, 13. Oktober, aktiviert würden. Es drohte Daten- und Zugriffsverlust. Zeit für Datensicherung und Reinigung von Schadware gewann man, indem man auf den rund 100 infizierten Rechnern die Uhr um ein halbes Jahr zurückdrehte, so dass der 13. Oktober zum harmlosen 13. April wurde. – Der andere Fall war ein in der *WOZ* dokumentierter Hacker-Angriff auf das Bundesamt für Gesundheit – in Zeiten von HIV/Aids ging es dabei womöglich um sensible Daten. Jedenfalls war der Weihnachtsgruss, den die Eindringlinge hinterliessen, irritierend.

Die Haupterkenntnis von Mirjam Mayers Werk ist, wie umstandslos sich PCs letztlich ins Bestehende einfügten und durchsetzten. Widerstand? Fehlanzeige! «Zwar wurde der durch die Mikroelektronik in Gang gesetzte soziotechnische Wandel in der Öffentlichkeit oft kritisch diskutiert, doch weder in den behördlichen noch in den gewerkschaftlichen Quellen lassen sich Hinweise dafür finden, dass es zu einer grundsätzlich oppositionellen Haltung gekommen wäre.» Eine kritische, zugleich maschinenstürmende Minderheit, wie sie 1985/86 bei der berühmten Computer-Debatte in der *WOZ* (Anschaffung von Satzrechnern – ja oder nein?) zu Tage trat, war in der Bundesverwaltung nicht wahrnehmbar – oder wurde nicht aktenkundig. Ein verbreitetes mündliches und feierabendliches Murren über allerlei Zumutungen wird es aber schon gegeben haben.



Mirjam Mayer: Arbeiten an der Peripherie. Digitalisierungsprozesse in der Schweizer Bundesverwaltung in den 1980er- und 1990er-Jahren (= Interferenzen – Studien zur Kulturgeschichte der Technik, Band 30), Zürich (Chronos-Verlag) 2026, ca. 260 Seiten, ca. 38 Franken (erscheint im August).

«Einführung neuer Technologie in Büro und Verwaltung»: Eine Broschüre des VPOD aus dem Jahr 1990

Turnen über Mittag

Von Mirjam Mayer (vorhergehende Seiten) aufgrund der Quellenauswahl etwas unterbelichtet: die Bestrebungen der Gewerkschaften, die neuen Technologien im Büro human zu gestalten. 1990 legte der VPOD eine Broschüre mit prägnanten Forderungen vor. | Text: *Christoph Schlatter*

«Moderne Bürotechnologie bringt grosse Chancen und die Katastrophendrohung zugleich», steht auf der hinteren Umschlagseite der Broschüre. Vorworte von ETH-Professoren (des Instituts für Hygiene und Arbeitsphysiologie und des Instituts für Arbeitspsychologie) bewerben das Heftchen als guten Leitfaden und untermalen seinen wissenschaftlichen Anspruch. Und aus der Distanz von 36 Jahren lässt sich sagen: Zahlreiche Aspekte sind in der Tat treffend beschrieben und analysiert. Die Broschüre war gut nachgefragt; im Archiv findet sich nur noch ein einziges Exemplar!

Die Verhältnisse sind nicht so

Auch die damaligen Forderungen erscheinen im Prinzip richtig. Mitsprache und Mitbestimmung bei der Einführung von Büroautomatisation zu verlangen, war ebenso legitim wie der Ruf nach arbeitsvertraglicher Absicherung, im Einzelnen: «Erhaltung der beruflichen Qualifikation und des Lohnniveaus», «keine Entlassungen wegen Technikeinsatz», «Beibehaltung eines ausgewogenen Arbeitsplatzangebotes für alle Qualifikationen» und ähnlich.

Besondere Befürchtungen hegte der VPOD hinsichtlich der Kommunikation. Er sah in ihrer Verlagerung auf den elektronischen Weg Gefahr: Der Inhalt stelle ja «stets nur einen Teil des Kommunikationsvorganges dar». Sozial ebenso wichtig sei, was «auf der persönlichen Beziehungsebene» ausgetauscht werde. Für die Kompensation von Verlusten im informellen Bereich empfahl der VPOD die «Schaffung neuer Kommunikations- und Kooperationserfordernisse durch Teambüros, Teamarbeit, Pausengestaltung, regelmässige Rapporte, Aussprachen, Weiterbildung usw.» (Wer weiss – vielleicht lassen sich die heutigen Emojis so deuten: als Versuch, Verluste auf der feinstofflichen Ebene aufzufangen?)

Warnung vor Homeoffice

Besondere Vorsicht müsse man jedenfalls bei der «Tele-Arbeit» walten lassen, sagt der VPOD – und warnt deutlich, wenn auch noch nicht unter diesem Namen, vor Homeoffice: Es bestehe das Risiko, dass «eine neue Form ungeschützter Heimarbeit geschaffen» werde, die ungeregelt und sozial isoliert sei. «Aus diesem Grund ist Tele-Arbeit nur dann vertretbar, wenn sie in Satellitenbüros, mit mehreren gleichzeitig Beschäftigten geleistet» werde. (Heute heisst das Coworking-Space.) Im Kapitel «Ergonomie» sticht die Forderung nach zeitlicher Beschränkung ins Auge: «4 Stunden Bildschirmarbeit am Tag sind genug.» (Letztere sei übrigens auch für Schwangere bis zum Beweis des Gegenteils ungeeignet.) Die schädlichen Folgen des langen Sitzens könne man durch bewusst gesetzte Bewegungsanlässe auffangen, so «Pausengestaltung (Turnen, zentrale Kantine usw.); Freizeitangebot (Mittagsturnen) u. a.»

Auch zum Verschwinden der klassischen Sekretärin äussert sich der VPOD: In Zukunft würden «viele Sachbearbeiter ihre schriftlichen Arbeiten selbst am Bildschirm erfassen». Damit falle ein Teil des bisherigen Schreibjobs weg: «Was den Sekretärinnen übrigbliebe, wären nur noch Routinearbeiten wie Darstellen, Korrigieren und Ausdrucken der Schriftstücke. Die freiwerdende Zeit soll daher mit interessanten, abwechslungsreichen Arbeiten gefüllt werden.» Wo es trotzdem zu Stellenabbau komme, müsse die Arbeit «durch verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung neu verteilt» werden.

Ähnliche Debatten

Fazit des VPOD von 1990: «Die Einführung neuer Bürotechnologie stellt für Unternehmen und betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine einmalige Chance und Gefährdung zugleich dar. Es liegt an den Akteuren der Einführung, dies zu erkennen, die Forderung der Arbeitswissenschaften, aber auch der Arbeitnehmerorganisationen ernst zu nehmen und in einem Prozess gewinnbringend für alle Beteiligten umzusetzen.» Das ist gut gesagt, aber es lässt ein wenig ausser Acht, dass ein gewichtiger Teil der involvierten Player – nämlich die Elektronikindustrie – nicht an allgemein gewinnbringender Umsetzung interessiert war. Sondern in erster Linie am eigenen Profit. Was für vergleichbare Debatten 2026 ebenso gilt.

Darf der Arbeitgeber KI verbieten?

Die Plattform *Arbeitsrecht aktuell* befasst sich ausführlich mit der Künstlichen Intelligenz und konkret mit der Frage, ob der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden den Einsatz solcher Anwendungen – etwa von ChatGPT, Copilot oder Gemini – verbieten kann. «Die kurze Antwort lautet: Ja, grundsätzlich darf der Arbeitgeber die Nutzung bestimmter KI-Tools am Arbeitsplatz verbieten oder einschränken.» Dies gelte jedenfalls im privatrechtlichen Schweizer Arbeitsverhältnis. Ein Verbot müsse aber sachlich begründet und verhältnismässig sein, schreibt Nicolas Facincani.

Grundlage der Überlegung ist Art. 321d OR. Danach kann der Arbeitgeber «über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen», die von den Beschäftigten «nach Treu und Glauben zu befolgen» sind. Dazu gehört auch die Frage, welche Werkzeuge für die Arbeit zu benutzen sind – diese hat er dann auch zur Verfügung zu stellen. Auch das Digitale wird davon erfasst.

In der Praxis wird es vor allem die Datenschutz- und die Haftungsproblematik sein, die Arbeitgeber zur Einschränkung der KI-Verwendung bringt. Es kann verboten werden, dass bestimmte Daten in KI-Tools eingegeben werden. Oder angeordnet, dass Arbeitsergebnisse nicht auf KI allein fussen dürfen.

Im Prinzip ja: Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht und kann KI theoretisch ganz verbieten.

Oft werden solche Vorschriften in einem KI-Reglement niedergelegt. Aber auch ohne ein solches sind die Arbeitnehmenden wegen der Treuepflicht (Art. 321a OR) nicht frei. Sie dürfen nicht Interna in eine KI tippen, egal ob es sich um ein geheimes Rezept für Basler Leckerli oder um ein Strategiepapier für die Auslandexpansion handelt. «Selbst wenn die KI-Nutzung gut gemeint ist, kann sie eine Pflichtverletzung darstellen», betont der Autor von *Arbeitsrecht aktuell*. Selbstverständlich hat auch die Arbeitgeberseite Verantwortung – etwa für sensible Personaldaten. | *slt (Foto: KanawatTH/iStock)*

Antonia W. Fleischmann Die Kratzbürste im System

Wo sind die netten Menschen hin?

Ich weiss nicht, was ich von diesem Leben halten soll. Wie ich seine Zumutungen ertragen soll. Zum Beispiel zwingt es mich jetzt schon, um drei Uhr in der Nacht aufzustehen, um mir das Fussballspiel Iran gegen Neuseeland anzusehen. Und was seh ich stattdessen? Gianni Infantino. Und schon wird die Nacht zum Alptraum. Früher ist man noch netten Leuten im Fernsehen begegnet. Princess Diana, zum Beispiel. Oder Elton John, der «Goodbye, England's Rose» sang, als die Di bei einem Autounfall gestorben war. Früher hat man im Fernsehen noch für die Menschen gesungen und um sie geweint. Heute sitzt man vor der Glotze und denkt: «Wieder so ein Arschloch.» Ist das eine gute Entwicklung? Wo sind die freundlichen Menschen hin? Sind sie ausgestorben? Oder liegt es vielmehr an uns? Haben wir unsere Menschenfreundlichkeit verloren?

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

Vielleicht liegt es auch einfach am Fernsehen. Aber im Internet ist es noch übler. In den sozialen Medien treffen wir auf Guschti Meier, der uns seine Barbecue-Kniffs oder seine Ansichten zum Palästina-Israel-Konflikt (oder beides) präsentiert. Man sagt, es liege am Algorithmus. Mag sein. Aber dann hat der Algorithmus einen ausgesprochen eigenwilligen Geschmack. Nehmen wir die Nachhaltigkeits-Initiative. Da hätte man doch erwartet, am Tag nach der Abstimmung in den Medien ein Hurra auf die offene Schweiz zu lesen. Die Grenzen werden nicht geschlossen. Auswärtige dürfen weiter kommen. Die Schweizerinnen und Schweizer lieben andere Völker, ihre Sitten und Gebräuche. Bilder von lachenden Migranten, von grillierenden Expats. Freinacht beim Döner. Autocorso um die Pizzeria herum. Stattdessen sah ich überall nur die steinerne Visage von Thomas Matter, der davon redete, dass sich seine Töchter nicht mehr in die Stadt getrauten. Übrigens: Wo kommen jetzt auf einmal diese Töchter her? Von denen hat man ja noch nie etwas gehört. Aber das ist typisch für solche Leute: Wenn es politisch gerade passt, haben sie plötzlich Töchter. Oder FDP-Schnuckelchen Damian Müller. Der hat am Tag nach der Abstimmung eine umfassende Liste mit drastischen Verschärfungen im Asylbereich präsentiert: Sozialleistungen auf Existenzminimum. Strenge Vorgaben für den Familiennachzug. Vermögensschwelle 1000 Franken. Temporärer Schutz statt Integration. Wohl bekomm's. Da dachte ich auch: Den lassen sie das nächste Mal in Italien hoffentlich nicht so leicht über die Grenze.

Klar. Die Zeiten sind rauer geworden und da braucht es vielleicht auch rauere Ansichten. Das ist nicht die Zeit, um für die Toten zu singen. Ausserdem sterben derzeit so viele, da kämen wir aus dem Singen ja gar nicht mehr heraus. Raphaela Birrer hat es in ihrem Kommentar im *Tages-Anzeiger* auf den Punkt gebracht: die Schweizer haben «genug». Genug von diesem elenden Leben, zu dem man hierzulande verdammt ist, an dessen bittere Wahrheit uns die Genusstouristen aus der Ukraine und dergleichen tagtäglich erinnern. Wir müssen jetzt endlich vorwärts machen. Aber warum? Und wo wollen wir eigentlich hin? Irgendwie kommt es mir so vor, als ob das alles zusammenhänge: unsere generelle Unzufriedenheit und dass wir aus irgendeinem Grund, den wir selber nicht ganz begreifen, morgens um vier vor dem Fernseher sitzen und dort Gianni Infantino sehen. Und nicht Elton John. Goodbye.

Ihre Toni Fleischmann.

Helmut Schmidt brachte 1976 ein Mitbestimmungsgesetz durch, …

50 Jahre deutsche Mitbestimmung

Es ist keine Floskel, wenn für Deutschland von der «*sozialen* Marktwirtschaft» gesprochen wird. Im Vergleich zu anderen Ländern (speziell zur Schweiz) ist die Teilhabe der Arbeitnehmenden in unserem nördlichen Nachbarland stark ausgebaut. Die Gründe dafür, dass etwa den Sozialpartnern in der Montanindustrie schon 1951 (fast) paritätische Rechte eingeräumt wurden, liegen im Zivilisationsbruch der Jahre 1933 bis 1945. Nie wieder sollten, wie beim Aufstieg Hitlers, Kapitalinteressen ungehemmt Verbindungen mit rechter und rechtsextremer Politik eingehen. Zumindest war das der Impetus der Zeit. Auch wenn die These, wonach die Grossindustrie den Nazis entscheidend zur Macht verholfen habe, inzwischen etwas relativiert und auf «Zuarbeit» reduziert wurde – in den unmittelbaren Nachkriegsjahren war sie wirkungsvoll. Auch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das die Mitsprache der Beschäftigten im betrieblichen Alltag vorschreibt, atmet diese Zeitstimmung.

Ein Vierteljahrhundert später, 1976, hat der zweite sozialdemokratische Bundeskanzler, Helmut Schmidt, ein Mitbestimmungsgesetz durchgebracht, das die Unternehmen in ihrem wirtschaftlichen Handeln auf der strategischen Ebene erfasst: Wenn sie mehr als 2000 Beschäftigte haben, müssen sie ihren Aufsichtsrat (also den Verwaltungsrat) zur Hälfte mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerseite besetzen. Das gilt – eine Verfassungsklage der Arbeitgeber wurde 1979 abgewiesen – bis heute. Das 50-Jahr-Jubiläum gibt Anlass zur kritischen Bilanz des Mitbestimmungsgesetzes. DGB-Chefin Yasmin Fahimi feiert es, weil es gute Arbeit fördere und zum wirtschaftlichen Erfolg beitrage. Tatsächlich sind die Gewerkschaften auf diese Weise eingebunden und entscheiden über Unternehmenspolitik.

Das hat – mitgefangen, mitgehangen! – eine Kehrseite, die bei Volkswagen, dem Inbild eines deutschen Unternehmens, am deutlichsten sichtbar ist. Aktuelle Entscheide etwa über Stellenabbau und Standortschliessungen sind wegen des Mitbe-

Wirtschaftslektion Zu wenig Zins fürs Alter

Zuerst die gute Nachricht: In den letzten Jahren gaben die meisten Pensionskassen viel höhere Zinsen. Von 2020 bis 2025 gab es ein Plus von rund 18 Prozent auf den Altersguthaben. Das ist der Durchschnitt über alle Pensionskassen. Doch die Unterschiede zwischen den Kassen sind beträchtlich.

Viel weniger Zins gab es zum Beispiel bei der Swisslife oder bei der problematischen Kasse Tellco, die gegenwärtig zwangsverwaltet wird. Wer bei einer Kasse war, die nur das gesetzliche Minimum gibt, hat nur knapp 6 Prozent mehr. Denn der Bundesrat hat den BVG-Mindestzins sehr tief gehalten, weil die Arbeitgeber und die Versicherungen das so wollten. Das führt nun zu Ungerechtigkeiten und Problemen.

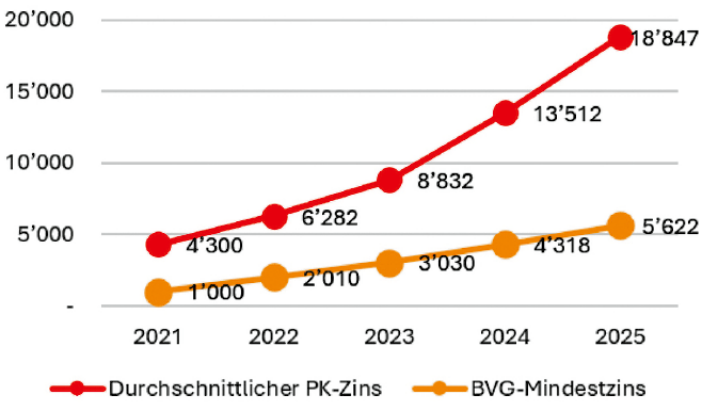
Die Grafik unten rechts zeigt, um wie viel Geld es geht. Wer bei einer Pensionskasse mit einer mittleren Verzinsung ist, profitiert. Auf einem Altersguthaben von 100 000 Franken hatte man nach fünf Jahren fast 18 850 Franken Zins. Im BVG-Minimum sieht es hingegen viel schlechter aus. Auf dem gleichen Guthaben gab es nur etwas über 5600 Franken mehr.

Das ist aber nicht das einzige Problem mit dem Mindestzins. Wenn der Mindestzins tief ist, kann das fürs Vorsorgeguthaben schlecht sein, selbst wenn man in der Pensionskasse mehr als das gesetzliche Minimum hat. Denn wer unterm Jahr die Stelle wechselt, erhält in der alten Pensionskasse oft nicht denselben Zins wie diejenigen, die bis Ende Jahr bleiben. Beim Wechsel geben viele Kassen für die Zeit innerhalb des Jahres oft nur den Mindestzins.

Wohl bedeutender ist aber etwas anderes. Auch wer in der Pensionskasse mehr erhält als das Obligatorium, ist betroffen. Das Obligatorium gilt für alle. Mit anderen Worten: Man muss mindestens die obligatorischen Leistungen erhalten. Zum Zeitpunkt der Pension gibt es im Obligatorium 6800 Franken Rente auf 100 000 Franken Pensionskassenguthaben (Umwandlungssatz 6,8 Prozent). In den Pensionskassen insgesamt gibt es hingegen ungefähr 5250 Franken auf 100 000 Franken Kapital (überobligatorischer Umwandlungssatz 5,25 Prozent). Je höher der Mindestzinssatz ist, desto mehr obligatorische Rente haben alle.

Die politische Schlussfolgerung ist klar: Der Bundesrat hat den Mindestzins zu lange tief gehalten. Nun braucht es Verbesserungen. Er muss den Mindestzins deutlich erhöhen. Entscheiden wird er voraussichtlich im September. | *Daniel Lampart, SGB-Chefökonom*

Zins über 5 Jahre auf einem Alterskapital von 100 000 Franken



stimmungsgesetzes auch Entscheide von Gewerkschaftsvertretungen, was der IG Metall nicht eben hilft. Und in der Vergangenheit machte die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat weder beim VW-Korruptionsskandal noch beim VW-Abgasskandal eine gute Figur. Sie liess sich 2005 mit Vergnügungsreisen und Oralsex bestechen und übersah 2015 in Devotion oder aus Betriebsblindheit die Brisanz der Messwertmanipulationen.

Aktuell ist eine gewisse Erosion des Gesetzes zu beobachten: Manche Unternehmen verlegen den Sitz ins Ausland oder wählen ausländische Rechtsformen, um die Bestimmungen zu umgehen. Vielerorts wird – ähnlich wie bei der beruflichen Vorsorge in der Schweiz – die ursprünglich vorgesehene Parität schlicht nicht mehr gelebt. Eine gewisse Verwässerung war ihr schon 1976 durch Schmidts damaligen Koalitionspartner, die FDP, eingeträufelt, so durch die doppelte Stimme des (oder der) Aufsichtsratsvorsitzenden (immer Arbeitgeber) und durch reservierte Plätze für die Kaste der leitenden Angestellten – zulasten der Gewerkschaftsfraktion. Dennoch gibt es aus der Wissenschaft Hinweise etwa darauf, dass Unternehmen mit ausgebauter Mitbestimmung mehr in Nachhaltigkeit und überhaupt langfristiger investieren.

Ein Versuch der *Schweizer* Gewerkschaften, per Volksinitiative wenigstens eine Bundeskompetenz für die Aufstellung von Mitbestimmungsvorschriften in die Verfassung zu bekommen, endete 1976 kläglich. Die von roten und gelben Gewerkschaften gemeinsam eingereichte Volksinitiative stiess an der Urne bei zwei Dritteln (66,3 Prozent) des Stimmvolks auf Ablehnung. Das Anliegen mobilisierte nicht, und bei tiefer Stimmbeteiligung war die Zahl der Ja-Stimmen sogar geringer als die kumulierte Mitgliedschaft der drei Gewerkschaftsdachverbände. Auf noch weniger Gegenliebe (66,9 Prozent Nein) stiess der Gegenvorschlag des Bundesrats, der auf rein betriebliche – und auf keinen Fall unternehmerische – Mitsprache abzielte. | *slt (Fotos: Keystone, Schweizerisches Sozialarchiv)*

…während eine entsprechende rot-gelbe Initiative in der Schweiz kläglich scheiterte.

Wer war's? Jenseitige

«Reformiert, von Siblingen. Tochter des Ernst, Zürcher Geschäftsmanns, und der Emma geborene Villiger.» Der Auftakt der Biografie, wie er im Historischen Lexikon verzeichnet ist, lässt Weltruhm noch nicht erahnen. Aber jetzt nicht gleich losgoogeln. Jetzt erst mal nachdenken, ob man die Frau vielleicht kennt. Sie hätte grad neulich ihren 100. Geburtstag feiern können und wurde darum da und dort gefeiert. Oder mindestens erwähnt.

Denn das mit dem Feiern ist etwas heikel. Grossen Verdiensten steht eine etwas zweifelhafte wissenschaftliche Reputation gegenüber. Auf die Haben-Seite gehört, dass Frau X. eine der Vorreiterinnen der Hospizbewegung und überhaupt der Palliativmedizin war. Dieser Gedanke war in den 1970er Jahren neu: dass die Medizin nicht das Äusserste, was ihrer Disziplin möglich ist, unternehmen soll, um Menschen am Leben zu erhalten. Sondern dass unheilbar Erkrankte und Sterbende nach ihrem Willen zu befragen sind. Dass ihnen auf Wunsch Erleichterung zu verschaffen ist – auch wenn dies ein Hinübergleiten in den Tod bedeutet.

Auf der Negativseite steht mangelnde wissenschaftliche Sorgfalt, ein Vorwurf, der vor allem gegenüber dem Fünf-Phasen-Modell der Trauer vorgebracht wird, das sie postulierte. Ursprünglich untersuchte sie mittels Interviews, wie Menschen sich verhalten, die mit tödlichen Diagnosen konfrontiert sind. Daraus destillierte sie einen Ablauf: Auf das Nicht-wahrhaben-Wollen folge die Wut, dann eine Phase des Feilschens und Ringens, aus der man über die Depression zur Akzeptanz gelange. Beweise, dass es genau diese Phasen in dieser Reihenfolge sind, blieb die Forscherin schuldig. Vielleicht liegt das Problem aber auch bei Übersetzung und Rezeption. Hatte Frau X. das alles gar nie so ausschliesslich und linear gemeint?

Erst recht hagelte es Kritik, als sie aus Nahtoderfahrungen ableiten wollte, das Leben nach dem Tod sei eine wissenschaftlich erhärtete Tatsache. Der Beweis ist auf der Basis von Aussagen «Zurückkehrender» kaum hieb- und stichfest zu führen: Wer wieder «hier» ist, war offenkundig noch nicht zur Gänze «drüben». Ob man vom Vorhof schon hinter die Mauer sieht? Trotz oder wegen des angeknacksten Ansehens rockte die hier und heute Gesuchte nicht nur die Universitäten (mit über 70 Ehrendoktoraten), sondern auch die Populärkultur. Dutzende Gedichte, Songs und Alben führen ihren Namen auf. Auch auf einige Postkarten und in einige E-Mails wird der jetzt geschrieben werden, denn durch Einsendung lässt sich ein Büchergutschein gewinnen (100, 50, 20 Franken). Die Zieladressen sind für Post: *VPOD, Redaktion, Wer war's?, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich,* für Mails: *redaktion@vpod-ssp.ch*. Stich- und Auslosungstag: 10. September. Schönen Sommer! | *slt*

Es war Artur Beul

Die Aufgabe im letzten Heft bestand darin, zu einer der porträtierten Schweizerinnen einen Gatten zu finden. Weil es sich um einen schwulen Schlagerkomponisten und eine Kameradschaftsehe handelte, kommt nur Artur Beul (1915–2010) in Frage (der nicht vor 10 Jahren, sondern 2010 – vor 16 Jahren – verstorben ist, sorry!). Er war Ehemann der Lale Andersen («Lili Marleen», «Ein Schiff wird kommen») und Schöpfer vieler helvetischer Evergreens. «Nach em Räge schint d Sunne» war auch in den USA (als «Toolie Oolie Doolie») Nummer 1. Die Nummern 1 bis 3 in der Verlosung der Gutscheine: Susanne Vonwiller (Zürich), Ueli Wirth (Bubikon) und Klara Flügel (Baden-Dättwil). | *slt*

Delegiertenversammlung des Verbandes vom 20. Juni 2026

Die DV des VPOD hat im Restaurant Falken in Zürich getagt und hat

- die Jahresrechnung 2025 des Verbandes und seiner unselbständigen Institutionen (Verbandsrechnung und Finanzierungsfonds) genehmigt und vom aktualisierten Finanzplan 2027/28 Kenntnis genommen. Die Verbandsrechnung schliesst mit einem Minus von 608 000 CHF negativ, aber leicht über Budget. Für den hohen Ausgabenüberschuss beim Finanzierungsfonds (minus 466 000 CHF) sind ausserordentliche Effekte – namentlich die Mobilisierung in der Waadt – verantwortlich. Das Betriebsergebnis wird durch ein starkes Finanzergebnis korrigiert; nach Äufnung der Wertschwankungsreserven verbleibt ein Minus von 288 000 CHF. Auch der Präsident der GRPK hat auf ein strukturelles Defizit in der Betriebsrechnung hingewiesen.
- vom Bericht über die Kollektivkrankenkasse und vom Bericht über die zwei VPOD-Stiftungen Kenntnis genommen.
- Präsentationen über das erfolgreiche Referendum gegen das Sparpaket «Lafe» im Kanton Freiburg und über die aktuellen Mobilisierungen gegen die Sparpolitik in Genf mit grossem Applaus quittiert.
- die 17-köpfige VPOD-Delegation für den SGB-Kongress im November bestimmt.
- das vom SGB beschlossene Referendum gegen die Übersteuerung kantonaler und kommunaler Mindestlöhne («Motion Ettlin») bekräftigt.
- die Rahmenbedingungen für den gross geplanten feministischen/Care-Streik vom 14. Juni 2027 festgelegt.
- mittels Resolution die Polizeigewalt gegen die NoG7-Demo vom 14. Juni in Genf entschieden verurteilt.
- den von einer internen Arbeitsgruppe erstellten Bericht «Tour des régions» präsentiert bekommen und diskutiert.

Christian Dandrès, Präsident
Rebekka Wyler, Generalsekretärin

VPOD-Landesvorstand vom 1. Juli 2026

Der LV hat online getagt und hat

- Catherine Friedli, heute Regionalsekretärin der Region Waadt, als Nachfolgerin der Ende Jahr in Rente gehenden Michela Bovolenta bestimmt und zur Zentralsekretärin-Adjunktin ernannt.
- beschlossen, dass die im Rahmen des VPOD-Kongresses 2023 geschaffenen regionalen Stellen für feministische Arbeit einstweilen bis Ende 2027 weiterlaufen.
- die Unterschriftensammlung für das Referendum gegen die Aushebelung kantonaler und kommunaler Mindestlöhne («Motion Ettlin») geplant.
- die Streikkasse für Mobilisierungen im Kanton Genf (Protest gegen die Sparpolitik der Regierung) und im Kanton Waadt (Forderung nach einem Hitze-Aktionsplan in den Schulen) deblockiert.
- die Traktanden für die Delegiertenversammlung des Verbandes vom 26. September 2026 zusammengestellt. Neben der Parolenfassung für die November-Abstimmung (Finanzierung der 13. AHV-Rente) stehen dort die aus der «Tour des régions» abgeleiteten Aufbaumassnahmen an. Die zeitlich nicht so dringlichen Geschäfte – die Diskussion zu den Bilateralen III/zum Stromabkommen sowie die Revision des Streikreglements – lassen sich auch auf die Delegiertenversammlung vom November schieben.
- sich erste inhaltliche Gedanken zu den Schwerpunkten des VPOD-Kongresses 2027 (19./20. November, Biel) gemacht.

Christian Dandrès, Präsident
Rebekka Wyler, Generalsekretärin

Nachruf

Karl Eberli †

Karl Eberli arbeitete mehr als ein Vierteljahrhundert im Sekretariat der VPOD-Sektion Zürich Städtische. Nebst drei politischen Sekretären beschäftigte diese damals noch einen vollamtlichen Rechnungsführer. Die «Städtischen» bildeten vor der Regionalisierung innerhalb des VPOD ein ziemlich selbständiges Fürstentum. Im Gemeinderat galten ihre vier Vertreter, darunter Kari Eberli, als «Stumpenfraktion» innerhalb der SP; bei Personalgeschäften hatten sie parteiintern das erste und das letzte Wort, und vom Verband liessen sie sich auch nicht dreinreden. In der Verwaltungskommission der städtischen Versicherungskasse (der Vorgängerin der heutigen Pensionskasse der Stadt Zürich) lagen Kari Eberli die Pensionierten besonders am Herzen. Sitzung für Sitzung mochte vergehen ohne seine Wortmeldung, aber wenn man zum Teuerungsausgleich für die Renten kam, war er zur Stelle: «Voller Ausgleich ist klar, oder? Oder müssen wir das noch diskutieren?» Man musste nicht. Kollege Kari Eberli war der zurückhaltende, aber verschmitzte Typ. Wahrscheinlich gefiel ihm die Rolle des Finanzchefs, weil er sich nicht an der Verhandlungsfront mit Behörden und Chefbeamten herumschlagen musste, aber doch einen guten Job für die Mitglieder machen konnte. Im Mai ist er im Alter von 88 Jahren verstorben. | *Jordi Serra*

Busfahrer:innen, Obacht!

Die Resultate aus der ersten Runde der Studie zur gesundheitlichen Situation von Busfahrer:innen bestätigen, was dem Fahrdienstpersonal vielerorts bekannt ist: Ihr Beruf gehört zu jenen, die sich am stärksten negativ auf die Gesundheit auswirken. Stress und körperliche Beschwerden sind Alltag in der Branche. Um die Entwicklung über die Zeit nachvollziehen zu können, geht die sogenannte Trapheac-Studie nun in die zweite Runde. Alle bisherigen Teilnehmenden sind aufgerufen, einen weiteren Fragebogen auszufüllen. Wer noch nicht Teil der Studie ist, kann jetzt einsteigen.

https://www.trapheac.ch/de/mitmachen

Rote Köpfe

Die **Gewerkschaft Syndicom** gilt allgemein als digitalisierungsaffin – darum auch das Interview mit Kommunikationschefin Romi Hofer (Seite 13 ff.). Aber auch dort ist nicht ganz alles Gold, was digital glänzt. Etwa der Empfang im Zentralsekretariat an der Berner Monbijoustrasse, der personalfrei am Bildschirm stattfinden soll. Zwar gelingt es, die avisierte Kollegin aus dem System zu kitzeln. Aber auch nach dem 27. Tippen auf ein blaues Feld namens «Romi Hofer» rührt sich nichts und niemand. Traditionelle Klopfzeichen helfen weiter, quittiert von realexistierender Syndicom-Mitarbeiterin: «Ah, isch es wider kabutt?» | *slt*

Dank der Hilfe des VPOD kann U. wieder in seiner ursprünglichen Abteilung arbeiten

Einmal Versetzung und zurück

Nach Austritt der Vorgesetzten, die an ihm keinen guten Faden gelassen hatte, wurde U.s Versetzung in eine andere Abteilung zurückgenommen. Die Kritik an ihm war nicht belegt, sein Fachwissen nach 34 Jahren weiterhin gefragt.

Text: *Sabine Braunschweig (Foto: Robby Fontanesi)*

What a difference a day makes – oder eine neue Vorgesetzte: Bald nach ihrem Dienstantritt geriet die Abteilungsleiterin mit U., dem langjährigen Mitarbeiter, in Clinch. Was als gutes Teamwork begann, wurde zu einer zerrütteten Angelegenheit. Eine erste ihm auferlegte Bewährungsfrist von einigen Monaten bestand U. zwar. Doch es kam erneut zu schwierigen Situationen – und zu einer zweiten Frist. Man erwarte von ihm eine konstruktive Arbeitshaltung, loyale Unterstützung von Entscheidungen, tägliche Rückmeldungen über Arbeitsstand und Termineinhaltung, kein «Schimpfen», keine «Zornausbrüche», tönte es.

Respektlos oder engagiert?

In ihrer Stellungnahme schilderte die VPOD-Sekretärin zahlreiche Vorfälle aus U.s Sicht: Er wurde beispielsweise in Teamsitzungen so oft gefragt, wie es ihm gehe, dass sogar Kollegen die Vorsitzende baten, mit dieser Fragerei aufzuhören. U. fühlte sich blossgestellt und war verständlicherweise kurz angebunden. Das wurde ihm prompt als respektloses Verhalten ausgelegt. Einmal gab es eine Sitzung zur Teamentwicklung, an der U. nicht teilnahm, weil für ihn die Bearbeitung einer soeben eingetroffenen Störungsmeldung Vorrang hatte. Vorwurf der Vorgesetzten: U. verweigere sich, erschwere konstruktive Lösungen, habe sich sein «kleines Königtum» aufgebaut und akzeptiere nur Männer als Vorgesetzte.

Weil zu wenig technisches Personal für unvorhergesehene Störungen zur Verfügung stand, sollten U. und sein Kollege W. zwei Personen als «Springer» anlernen. Nach mehreren Einsätzen teilten die beiden mit, die Neulinge seien ungeeignet. Es fehle ihnen an Interesse und am nötigen Grundwissen. Das wurde U. und W. als abfällige Äusserung ausgelegt. Sie weigerten sich, Kollegen auszubilden, warf man ihnen zudem vor. Dass die Ausbildung zum Techniker keine Sache von drei Monaten sei und dass blosses Mitlaufen und Zugucken eventuell nicht ausreiche, wurde nicht in Betracht gezogen. Je länger je öfter wurde es U. als Misstrauensvotum ausgelegt, wenn er seine fachliche Erfahrung einbringen wollte.

Inzwischen wurde U. von einer VPOD-Vertrauensanwältin unterstützt, weil er freigestellt worden war. Nach ihrer Intervention wurde die Freistellung wieder aufgehoben. Er könne wieder an seinem angestammten Arbeitsplatz arbeiten. Garniert war das Eingeständnis mit moralischen Zusätzen: «Wir gehen davon aus, dass Sie sich korrekt verhalten werden», stand da. Und: Man werde «keinerlei Fehlverhalten» tolerieren. Fortan war U. also unter Dauerbeobachtung. Jedes Wort, jeder Satz wurde zu seinen Ungunsten aufgeschrieben. Einige Wochen später wurde ihm mitgeteilt, dass man an der Versetzung in eine andere Abteilung mit neuem Arbeitsgebiet festhalte. Der Lohn werde entsprechend angepasst: nach unten, versteht sich.

Vom Spielfeld geschickt? Nach dem Weggang der ungeliebten Chefin kehrte Kollege U. zurück.

Weder Beweise noch Belege

Gegen diese Versetzungsverfügung erhob die Vertrauensanwältin Rekurs. Sie schrieb, die Mitarbeitendengespräche der letzten Jahre zeigten, dass U.s Leistungen und sein Verhalten bis zum Antritt der neuen Chefin makellos waren. Auch danach liege nichts gegen ihn vor. Die Auflagen der Bewährungsfrist habe er eingehalten. Die Versetzungsverfügung erfolge vielmehr als Antwort auf neue, von U. wiederum bestrittene Verfehlungen, für die weder Beweise noch Belege vorlägen. Tatsache sei, dass U. seine Arbeit seit 34 Jahren problemlos ausführe. Tatsache sei ebenso, dass seine Vorgesetzte ihren Job per Ende Monat verlasse, so dass weiterhin absolut unklar bleibe, weshalb eine Versetzung überhaupt diskutiert werde. Nach Prüfung der Rekursbegründung wurde die Massnahme zurückgezogen. Das HR erklärte dies mit neuen Informationen und dem Austritt der bisherigen Vorgesetzten.

In unserer Serie «Hier half der VPOD» stellen wir exemplarisch interessante Konfliktfälle vor. Zur Darstellung von juristischen Verfahren – die Rechtshilfeabteilung des VPOD hat schon vielen Mitgliedern zu ihrem Recht verholfen und gibt dafür jährlich über eine halbe Million Franken aus – gesellen sich Berichte über Fälle, bei denen eine sonstige Intervention des VPOD Erfolg brachte.

Die Schattenseiten der digitalen Bequemlichkeit werden immer sichtbarer

Das Elend hinter KI

Weltweit treiben Technologieunternehmen Produktivität und Automatisierung voran – Digitalisierung und KI erleichtern vielen das Leben, schaffen aber auch neue Formen der Ausbeutung. Und sie verbrauchen enorme Ressourcen. | **Text:** *Astika Andriani, Solidar-Mitarbeiterin im Asien-Programm (Foto: UNDP)*

Nächtlicher Hunger? Eine Plattform sorgt für schnelle Essenslieferung. Wohnung schmutzig? Die Reinigungskraft ist nur einen Mausklick entfernt. In den letzten fünfzehn Jahren hat sich die Zahl digitaler Arbeitsplattformen mehr als verfünffacht, und 2025 wurden 202,3 Milliarden Dollar in den KI-Sektor investiert. Doch all diese Fortschritte haben einen Preis. Ihn zahlen marginalisierte Arbeiterinnen und Arbeiter. Auch die KI, die scheinbar so freundliche Assistentin, bringt Arbeitsausbeutung und Umweltschäden.

Immer mehr Zeitdruck

Gemäss der Internationalen Arbeitsorganisation ILO haben sich die Bedingungen für viele Plattformbeschäftigte jüngst verschlechtert. Um ihre Profite zu maximieren, versprechen die Unternehmen ständig schnellere Dienstleistungen: Die Kundschaft soll ihr Essen innerhalb von 15 oder von 10 Minuten erhalten. Dies geht auf Kosten der Sicherheit jener, die unter Stress die Zeitvorgaben zu erfüllen versuchen. Sind sie zu spät dran, riskieren sie Strafe oder gar Ausschluss aus dem System – und im Strassenverkehr ihr Leben. Laut der Solidar-Partnerorganisation *Sedane Labour Resource Center* arbeiten indonesische Plattformbeschäftigte im Durchschnitt 14,9 Stunden täglich – für ein Einkommen weit unterm Mindestlohn von 150 Dollar.

Auch hinter der KI stehen Menschen: Während die Technologie den einen die Arbeit erleichtert, werden andere dafür ausgebeutet. Algorithmen müssen mit riesigen Datenmengen trainiert werden – dafür braucht es nach wie vor menschliche Arbeit: Inhalte sind zu sortieren, zu kennzeichnen, zu bereinigen und zu transkribieren. Solche Vorgänge sind die Grundlage dafür, dass KI-Systeme überhaupt Muster erkennen und Vorhersagen treffen können. Technologieunternehmen wie Meta, Google, OpenAI und Microsoft lagern diese Arbeiten gerne aus, etwa nach Kenia, Indien, Kolumbien oder in die Philippinen. Die Arbeitsbedingungen dort sind meist miserabel. KI-Trainerinnen und -Trainer etwa schuften bis zu 20 Stunden am Tag. Zudem: Wer täglich beispielsweise brutale Inhalte wie Mord oder sexuellen Missbrauch vor Augen hat, kann leicht psychisch erkranken: Depressionen, Panikattacken und posttraumatische Belastungsstörungen sind in diesem Milieu häufig.

Dazu kommt ein gigantisches Umweltproblem: Die Verarbeitung unserer Millionen von Anfragen verschlingt riesige Mengen an Wasser und an Elektrizität. So benötigen KI-spezifische Server in US-Datenzentren so viel Strom wie 7,2 Millionen US-Haushalte. Schätzungen zufolge verbraucht KI für die Beantwortung eines Dutzends Fragen inklusive Generierung von Bildern und Videos etwa so viel Energie wie drei Stunden Mikrowelle. Datenzentren werden bis 2030 voraussichtlich 945 Terawattstunden Strom benötigen, was den aktuellen Stromverbrauch von Deutschland und Frankreich übertrifft. Auch der Wasserverbrauch ist enorm und steigt weiter an.

Ein Buch der Solidarität

Doch es gibt auch Widerstand: Unterstützt von Solidar Suisse haben Plattformbeschäftigte aus Indonesien ein Buch mit Geschichten aus ihrem täglichen Überlebenskampf im App-Fahrdienst veröffentlicht. Sie berichten von hohen Abzügen der Plattformbetreiber, von Ohnmacht gegenüber dem Algorithmus, aber auch von neuen Protestformen: Um ihren Forderungen Gehör zu verschaffen, schalten alle gleichzeitig ihre App aus – so dass die aktuellen Aufträge ins Leere laufen. Gewerkschaftsführerin Reni Sondar erzählt von Erfolgen. So wurden ungerechtfertigte Kündigungen zurückgenommen, arbeitsbedingte Unfälle entschädigt. «Deshalb ist Solidarität das Wichtigste für uns», sagt Reni Sondari. «Denn während die Plattformunternehmen viel Kapital haben, haben wir Arbeiterinnen nur eines: unsere Solidarität.»

Die Digitalisierung führt im globalen Süden oft zu Ausbeutung, kann aber, wie hier im UN-Entwicklungsprogramm in Kenia, auch eine Chance zum Aufstieg sein.

Rainer Götz, pensionierter Sozialarbeiter, Steuertüftler, Vitznau

Umsteuermann

Seine Ideen für ein völlig neues Steuermodell stossen bisher auf wenig Resonanz. Rainer Götz ist aber kein besessener Prediger, sondern ein freundlicher, allseits interessierter Pensionierter, der nicht von ungefähr Sozialarbeiter war. | **Text:** *Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)*

Für die Schweiz und für die Welt: Rainer Götz macht sich Gedanken über ein besseres Steuersystem.

Lenkende Steuern sind ein Unding, weil sie einbrechen, sobald das Volk das erwünschte Verhalten zeigt – also etwa mit dem Rauchen aufhört oder auf umweltfreundlichere Mobilität umstellt. Mit dieser Aussage des Ökonomen Michael Graff im *VPOD-Magazin* waren alle einverstanden. Alle? Ein eigenwilliges VPOD-Mitglied aus der Innerschweiz widersprach: Er habe sich ein Steuermodell ausgedacht, bei dem die Lenkungsfunktion die Finanzierungsfunktion nicht ausheble. Leider interessiere sich kein Schwein dafür. Das *VPOD-Magazin* interessierte sich und entsandte den Reporter zum durchaus auch touristisch gedachten Ausflug nach Vitznau. Leider ausgerechnet an einem Tag mit Dauerregen am Rigifuss.

Erwünschtes Verhalten fördern

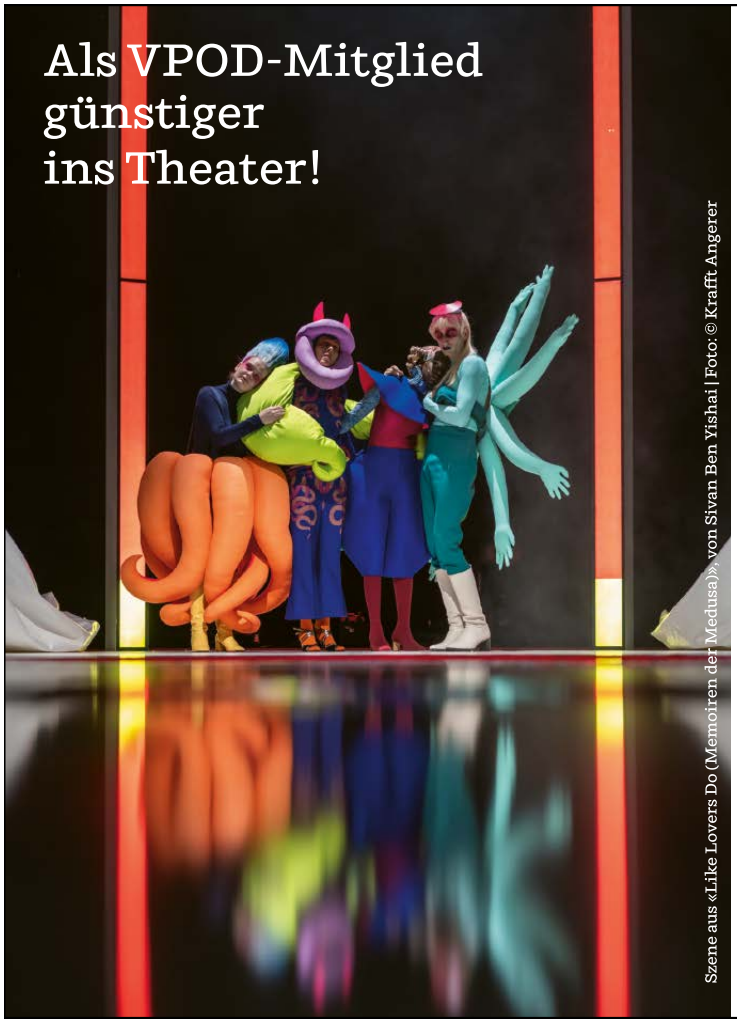
Die soziale Ader des einstigen Sozialarbeiters zeigt sich schon in der fürsorglichen Art, wie er für die paar Schritte zum einstigen Gewerkschaftshotel Floralpina, wo wir Kaffee trinken wollen, den Schirm auch über den Gast ausspannt. Der Gedanke, dass man nicht *Arbeit* – also etwas gesellschaftlich Erwünschtes – besteuern sollte, sondern Unerwünschtes – wie etwa den übermässigen Energieverbrauch, ist bei Rainer Götz in einem langen Arbeitsleben gereift. Es führte von Konstanz über das Toggenburg nach Biel und schliesslich in die Zentralschweiz. Zuletzt war der Kollege, auch noch ein bisschen über das AHV-Alter hinaus, in Zug als Beistand und in Brunnen als Berater tätig.

Rainer Götz ist einer, der sich Gedanken über den Tellerrand hinaus macht. Er ist beispielsweise besorgt über das Gebaren von Superreichen. Aus dem eigenen Fenster heraus kann er beobachten, wie eine attraktive Lage und ein tiefer Steuerfuss die Normalverdienenden aus dem Dorf vertreiben. Natürlich beunruhigen geballte Macht und deren Missbrauch zumal auf der globalen Ebene, angesichts von Gestalten wie Bezos oder Musk, die niemals so reich hätten werden dürfen. Und es auch nicht geworden wären, wenn ein Steuersystem à la Götz geherrscht hätte. Die Idee: Den Verbrauch von Energie besteuern, aber diese Steuer einer Progression unterwerfen, bei der Unternehmen mit vielen Beschäftigten besser fahren als solche, die fast ohne Personal Unsummen anhäufen. Und die Verschleuderung von Energie verteuern, den nachhaltigen Umgang damit begünstigen.

Zudem soll der Steuer eine Dynamik eingebaut werden, die den Ertrag veränderten Rahmenbedingungen anpasst. Diejenigen sollen bestraft werden, die den erforderlichen ökologischen Wandel verschleppen, und diejenigen belohnt, die Entwicklungen proaktiv vorwegnehmen und für Beschäftigung sorgen. Nicht nur auf Unternehmens-, sondern auch auf Privathaushaltsebene. «Ich bin kein Ökonom und kein Mathematiker», sagt Rainer Götz. Sein Modell sei eine Utopie und nicht zur Einführung per 1. Januar konzipiert. Aber es als Denkanstoss in die politische Diskussion einzuschleusen oder es von kompetenter ökonomischer oder mathematischer Seite einmal «durchrechnen» oder von KI-Cracks simulieren zu lassen, ist ihm bisher nur beschränkt gelungen. Immerhin hat der damalige Bundesrat Merz einen – zwar eher negativen, aber netten – Antwortbrief geschickt.

Kultur und Natur

Man sollte sich Rainer Götz aber nicht als verbohrten Prediger vorstellen, der sein Leben um ein einziges Anliegen zentriert. Sondern als einen politisch, sozial und ökologisch vielseitig interessierten Rentner, der für die schönen Seiten des Lebensabends offen ist (oder angesichts seiner Fitness vielleicht besser: des späten Lebens*nachmittags*). Dazu gehört Kultur, von der Gemeindebibliothek bis zum Luzerner Theater. Dazu gehört Sport, Schwimmen etwa und Skifahren. Und dazu gehört die nicht versiegende Freude an der Landschaft, die ihn umgibt. Der Vierwaldstättersee ist auch bei schlechtem Wetter spektakulär – die schiefergrüne Wasserfläche, in die brodelnde Bergbäche braune Tümpel eintragen und auf der das Dampfschiff tapfer seinem Heimathafen entgegenstampft. Und auch jetzt, wo wir auf den Bus warten, hält der Kollege freundlich seinen Schirm über des Reporters Haupt.



Szene aus «Like Lovers Do (Memoiren der Medusa)», von Sivan Ben Yishai | Foto: © Krafft Angerer

Mit dem Angebot der Schauspielunion Zürich kommen VPOD-Mitglieder günstiger in den Genuss von Theaterkultur:

- 2- bis 4-mal monatlich können mit der Schauspielunion bestimmte Vorstellungen auf den Bühnen des Schauspielhauses Zürich zu einem Rabatt von 50 Prozent besucht werden.
- Für die übrigen Aufführungen im Schauspielhaus sowie im Theater Winterthur gibt es ausserdem einen generellen Rabatt von 10 Prozent.
- Die Ermässigungen gelten immer auch für eine Begleitperson.

Weitere Infos auf www.schauspielunion.ch.

Jetzt das Angebot bestellen für die Spielzeit 2026/27 zum Preis von Fr. 15.–.

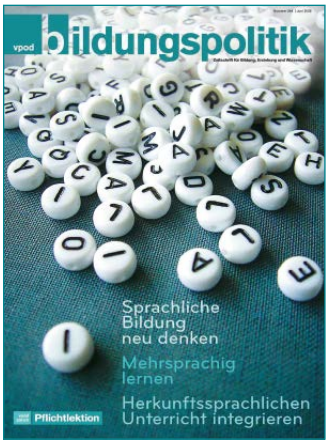
Neue Interessentinnen und Interessenten melden sich bis 31. Juli 2026 online an per Formular auf www.schauspielunion.ch.

vpod zürich
Regionalsekretariat
Birmensdorferstrasse 67

Postfach 8180
8036 Zürich
Tel. 044 295 30 00
info@vpod-zh.ch

AZB
8036 Zürich, Postfach

VPOD Bildungspolitik Nr. 244 ist soeben erschienen



Die neue Ausgabe 244 der VPOD Bildungspolitik hat als Schwerpunktthema «Sprachliche Bildung neu denken – mehrsprachig lernen».

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

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

Download der aktuellen Ausgabe 244 unter:
https://vpod.ch/publikationen/bildungspolitik/

Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Rebekka Wyler

Redaktion: Christoph Schlatter | *slt*

Sekretariat: Hilde Bigler

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

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 15 500 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

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

Foto Titelseite: *mikkelwilliam/iStockphoto*