

März/April 2024

Das VPOD-Magazin erscheint 8-mal pro Jahr

## Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

# VPOD



## Ende Gelände

Von Abgangsentschädigung bis Zwischenzeugnis: Kündigung im öffentlichen Personalrecht

Ein historischer Moment: Wie wir die AHV-Abstimmung gewonnen haben



## Altersvorsorge auf drei Säulen: Zukunftsperspektiven

00728

Das Drei-Säulen-Prinzip der Altersvorsorge umfasst die Alters- und Hinterlassenenvorsorge (AHV), die berufliche Vorsorge (BVG) und das private Sparen.

Wie werden diese Versicherungen finanziert? Welche Leistungen sind zu erwarten? Wie sehen die Perspektiven der Altersvorsorge aus? Der Kurs beantwortet diese und weitere Fragen zum Thema.

**Kursdaten und Ort:**

**19. – 20. Juni 2024 in Kappel am Albis**

**Referentinnen: Brigitta Bernet (Unia), Gabriela Medici (SGB)**  
Kurs Nr. D1.8.2416

**movendo.ch**



## Ich will VPOD-Mitglied werden!

- Ich möchte dem VPOD beitreten.
- Ich interessiere mich für die Arbeit des VPOD und möchte mehr Informationen.

Vorname/Name:

Strasse:

PLZ/Ort:

Arbeitsort:

Telefon:

E-Mail:

Senden an: VPOD, Zentralsekretariat, Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich, oder mailen an: [vpod@vpod-ssp.ch](mailto:vpod@vpod-ssp.ch)

## Themen des Monats

- 5 Ein historischer Erfolg**  
Die SGB-Initiative für eine 13. AHV ist klar angenommen – Versuch einer Analyse
- 6 Fehler nicht wiederholen**  
Nach dem Spiel ist vor dem Spiel: Wir kämpfen weiter für ein erfolgreiches Referendum gegen EFAS
- 7 Als der Strom nach Hause kam**  
Jonas Schädler schreibt über den Stromzähler, Natascha Wey über die Strommarktliberalisierung
- 8 Eine Frau für den Frieden**  
Am 30. März jährt sich zum 150. Mal der Geburtstag der Pazifistin und Frauenrechtlerin Clara Ragaz-Nadig
- 9 Mist, Öl, Russ: Kinderarbeit in Schwyz**
- 10–11 Streiks in Genf und Bellinzona**
- 13–18 Dossier: Kündigung im öffentlichen Personalrecht**  
Die Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Personalrecht schwinden – bei der Kündigung sind sie noch sichtbar  
Der blaue Brief: Einige Rechtsbegriffe rund um das Ende öffentlicher Arbeitsverhältnisse  
Aufheben ist das neue Kündigung
- 19 A&O-Serie Teil 1: Über Grenzen**  
Arbeits- und Organisationspsychologie aus gewerkschaftlicher Sicht mit Fabio Höhener
- 21 Im Zweifel für die Sache**  
Zentralsekretärin Judith Bucher tritt nach mehr als drei Jahrzehnten beim VPOD in den vorzeitigen Ruhestand

## Rubriken

- 4 Gewerkschaftsnachrichten**
- 12 Aus den Regionen und Sektionen**
- 20 Dragica Rajčić Holzner: Von Büchern und Menschen (2)**
- 22 Wirtschaftslektion: Steuerbonus für Vollzeit? Schlechte Idee!**
- 23 Wettbewerb: Kriminelles im Farbfernsehen**
- 24 VPOD aktuell**
- 25 Hier half der VPOD: «Rein freiwillig»**
- 26 Solidar Suisse: Versöhnung tanzen**
- 27 Menschen im VPOD: Ludwig A. Minelli, früher Journalist, dann Rechtsanwalt, heute im Unruhestand, Forch**

**März/April 2024**

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



Christoph Schlatter  
ist Redaktor des VPOD-Magazins

## Die Fehler der anderen

Der Abstimmungskampf um die 13. AHV-Rente war untypisch. Der Ausgang des Urnengangs ist es auch. Die Landkarte in den Montagszeitungen zeigt zwar den bekannten Röstigraben, aber kaum ein Gefälle zwischen der urbanen und der ländlichen Schweiz. Als sehr links geltende Stadtkreise haben keineswegs deutlicher zugestimmt als Agglogemeinden, in denen sonst die SVP grosse Ernte hält. Dabei ist der Ausbau der AHV doch ein urlinkes Anliegen. Denn die AHV ist zwar vieles: Mythos, Volksstolz, Giesskanne. Aber in erster Linie ist sie ein Umverteilungsapparat. Den allermeisten spuckt diese Maschine mehr aus, als sie hineingesteckt haben. Nur für die einkommensstärksten paar Prozente ist die Rechnung negativ.

Das ist der Grund, warum die Reichen und Rechten stramm gegen einen Ausbau der AHV waren und sind. Es ist auch der Grund, warum die ersten Umfragen mit Zustimmungsraten von über 70 Prozent in bürgerlichen Kreisen Panik auslösten. Ein krasser Fehler war dort die Idee, ehemalige Bundesräte für eine PR-Aktion gegen die Initiative einzuspannen. Es hätte wohl auch ohne diese Intervention von Leuthard, Schneider-Ammann und Ogi für ein Ja gereicht. Aber niemand weiss es sicher, denn die wechselseitigen Dynamiken in Abstimmungskämpfen sind erst teilerforscht.

Man kann den Vorgang namens «Dringender Appell» telquel ins Lehrbuch für Öffentlichkeitsarbeit aufnehmen, Kapitel *Wie man es nicht machen sollte*. Wer eine Botschaft ins Land hinausposaunen will, sollte sich eben nicht nur um die Melodie kümmern. Sondern auch um die Posaune. Um den Absender also. Wenn dieser selbst zum Konsum edler Weine neigt und eine Rente von 20 000 Franken monatlich kassiert, ist er als Apostel des Wassertrinkens und der finanziellen Selbstbeschränkung nicht sehr glaubwürdig. Und: Ebenso wenig, wie man ein gebrauchtes Auto im Schrotthandel kaufen sollte, empfiehlt sich der Erwerb schlecht gewarteter Adressdateien beim Discounter. Briefe an Tote kommen nämlich bei Hinterbliebenen nicht so wahnsinnig gut an. In der Öffentlichkeit, wenn diese davon erfährt, auch nicht.

Besonders arg ist der Imageverlust für Adolf Ogi, dessen Aura als volksnaher Ex-Magistrat mit einem Schlag implodierte, wie man beim Blick in die Kommentarspalten der Zeitungen sofort feststellt. Der Hr. Ogi sei die *Enttäuschung des Jahres*, wohl durch das *viele Geld entfremdet*. Fazit: *Schande herrscht!* Und Reue, die erst am Tag nach der verlorenen Schlacht einkehrt, herrscht halt zu spät.

Metaphernträchtiges Resümee: Dieser Schuss von der Kanzel war ein Schuss in den Ofen. (Gerne weiter so.)



Nacht über der Migros: Unverständliche Schrumpfkur.

Nacht überm Homeoffice: Nicht alles ist erlaubt.



Unia kritisiert, dass Micarna die beabsichtigte Schliessung nicht ordnungsgemäss angemeldet und das vorgeschriebene Konsultationsverfahren verweigert habe. Auch was das Gebaren des gesamten Migros-Konzerns betrifft – ein Abbau von 1500 Stellen bei den Tochtergesellschaften ist angekündigt –, spart die Unia nicht mit Kritik. Angesichts seiner soliden finanziellen Lage stehe das Unternehmen – grösste Arbeitgeberin in der Schweiz – in der Verantwortung. Die Schrumpfkur als solche missbilligt die Unia: Die finanzielle Lage der Migros sei solid, der Konzernumsatz steige, die Rechnung schliesse positiv. Es sei inakzeptabel, denjenigen, die mit ihrer Arbeit massgeblich zum Erfolg beitragen, die Last einer inkohärenten Planung aufzubürden. | slt (Foto: Marlon Trottmann/iStockphoto)

### Homeoffice ist keine rechtsfreie Zone

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats hat eine skandalös radikale parlamentarische Initiative des heutigen Ständerats Thierry Burkart (FDP, AG) von 2016 ausgegraben, die den arbeitsrechtlichen Schutz im Homeoffice praktisch abschaffen würde – und auch alle anderen Arbeitnehmenden betrafte: Der maximale Zeitrahmen fürs Arbeiten würde von heute 14 auf 17 Stunden ausgedehnt, gesetzliche Pausen und Ruhezeiten müssten nicht mehr befolgt, Sonntagsarbeit könnte befohlen werden. Im Bund mit namhaften Arbeitsmedizinerinnen und mit den Landeskirchen (Sonntagsallianz) verlangt der SGB, dass das Parlament diesen Vorstoss endlich begräbt – die weitere Vermischung von Arbeit und Freizeit führt für einen Teil der Beschäftigten unweigerlich ins Burnout. | slt/sgb (Foto: svetiká/iStockphoto)

### Frauentag: Endlich konkret werden!

Zum internationalen Frauentag vom 8. März bemängelt der SGB die nach wie vor krasse Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen haben im Schnitt 43 Prozent weniger Einkommen als Männer. Noch immer finden sich Frauen überproportional in Tieflohnbranchen. In der Reinigung, in der Betreuung und im Detailhandel brauche es daher deutliche Lohnzuwächse. «Dass Frauen die Hauptverantwortung für die Betreuungs- und Sorgearbeit in diesem Land übernehmen, geschieht immer noch auf Kosten ihrer Existenzsicherung, obwohl es sich dabei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt», kritisiert der SGB. Er will diesem Missstand unter anderem durch eine bessere Infrastruktur für die Kinderbetreuung und durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen abhelfen. Dezentrale Kundgebungen und Aktionen, Webinare und sonstige Events im ganzen Land erinnerten am 8. März an den Handlungsbedarf. | sgb/slt

### Micarna-Streik für Schlichtung ausgesetzt

In der Migros-Metzgerei Micarna im waadtländischen Ecublens ist es nach der Schliessungsankündigung zu einem Streik gekommen. Inzwischen hat die Unia mitgeteilt, dass dieser für die Dauer des Schlichtungsverfahrens ausgesetzt wird. Der Standort, der für die Verarbeitung von Frischfleisch zuständig ist, soll im Frühling 2025 geschlossen werden. Dabei gehen 84 Arbeitsplätze verloren. Die

### SGB gibt 1.-Mai-Parole aus

«Prämien runter, Löhne rauf!» lautet die Parole, die der SGB zum diesjährigen 1. Mai herausgegeben hat und die er auch mit visueller Kommunikation unters Volk zu bringen gedenkt. Die Kaufkraft bleibt – trotz der erfreulichen Zustimmung zur 13. AHV-Rente und trotz vielerorts guter Lohnabschlüsse für 2024 – für grosse Teile der Bevölkerung ein kritisches Thema. Insbesondere die munter explodierenden Krankenkassenprämien, die nicht im Landesindex abgebildet sind, sind ein Problem. Die im Juni zur Abstimmung kommende Prämienverbilligungs-Initiative schafft Abhilfe: Sie will die Prämien auf 10 Prozent des Haushaltseinkommens beschränken. Der zweite Teil des Slogans bezieht sich auf die Lohnentwicklung: Obwohl die Arbeitnehmenden in der Schweiz immer produktiver werden, stagnieren die Reallöhne. Das muss sich im Lohnherbst 2024 ändern. | slt/sgb

Die SGB-Initiative für eine 13. AHV wird mit 58,2 Prozent im Volk und mit 15 zu 8 Ständen angenommen

# Ein historischer Erfolg

Für ein seltenes Mal ist das Wort angebracht: Der Erfolg der 13. AHV an der Urne ist historisch. Noch nie wurde der Schweizer Sozialstaat per Volksinitiative ausgebaut. Und die Höhe der Zustimmung ist sensationell.

| Text: Christoph Schlatter (Foto: Keystone)



*Jubeln über die gewonnene Abstimmung (von links unten im Gegenurzeigersinn): SP-Nationalrätin Tamara Funicello, VPOD-Generalsekretärin Natascha Wey sowie – vom SGB – Kommunikationschef Benoît Gaillard, Präsident Pierre-Yves Maillard und Chefökonom Daniel Lampart.*

Auch wenn es sich real nur um eine Kompensation aufgelaufener Kaufkraftverluste handelt: Dass die Initiative für eine 13. AHV derart klar angenommen wurde, hat historische Dimension. Das Ja ist ein Sieg für die Gewerkschaften und für den sozialen Kitt, der eine Gesellschaft zusammenhält. Es ist ausserdem ein – dringend erwünschter – Sieg für die Demokratie: Abstimmungen lassen sich vielleicht bis zu einem gewissen Grad, aber nicht beliebig manipulieren – weder mittels Millionenbudgets noch mittels demagogischer Einmischung von ehemaligen Bundesräten. Letzteres war – siehe Editorial, Seite 3 – sogar kontraproduktiv.

## Die richtige Formulierung

Die Initiative kam zur richtigen Zeit und in der richtigen Formulierung. Letzteres zeigt sich etwa im Vergleich zur AHVplus-Initiative, mit welcher derselbe Urheber, der SGB, mehr oder weniger das gleiche erreichen wollte. 2016 soll die Forderung nach einer Erhöhung der AHV-Renten (da-

mals: um 10 Prozent) an der Urne mit 59 Prozent Nein-Stimmen (und 18 zu 5 Ständen) ab. Die aktuelle Vorlage mit nur wenig geringerer Anhebung (um 8,3 Prozent) ging jetzt locker durch, sogar fast präzis im umgekehrten Verhältnis.

Aber auch wenn die Forderung auf Sympathie bis tief ins ländliche SVP-Milieu stiess: Der Vorschlag, die AHV auszubauen, ist ein genuin linker. Denn die grosse Qualität der AHV liegt – neben ihrer geringen Bürokratie – vor allem in der von ihr verursachten enormen Umverteilung von Reich zu Arm: Auch Grossverdiener wie Ernotti oder Martullo-Blocher zahlen auf ihrem vollen Einkommen in die AHV ein und haben keine Aussicht, jemals mehr als die Maximalrente von derzeit 2450 Franken pro Monat herauszubekommen.

Was am Tag des Triumphs nicht ungesagt bleiben sollte: Die 13. AHV löst das Problem der Altersarmut nicht. Noch immer leben viele Rentner und vor allem Rentnerinnen am Rand des Existenzminimums. Viele sind weiterhin auf die EL angewiesen,

zumal wenn keine oder nur eine kleine Pensionskassenrente vorliegt. Zudem ist festzuhalten, dass die angenommene Initiative nicht die gesamte erste Säule umfasst. In der IV, von der ohnehin sehr viele nur äusserst prekär und mit Ergänzungsleistungen leben, gibt es vorderhand keinen Dreizehnten. Das muss sich ändern.

## Notfalls Departementswechsel

Sorgen bereiten zudem die ausländerfeindlichen Töne, die im Abstimmungskampf – namentlich in den Leserbrief- und Kommentarspalten – zu vernehmen waren. Der verbreitete Schlachtruf «Jetzt sind wir mal dran!» liest sich anders, je nachdem, ob mit den bisherigen Profiteuren Grossbanken und Steuertrickserinnen gemeint sind oder die Entwicklungshilfe und das Asylwesen. In diesem Punkt werden die Gewerkschaften aktiv gegensteuern müssen.

Auch bei der Umsetzung müssen wir mitreden. Welche Vorkehrungen halten den AHV-Fonds in der Balance? Man kann über vieles sprechen, schlimmstenfalls über eine Mehrwertsteuererhöhung, lieber allerdings über die Anhebung von Lohnprozenten. Auch wer neue (oder neu-alte) Steuerformen – eine Finanztransaktionssteuer oder eine Erbschaftssteuer für sehr grosse Vermögen – ins Spiel bringt, bewegt sich in die richtige Richtung; solche Projekte erfordern aber vermutlich mehr Zeit, als zur Verfügung steht.

Eines allerdings geht überhaupt nicht an jenem Tag, an dem zugleich die Rentenaltererhöhungs-Initiative der Jungfreisinnigen brutalen 75-Prozent-Schiffbruch erlitt: Die Finanzierung des AHV-Ausbaus durch eine Erhöhung des Rentenalters ist tabu. Falls Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider das anders sieht, steht für sie dringend der nächste Departementswechsel an.

Nach der 13. AHV-Rente: Wir kämpfen weiter für ein erfolgreiches Referendum gegen EFAS

# Fehler nicht wiederholen

Praktisch im Alleingang hat der VPOD das Referendum gegen EFAS (einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen) gestartet. Nach dem Ja zur 13. AHV müssen die Verbündeten aus der Deckung kommen. Die Unterschriftensammlung ist in der heissen Phase. | Text: Christian Dandrès, VPOD-Präsident (Foto: urfinguss/iStockphoto)



*Spital ohne Personal: EFAS verschärft die Versorgungskrise und wird daher bekämpft.*

derung zielt: Sie ist ein Schritt in Richtung eines integrierten Versorgungssystems unter Steuerung der Versicherungen und Privatkliniken. Die Neuorganisation des Spitals in Moutier, die den Interessen von Swiss Medical Network und Visana dient, ist diesbezüglich ein Versuchsballon.

## Auf allen Kanälen mobilisieren!

Seit der Lancierung des Referendums haben wir fortschrittliche Organisationen und politische Parteien mobilisiert. Der Parteitag der SP hat beschlossen, zum Kampf gegen EFAS aufzurufen. Massensendungen wurden speziell in der Westschweiz verschickt. Der Unterschriftenbogen wurde auch diversen Zeitungen beigelegt: den Publikationen der SGB-Verbände, der WOZ und dem *Courrier*. Öffentliche Treffen und Webinare folgten. Doch das genügt nicht.

Der SGB unterstützt das Referendum, hat sich aber bis vor Kurzem auf die Kampagne für die 13. AHV-Rente konzentriert. Nachdem diese Hürde überwunden ist, hoffen wir auf die volle Unterstützung des Dachverbands. Noch verbleiben ein paar Wochen für die Unterschriftensammlung. Die Mobilisierung aller Mitglieder und Sympathisantinnen des VPOD ist von entscheidender Bedeutung. Der Unterschriftenbogen liegt dieser Zeitung drum nochmals bei (wer's schon getan hat: bitte nicht nochmals unterschreiben).

Wir stehen parat, um Veranstaltungen zu organisieren, Flugblätter zu verteilen und alles zu unterstützen, was EFAS und unser Referendum bekannt macht (Briefe in Lokalzeitungen, Nachrichten auf den sozialen Plattformen). Unsere Website enthält Argumentationshilfen: [stop-efas.ch](http://stop-efas.ch). Und auch der Unterzeichnete persönlich steht für weitere Fragen jederzeit zur Verfügung: [christian.dandres@vpod-ssp.ch](mailto:christian.dandres@vpod-ssp.ch).

Das Referendum gegen die EFAS-Vorlage ist gut in Gang gekommen. Der Landesvorstand hatte es gemäss dem Auftrag des Kongresses noch vor Weihnachten lanciert. Die Sammelfrist läuft bis am 18. April. Weil 50 000 beglaubigte Unterschriften notwendig sind, muss eine Sicherheitsmarge eingerechnet werden. Während diese Zeilen geschrieben werden, ist die Marke von 30 000 Unterschriften überschritten. Immer noch kommen neue hinzu. Für unsere Organisation ist das eine starke Mobilisierung, aber wir sind noch lange nicht am Ziel.

## Das Problem mit dem Nachwuchs

Die Krankenversicherung ist wie die AHV ein sozialer Fortschritt, auch wenn das System sozial weit weniger ausgereift ist als das der ersten Säule. Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) wurde vor etwa zehn Jahren einer umfassenden Revision unterzogen. Prompt nutzten profitorientierte Privatkliniken den Spiel-

raum, um Geld aus der öffentlichen Finanzierung für sich abzuzweigen.

Einmal mehr stellt die neokonservative Politik in Bundesbern die sozialen Grundlagen einer Sozialversicherung in Frage, wie sie es bereits mit «AHV 21» und «BVG 21» getan hat. Die Einführung des Fallpauschalensystems in den Spitälern (DRG), gefolgt von der fast vollständigen Integration der Privatkliniken in die Finanzierung der obligatorischen Krankenpflegeversicherung, stellen für den Service public eine Katastrophe dar. Die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert. Dadurch entsteht beim Gesundheitspersonal – einschliesslich des medizinischen – ein Nachwuchsproblem. Die Aktivistinnen und Aktivisten des Gesundheitsbereichs wollen verhindern, dass sich der Fehler des verpassten Referendums gegen DRG bei EFAS wiederholt. Ebenso wie die Lobby der Versicherer, die EFAS pushen, verstehen auch die VPOD-Leute sehr wohl, wohin die geplante Än-

Jonas Schädler schreibt über ein unverzichtbares Technikelement der Elektrifizierung

# Als der Strom nach Hause kam

Ein unscheinbares schwarzes Kästchen, versteckt im Keller angebracht? Der Stromzähler, vorzugsweise von Landis & Gyr, war ein zentrales Element bei der Elektrifizierung der Haushalte, auch psychologisch. Seine Geschichte ist jetzt von Jonas Schädler aufgeschrieben worden. | Text: Christoph Schlatter

Der Anfang lässt sich genau datieren: Am 18. Juli 1879 tauchte Johannes Badrutt den Speisesaal seines St. Moritzer «Kulm»-Hotels in das festliche Licht elektrischer Bogenlampen. In den folgenden Jahrzehnten verbreitete sich die neue Energieform rasant. Sie hatte dabei eine Hürde zu überwinden: Falls man Strom wie zuvor Kohle oder Gas auf Grundlage der verbrauchten Menge verrechnen will – wie misst man dann diese?

## Stromraub unterbinden

Der anfangs häufige Pauschaltarif stellte auf ehrliche Kundschaft ab, die nur so viele Lampen so lange brennen lässt, wie abgemacht ist. Es waren aber längst Adapter im Umlauf, «Räuber» genannt, mit denen man den billigen Lampenstrom für Haushaltsgeräte wie Bügeleisen abzweigen konnte, für die eigentlich der teurere «Kraftstrom» gedacht war. Die Lösung brachte der Stromzähler, dessen Prinzip der italienische Physiker Galileo Ferraris erfunden hatte: Die im elektrischen Feld entstehenden Wirbelströme werden

für die Ermittlung der Strommenge genutzt. Ein Teil von Jonas Schädlers Buch ist «traditionelle» Industriegeschichte: Es zeichnet nach, wie aus einer kleinen Werkstatt in Zug der Weltkonzern Landis & Gyr wurde – was übrigens keineswegs automatisch geschah. Mit ihren millionenfach exportierten Stromzählern lieferte die Firma dann aber nicht nur ein Bauteil, sondern auch eine Methode und eine «Idee», die dem an sich ja schwer fassbaren Phänomen Strom Akzeptanz verschaffte. Und zwar bis hinein in die einzelnen Haushalte und bis hinab zur Endverbraucherin am Küchenherd.



In der frühen Phase einer neuen Technologie ist der Staat unverzichtbar. Auch das zeigt Schädler auf: Es brauchte aus Sicherheitsgründen gesetzliche Standards sowie eine geregelte Übernahme internationaler Masseneinheiten. Seine Studie ist darum wegweisend, weil sie Technik- und Mentalitätsgeschichte zusammenführt und weil sie dafür mit dem Stromzähler die ideale Schnittstelle «erwischt».

(Für eine noch stärkere Belichtung der Konsumentinnensicht fehlten dem Autor, wie er selbst einräumt, die Quellen.)

Jonas Schädler: *Der Stromzähler. Elektrische Energie als Konsumgut, 1880–1950*, Zürich (Chronos = Interferenzen Nr. 29) 2023. 240 Seiten, 26 Abbildungen. CHF 38.

## Strommarkt und Europa: Quadratur des Kreises

Die Bedingung der EU für ein Stromabkommen mit der Schweiz ist klar: Der hiesige Strommarkt muss vollständig geöffnet werden. Vor Verabschiedung des Verhandlungsmandats hat das Bundesamt für Energie daher die Akteure des Strombereichs zu Diskussionen geladen. Ziel: eine Auslegeordnung über eine allfällige inländische Umsetzung der EU-Richtlinien. Im Vordergrund stand ein sogenanntes Wahlmodell: Zwar öffnet auch dieses den Strommarkt voll, auch für die Kleinkundschaft. Trotzdem soll eine Grundversorgung bestehen bleiben mit zumindest teilregulierten Preisen. Dieses Wahlmodell ist nun auch Teil des beschlossenen Verhandlungsmandats.

Was auf den ersten Blick hübsch aussieht, entpuppt sich bei genauerem Hinsehen aber als Fata morgana. Was genau soll eine Liberalisierung bringen, wenn man eigentlich um die Vorzüge des Service public weiss – nämlich: gute Grundversorgung und erschwingliche Preise – und genau diese trotz Marktöffnung nicht aufgeben will? Ganz abgesehen davon, dass der allergrösste Teil der Kleinkundinnen überhaupt nicht nach einer Wahl lechzt, sondern ganz einfach will, dass der Strom zu fairem und vorhersehbarem Preis aus der Steckdose kommt.

Ein detailliertes Konzept für die Umsetzung des Modells fehlt bis anhin. Dieses soll in den

Verhandlungen erst noch erarbeitet werden. Unklar ist auch, wie auf extreme Preisschwankungen bei einer Energiekrise – wie jüngst ausgelöst durch den Angriff Russlands auf die Ukraine – reagiert würde. Es darf nicht passieren, dass diejenigen, die zuvor von «frei gewähltem» Billigstrom profitiert haben, wieder unter den Schirm der Grundversorgung kriechen, ohne sich an den Zusatzkosten zu beteiligen. Wie sich solche Verwerfungen verhindern lassen, wurde bis dato nicht erläutert. Fazit also: Den Strommarkt zu liberalisieren und trotzdem eine gesicherte Grundversorgung zu behalten, bleibt eine Quadratur des Kreises.

| Natascha Wey, VPOD-Generalsekretärin

Am 30. März jährt sich zum 150. Mal der Geburtstag der Pazifistin und Frauenrechtlerin Clara Ragaz-Nadig

# Eine Frau für den Frieden

Eine der bedeutendsten Persönlichkeiten der frühen Schweizer Frauenbewegung ist vor 150 Jahren geboren: Clara Ragaz-Nadig (1874–1957) war Mitgründerin mehrerer Frauenorganisationen und Exponentin eines pazifistisch-religiösen Sozialismus. | Text: Christoph Schlatter (Foto: Schweizerisches Sozialarchiv)

Das Haus an der Gartenhofstrasse 7 im Zürcher Kreis 4 ist dicht mit Grün bewachsen (und auch im Innern leicht renovierungsbedürftig). Der frühere Wohnsitz von Leonhard und Clara Ragaz-Nadig ist noch immer das Domizil von wenig geldmächtigen Organisationen und Publikationen aus dem religiös und pazifistisch hinterlegten Sozialismusspektrum. Das Telefonbuch listet den Schweizerischen Friedensrat und die friedenspolitische Zeitschrift *FriZ*.

Das Ehepaar Ragaz-Nadig zog 1922 vom Zürichberg mit voller Absicht hierher, mitten ins Arbeiterquartier. Er, Leonhard Ragaz, hatte den theologischen Lehrstuhl an der Universität aufgegeben, weil er einer verbürgerlichten Kirche keine Pfarrer mehr zuführen wollte. Und sie gedachte, den sozialen Settlement-Gedanken in Aussersihl umzusetzen, und zwar in der Waschküche. Bereits damals erkannte Clara Ragaz, «dass zwar für die soziale Arbeit ein gutes Herz und ein guter Wille die unerlässlichen Grundbedingungen sind, dass aber mit ihnen allein noch nicht wirksame Arbeit geleistet wird».

## Vielfältige Vereinsaktivitäten

Steht wieder einmal eine Frau im Schatten ihres Mannes? Beim Ehepaar Ragaz-Nadig sind die Verhältnisse anders. Viele Biografien sehen sie als die treibende Kraft, während er sich in letztlich doch eher papierener Exegese erging. Jedenfalls leistete Clara Ragaz-Nadig mit Lehrtätigkeit, mit Publikationen, aber vor allem mit ihrer Arbeit in unterschiedlichen Verbänden viel für die Bildung und Emanzipation der Frauen allgemein – und spezifisch der proletarischen. Bereits 1902 gehörte sie zu den Gründerinnen des Schweizerischen Bundes abstinenten Frauen; der Alkohol galt zu jener Zeit vielen als einer der argsten



Vor 150 Jahren geboren: Clara Ragaz-Nadig, Feministin, Pazifistin, Aktivistin.

ten Feinde der Arbeiterklasse. Später war Clara Ragaz-Nadig auch in der Union für Frauenbestrebungen und in der Sozialen Käuferliga aktiv; sie leitete 1909 die Schweizerische Heimarbeitsausstellung in Zürich und gründete 1915 die Schweizer Sektion der Frauenliga für Frieden und Freiheit. In deren internationalem Dachverband wirkte sie von 1929 bis 1946 im Präsidium.

## Modifizierter Pazifismus

Anhand ihrer Schriften lässt sich beobachten, wie die äusseren Ereignisse ihren ursprünglich absoluten Pazifismus allmählich modifizierten. «Dass die Frau, schwach und politisch rechtlos, mangelhaft orientiert und organisiert, wie sie ist, in die mächtigen Speichen des Weltgeschehens nicht einzugreifen vermochte,

das ist ihr gewiss nicht zu verargen; aber dass sie diesem Weltgeschehen gegenüber im allgemeinen nicht eine andere Stellung eingenommen hat, das ist tief betrübend», klagte Ragaz, enttäuscht von den Chauvinistinnen auf allen Seiten, mitten im Ersten Weltkrieg. Vielleicht ging's ihr später wie vielen Heutigen mit dem Ukrainekrieg: Angesichts des Spanischen Bürgerkriegs begann sie einzuräumen, dass die Abwehr eines Aggressors den Einsatz von Waffengewalt notwendig machen könne. Der Austritt aus der SP im Jahr 1935 war aber offenbar (noch) mit dem Umschwenken der Partei auf die bewaffnete Landesverteidigung begründet.

Ähnliche Unschärfen finden sich in Clara Ragaz' Überlegungen über die spezifische Rolle der Frauen. Der Einsatz für deren politische Partizipation ist eine Konstante in ihrem Wirken (die Einführung des Frauenstimmrechts hat sie nicht mehr erlebt). Grundfrage: Sind Sanftmut und Hingabe genuin weibliche Eigenschaften, die die Frau für den Kampf gegen Krieg und soziale Ungerechtigkeit prädestinieren?

## Weiblichkeit als soziale Erfahrung

Der von Brigitte Studer in diesem Sinn verfasste Artikel im Historischen Lexikon der Schweiz erfährt neuerdings Kritik: Léa Burger etwa betont, dass Ragaz keinen biologistischen Ansatz verfolgt habe; vielmehr sehe sie auch das Frauenspezifische als Produkt sozialer Umstände. Nichtsdestotrotz müsse man es hören und einbeziehen, so Ragaz. Es gehe jedenfalls nicht an, «dass ganze breite Volksschichten, die aus ihren besonderen Nöten und Umständen heraus wieder zu ihrer besonderen Erkenntnis und Auffassung gelangt sind, diese Erkenntnis und diese Auffassung in der entscheidenden Stunde einfach beiseitelegen».





Sowohl die Heimarbeit (Foto) als auch die Fabrikarbeit sind Themen der Ausstellung im Forum Schweizer Geschichte.

## Mist, Öl, Russ: Ausstellung über Kinderarbeit

Gewiss seit je arbeiteten Kinder mit, in der Subsistenzwirtschaft ohnehin. Die Industrialisierung brachte aber eine neue Dimension, auch in der Schweiz: Arbeit für fremden Profit. Die allgemeine Schulpflicht und das Verbot der Kinderarbeit dämmten in den 1870er Jahren die ärgste Ausbeutung ein. Eine Ausstellung am Schwyzer Forum Schweizer Geschichte, einem Ableger des Schweizerischen Nationalmuseums, zeigt jetzt Objekte und Dokumente aus dem 19. und 20. Jahrhundert zu diesem Themenkreis.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Kinderarbeit in der Zentralschweiz: Kinder halfen in Rothenthurm beim «lischä» (Enteisen), arbeiteten in der Gersauer Seidenfabrik, kolozierten in Einsiedeln Heiligenbildli. Auch die Entsendung minderjähriger Arbeitskräfte in fremde Dienste wird in der Ausstellung be-

handelt, etwa anhand der Mailänder Kaminfegerbuben aus dem Tessin («Die schwarzen Brüder») oder der sogenannten Schwabenkinder aus Graubünden.

Kinderarbeit war im 20. Jahrhundert ein rückläufiges, aber hartnäckiges Phänomen. In der Landwirtschaft schienen Kinderhände vielerorts unentbehrlich, und die Schule hatte sich gefälligst nach dem Wetter zu richten; den Begriff «Heuferien» trifft man heute noch. Die Fremdplatzierung von Kindern im 20. Jahrhundert



ist in der Ausstellung ebenfalls berücksichtigt; der Skandal der Verdingkinder hielt bis 1981 an, seine Aufarbeitung hat erst begonnen.

Die Ausstellung im Keller des Schwyzer Forums ist im positiven Sinn überschaubar. Sie nutzt auf kleinem Raum alle verfügbaren Medien; selbst der Geruchssinn wird an einzelnen Stationen aktiviert (wie riecht es in Heidis Geissenstall?, wie im Mailänder Kamin?). Das alles hilft dabei, den ungeheuerlichen Raub von Luft, Licht und Lebenschancen zu vergegenwärtigen, der mit Kinderarbeit verbunden war. Und ist. | slt (Fotos: Schweizerisches Nationalmuseum)

«Arbeitende Kinder», Forum Schweizer Geschichte Schwyz, bis 27. Oktober



Ein Streiktag mit grosser Kundgebung im öffentlichen Dienst des Kantons Tessin brachte tausende auf die Strasse

# Viale Vergogna, 6500 Bellinzona

Im Tessin haben Ende Februar tausende Kantonsangestellte und Beschäftigte von subventionierten Betrieben an Streikversammlungen teilgenommen. Abends füllte der 5000-köpfige Demozug die ganze Viale Stazione, die Allee vom Bahnhof hinunter in Bellinzonas Innenstadt. | Text und Fotos: Christoph Schlatter

«Vergogna!» – «Schande!» – war das am häufigsten skandierte Wort an der Demonstration, die den Streiktag des Tessiner Kantonspersonals eindrücklich beschloss. Die rund 5000 Demonstrierenden füllten die ganze Strasse bis zur Altstadt; besonders der Bildungsbereich war stark vertreten. Am Morgen hatten mehrere virtuelle Streikversammlungen mit jeweils mehreren tausend Teilnehmenden stattgefunden.

## Wie ein Bulldozer

Das Ziel der Demonstrierenden ist eine Rücknahme der skandalösen Beschlüsse des Tessiner Grossen Rats, der praktisch im gesamten staatlich finanzierten oder subventionierten Bereich wie ein Bulldozer gewütet hat. Insbesondere die Verweigerung des Teuerungsausgleichs bringt die Staatsangestellten in der Sonnenstube auf die Palme; diejenigen, die beim VPOD organisiert sind, haben den Streik drum bei der Urabstimmung mit einer 90-Prozent-Mehrheit bestätigt; auch die christliche OCST ist mit ihren hellroten Fahnen präsent.

Im Sozial- und Gesundheitsbereich sind drastische Einschnitte geplant, aber mit am ärgsten von den Sparbeschlüssen betroffen ist das Bildungswesen. Dort sollen zurück-

Vom Bahnhof  
Bellinzona...



tretende Lehrpersonen nicht mehr voll, sondern nur noch zu 80 Prozent durch Neueinstellungen ersetzt werden. Gegen diese kurzsichtige Politik haben bereits am Montag die angehenden Lehrerinnen und Lehrer an der Pädagogischen Hochschule protestiert.

«Eine rote Linie ist überschritten», sagt auch Raoul Ghisletta, Tessiner VPOD-Sekretär. Er will das den Sparentscheidungen

zugrunde liegende sogenannte Morisoli-Dekret auch auf juristischem Weg anfechten und hat eine entsprechende Klage eingereicht.

Dieser unselige – und unseligerweise vom Stimmvolk gutgeheissene – Beschluss will die Tessiner Staatsfinanzen einseitig mit Ausgabenkürzungen sanieren. Ghisletta macht sowohl formale als auch inhaltliche Mängel geltend.

... bis in die Innenstadt: Protest, Protest, Protest, u. a. von VPOD-Sekretär Raoul Ghisletta.





## Zürich: Protest im Pyjama

Die Arbeit im stationären Sozialbereich ist belastend. Das liegt zum einen in der Natur der Sache: Wo Betreuung rund um die Uhr gewährleistet werden muss, ergeben sich sperrige Dienstpläne. Dazu kommt aber als zusätzliches Problem, dass Erzieherinnen und Erzieher «in Anstalten» vom Arbeitsgesetz nicht geschützt sind. Mitarbeitende aus Kinder- und Jugendheimen im Kanton Zürich haben mit einer Petition (4733 Unterschriften) auf diese unhaltbare Situation aufmerksam gemacht – in einer gemeinsamen Aktion von VPOD, Avenir Social und der Plattform Kriso. Gestartet wurde im vergangenen November; schon beim «Pyjama-Rundlauf» hat sich gezeigt, wie sehr das Thema unter den Nägeln brennt. Die Kinder- und Jugendheime suchen händeringend Personal, das aber immer schwerer zu finden ist, weil viele die Branche erschöpft verlassen. Die Petition verlangt verbindliche Vorgaben für Ruhezeiten und Dienstlänge. Nachtpikett soll als Arbeitszeit zählen, kurzfristiges Einspringen angemessen abgegolten werden; Betreuungsschlüssel müssen fachlich begründet sein. | [vpod](#)

## Zürich: Triemli muss bleiben

Der VPOD ist für stabile und gute Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen und also gegen die Auslagerung des Stadtsitals. Dieses – noch immer eine Verwaltungsabteilung der Stadt Zürich – umfasst neben den Hauptstandorten Triemli und Waid eine Ambulanz

*Keine Experimente: Das Triemlispital soll bei der Stadt Zürich bleiben.*

*Schlechtes Klima: Zügel- und Neubaupläne am Kantonsspital Schaffhausen.*

beim HB und eine Dialysestation in Oerlikon; es beschäftigt rund 4000 Personen. Der Stadtrat will daraus eine öffentlich-rechtliche Anstalt machen, aber der VPOD teilt das Nein der linken Parteien: Die demokratische Kontrolle ist weiterhin notwendig – wegen der hohen Berufsausstiegsquote sogar erst recht. «Das Gesundheitspersonal braucht keine Experimente, sondern gute Arbeitsbedingungen», schreibt der VPOD. | [vpod](#) (Foto: Stadtsital)

## Schaffhausen: «Verhärtete Fronten»

«So verhärtete Fronten haben wir schweizweit nur sehr selten», sagt der VPOD-Zentral- und Schaffhauser Regionalsekretär Micha Amstad über die Situation an den Spitälern Schaffhausen. Dort geht es mit der Umsetzung der Pflege-Initiative extrem schleppend voran. Forderungen des Personals – etwa die Verbesserung der heute mangelhaften Abgeltung für die Umkleidezeit – würden auf die lange Bank geschoben. Umbau- und Umzugsvorhaben verunsichern die Beschäftigten zusätzlich. Auch der zuständige Regierungsrat Walter Vogelsanger (SP) wird vom VPOD kritisiert; er zeige keinerlei Interesse an einer Vermittlung. So läuft eben die Abstimmung mit den Füßen – Fachkräfte wandern in die Nachbar Kantone ab, von denen Schaffhausen bekanntlich nur zwei hat: Thurgau und Zürich. | [slt](#) (Foto: Hauserphoton/Wikimedia CC)

## Bern: Danke für den Rahmen

Im Kanton Bern begrüssen es die Personalverbände, darunter der VPOD, dass der Regierungsrat beim Grossen Rat einen Rahmenkredit von 100 Millionen Franken verlangt; daraus sollen Darlehen und Bürgschaften an Listenspitäler gewährt werden. Damit sichere man wichtige Angebote namentlich für Psychiatriepatientinnen und -patienten und senke den akuten Druck aufs Personal, heisst es. Es gelte jetzt – wie auch in der Pflege-Initiative vorgesehen –, die aktuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stange zu halten und künftige zu einer Ausbildung zu motivieren. | [vpod](#)

## Unibibliothek Freiburg: Die Hälfte mehr

Eine massive Anhebung der Löhne konnte der VPOD für die am schlechtesten bezahlte Personalkategorie an der Unibibliothek Freiburg – die Aufsichten – aushandeln. Die Universitätsleitung hat eingewilligt, den minimalen Stundenlohn von bisher 14.35 Franken auf 21.05 Franken zu erhöhen, damit in der Umrechnung auf den Monat der vom Staatsrat zugesicherte Mindestlohn von 4000 Franken erreicht wird. Der VPOD will sich jetzt für eine Rückwirkung dieser Erhöhung einsetzen. | [vpod](#)

Die Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Personalrecht schwinden – bei der Kündigung sind sie noch sichtbar

# Ende einer Dienstfahrt

Wenn es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht, haben im öffentlichen Personalrecht immer noch besondere Regeln Bestand – letzte Spuren des früheren Beamtentums. Aber die Unterschiede schwinden.

| Text: Christoph Schlatter (Foto: Dirk Hinz/photocase.de)

In vielen Punkten haben sich die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Bereich jenen des privaten angenähert, auch wenn das Gesetz immer noch davon ausgeht, dass die Regeln für das öffentliche Personal «besser» – also personalfreundlicher – ausgestaltet seien. Das ist mit ein Grund dafür, dass etwa das Arbeitsgesetz (ArG) den öffentlichen Bereich weitgehend ausklammert. Allerdings haben New Public Management bzw. neoliberale Marktdoktrin in zwei, drei Jahrzehnten die Unterschiede verwischt, oft sogar umgedreht. Ein Beispiel: Der öffentliche Sektor hinkt beim Ferienanspruch inzwischen hinterher.

## An Regeln gebunden

Die einstige Sonderstellung des öffentlichen Bereichs spiegelt sich noch am ehesten in den Regeln zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während auf der freien Wildbahn im Grundsatz Vertrags- und also auch Kündigungsfreiheit herrscht, müssen Kündigungen von Staates wegen meist höheren Anforderungen genügen. Und derweil im Privatrecht mit Ausnahme des Gleichstellungsgesetzes nirgends eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung durchgesetzt werden kann, selbst im Fall der missbräuchlichsten aller missbräuchlichen Kündigungen, ist das im öffentlichen Recht in seltenen Fällen immer noch – theoretisch – möglich.

Private Arbeitgeber sind im Prinzip frei, jemanden vor die Tür zu setzen, weil ihnen dessen Nase nicht (mehr) gefällt (sie dürfen es bloss nicht direkt so in den Kündigungsbrief schreiben). Den Staat dagegen bindet das Legalitätsprinzip: Er muss auf der Basis von zuvor niedergelegten Grundsätzen handeln. Das gilt auch, wenn er jemanden auf die Strasse stellen will. Das Prozedere ist vorgeschrieben; die Kündigung selbst ist darum nicht einfach ein Brief, sondern eine

Verfügung (was etwa die Notwendigkeit einer Rechtsmittelbelehrung einschliesst).

Missbräuchlichkeit wird in Personalgesetzen meist mit Hinweis aufs Obligationenrecht definiert, aber es gibt darüber hinaus weitere Einschränkungen. So verlangt der Kanton Zürich – mit 35 000 Mitarbeitenden einer der grössten Arbeitgeber in der Schweiz – auch für die «normale» Kündigung einen «sachlich zureichenden Grund». Dieser kann in mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten bestehen. Aber auch dann muss der Kündigung eine schriftliche Mahnung mit einer Frist zur Heilung der genannten Übel vorausgehen. Erst nach diesem «Schuss vor den Bug» ist die Entlassung möglich.

Die meisten heutigen Juristinnen und Juristen würden den Unterschied zwischen privatem und öffentlichem Arbeitsrecht wohl vor allem mit der Kompliziertheit des letzteren beschreiben. Die Regeln sind von Kanton zu Kanton, von Gemeinde zu Gemeinde unterschiedlich, und mit den Auslagerungen der letzten Jahrzehnte sind zahlreiche Zwitter- und Zwischenformen entstanden, wo die Arbeitsbedingungen in spezifischen Reglementen oder in GAV niedergelegt sind. Dass aus diesem Grund das Arbeitgeber-Interesse an Beendigungsvereinbarungen wächst, mit denen man gewissen Vorschriften entkommt, ist nachvollziehbar (siehe Kasten Seite 16f.).

## Nicht irgendein Job

Den Ursprung der Unterschiede erkennt man, wenn man statt vom Arbeitsrecht vom «Dienstrecht» spricht. (Das zugehörige

Die Mahnung – der berühmte «Schuss vor den Bug» – geht der Kündigung im öffentlichen Recht normalerweise voran.



grosse D findet sich nach wie vor im Namen unserer Gewerkschaft.) Noch immer sind in diesem Recht Spuren der Überlegung erkennbar, wonach die oder der Staatsangestellte eben nicht einfach irgendeine Arbeit gegen Bezahlung verrichtet, sondern zugleich seinen Arbeitgeber, den Staat repräsentiert. Speziell bei hoheitlichen Aufgaben handelt der Staat *durch* seine Beschäftigten. Er muss sich also deren Loyalität in besonderem Mass gewiss sein.

Wo das Vertrauensverhältnis in der Krise ist, wird es demnach rasch heikel. Häufig ist das bei der Kündigung der Fall – weniger dann, wenn es eine Angestellte zu neuen Ufern zieht, als dann, wenn sie eigentlich gerne bleiben möchte, aber nicht darf.

Der blaue Brief und andere Schriftstücke: Einige Rechtsbegriffe rund um das Ende öffentlicher Arbeitsverhältnisse

# Besondere Fürsorge

Schon wieder ein Lexikon: Diesmal zum Thema der Kündigung im öffentlichen Personalrecht. Angegeben sind Tendenz und Beispiele; für übergreifend hieb- und stichfeste Aussagen ist die Landschaft zu kompliziert, weil jeder Arbeitgeber eigene Rechtsgrundlagen besitzt. Der Bund und der Kanton Zürich dienen ihrer Grösse halber gern als Beispiel.

| Text: Christoph Schlatter (Fotos: iStockphoto)

**ABFINDUNG** ♦ Eine Abfindung wird möglicherweise dann gezahlt, wenn die Arbeitnehmerin unschuldig gekündigt wird, also beispielsweise wegen Umstrukturierung (aber normalerweise nicht bei Invalidität). Im Bundespersonalgesetz steht zum einen, der Arbeitgeber habe die ohne ihr Verschulden entlassene Angestellte in ihrem beruflichem Fortkommen zu unterstützen. Im darauffolgenden Gesetzesartikel wird dann die Abfindung erläutert, die hier «Entschädigung» heisst: Eine solche sei auszurichten, wenn die scheidende Person «in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht», ausserdem bei fortgeschrittenem Alter und langer Betriebszugehörigkeit.

**ARBEITSUNFÄHIGKEIT** ♦ Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmende erkranken, nachdem ihnen gekündigt wurde. Auch eine Gewerkschaftszeitung muss das nicht beschönigen: Ja, in manchen Fällen ist die Krankheit tatsächlich vorgeschoben. Sie dient dem Zeitgewinn, und ein wohlgesonnener Hausarzt hat sie aus Kulanz bestätigt. Meist ist es aber nicht so einfach. Erstens sind die Übergänge zwischen vorgeschobener, eingebildeter und tatsächlicher Krankheit nicht so scharf.

Und zweitens: Eine Kündigung wird von vielen Menschen als persönliche Kränkung empfunden. Wer nicht schon krank ist, kann daran krank werden. Speziell psychische Krankheiten, die vielleicht länger geschlummert haben, können durch das Ereignis wieder geweckt werden. Arbeitsrechtlerin Martina Wagner Eichin kennt auch den Fall, dass Mitarbeitende sich eigentlich schon längere Zeit krank in die Firma schleppen – aus Loyalität oder aus Angst, die Stelle zu verlieren; die Kündigung ist dann Anlass, die Arbeitsunfähigkeit endlich geltend zu machen. Das Arztzeugnis stellt nur ein relatives Beweismittel dar – und es kann durch einen Gegenbeweis, nämlich die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung, bestritten werden. Hier rät Erfahrung den Arbeitgeber indes zur Zurückhaltung; das Mittel verspricht nur dann Erfolg, wenn der Verdacht auf «Bschiss» wirklich stark ist. Im Streitfall kann auch ein Gericht Gutachten einholen; bei der Beweiswürdigung hat es beträchtlichen Spielraum.

**ARBEITSZEUGNIS** ♦ Solange die dicke Frau noch am Singen ist, ist die Oper nicht zu Ende. Und solange das Arbeitszeugnis nicht bereinigt vorliegt, ist der Kündigungsvorgang nicht abgeschlossen. Die Gewerkschaft kann Lieder mit vielen Strophen davon singen, dass eine konfliktbehaftete Arbeitsbeziehung anhand des Zeugnisses quasi noch einmal durchlitten wird. Dass scheidende Beschäftigte einen Anspruch auf ein Zeugnis haben, ist klar; hier besteht kein Unterschied zur Privatwirtschaft. Auch die Anforderungen «wahr,

klar, wohlwollend formuliert» sind die gleichen – und damit auch der innewohnende Widerspruch: Es gibt Konstellationen, wo sich «wahr» und «wohlwollend» in die Quere kommen, jedenfalls aus Sicht einer beleidigten oder erzürnten Arbeitgeberin. Ist das Arbeitszeugnis eine Verfügung? Das ist von Kanton zu Kanton verschieden. Im Kanton Zürich ist es das erst dann, wenn daraus ein Streitfall wird: Wer nicht einverstanden ist, muss das kundtun; mit Zustellung der begründeten Verfügung samt Rechtsmittelbelehrung beginnt dann auch die Rekursfrist zu laufen. Aus der gewerkschaftlichen Praxis stammt die Erkenntnis, dass es sich durchaus lohnt, für ein besseres Zeugnis zu kämpfen. Oft sind jene Passagen, die für die weitere Stellensuche hinderlich sind, das Produkt von Unachtsamkeit oder Unkenntnis der gängigen Formulierungen. Wo man einem guten Zeugnis trotz längerem Hin und Her nicht näherkommt, empfiehlt sich irgendwann das Ausweichen auf die schlichte Arbeitsbestätigung. Sie ist ein Manko bei der Stellensuche, aber allemal besser erklärbar als ein herabwürdigendes oder unvollständiges Zeugnis.

**AUSTRITTSGESPRÄCH** ♦ In einigen Personalgesetzen – etwa in demjenigen des Kantons Zürich – ist das Austrittsgespräch vorgeschrieben. Es wird aber von



Juristinnen und Psychologen auch dort empfohlen, wo keine Pflicht dazu besteht. So rät etwa die HR-Managerin Evi Melkenbeke (woher hat sie wohl meine Adresse?) ungefragt per E-Mail, das Austrittsgespräch auf keinen Fall zu überspringen, weil es helfen könne, «die Prozesse in Zukunft zu verbessern». Überhaupt könne der Abschied nur so «in einer positiven Atmosphäre stattfinden». Zum Gemeinplatz ist es von hier aus nicht mehr weit; in der Realität dürfte zu diesem Zeitpunkt meist schon so viel Geschirr zerschlagen worden sein, dass ein erzwungenes Gespräch eher peinlich und quälend als aufklärend wirkt. Dagegen Evi Melkenbeke: «Ein durchdachtes Offboarding kann sogar die Tür für Gevorschläge und Neueinstellungen offen lassen.» Ihr Wort in Gottes Ohr.

**FERIENANSPRUCH** ♦ Dass bei einer Kündigung noch Ferienansprüche bestehen, ist der Normalfall. Dass sie als Ferien bezogen werden, ist ebenso normal: Die Ferien dienen der Erholung; dieser Zweck lässt sich nicht mit Geld substituieren. Nur wenn die verbleibende Frist allzu kurz und die allenfalls aufgelisteten Ferien allzu lang sind, kann es sein, dass eine teilweise Auszahlung erfolgt. Die Restferien können auch in Konflikt geraten mit der Zeit, welche die scheidende Mitarbeiterin zur Stellensuche benötigt; dafür muss sie nämlich keine Ferien opfern. Natürlich gibt es auch die umgekehrte Situation: Ein Angestellter hat seine ganzen Jahresferien im Januar und Februar für eine grosse Reise aufgebraucht und scheidet per Mitte Jahr aus. Je nach geltendem Recht kann dann eine Rückzahlungspflicht bestehen, die etwa in der Zürcher Personalverordnung zumindest «vorbehalten» bleibt. Im Normalfall wird man sich finden, ohne dass die Arbeitnehmerin Geld in die Hand nehmen muss.

**FREISTELLUNG** ♦ Im Gegensatz zum privaten Arbeitsrecht kann «man» im öffentlichen Bereich nicht einfach so freistellen; schliesslich muss der Staat sein Geld zusammenhalten. Es kann also nicht nur darum gehen, die ungeliebte Visage von Herrn oder Frau X. nicht mehr täglich sehen zu müssen. Daher ist die Freistellung im öffentlichen Personalrecht grundsätzlich nur

möglich, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Beispielsweise wenn das notwendige Vertrauen abhandengekommen ist oder die Zusammenarbeit sonst schwierig ist. Dass keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr vorhanden ist, dürfte ein eher seltener Fall sein. Die Hauptfrage, die sich bei der Freistellung meist stellt, ist diejenige nach dem Umgang mit Ferien- und Überzeitguthaben. In der Praxis hat sich die Drittel-Regelung eingebürgert: Ferienbezug im Umfang eines Drittels der Dauer der Freistellung gilt als zulässig.

**FRISTEN** ♦ Die regulären Kündigungsfristen stehen im jeweiligen Gesetz bzw. in der Verordnung; die Regelungen sind beim Bund und bei den Kantonen ähnlich, aber nicht genau gleich (ausser in der Probezeit: 7 Tage). Beim Bund wächst die Kündigungsfrist nach dem 1. Dienstjahr von 2 auf 3 Monate und springt mit Anfang des 10. Dienstjahres auf 4 Monate. Im Kanton Zürich ist die Kündigung im 1. Dienstjahr mit 1 Monat Vorlauf möglich, bis zum 3. braucht es 2, bis zum 9. dann 3 Monate. Vom 10. Dienstjahr gilt die 6-Monats-Frist, die für das höhere Kader (ab Lohnklasse 21) bereits ab 3. Dienstjahr gültig ist. Auch der Bund sieht für «Monopolberufe» längere Fristen vor. Er beharrt auch nicht auf absoluter Parität: «Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.» In der Fachanwaltspraxis geht es arbeitnehmerseitig häufig darum, sich noch irgendwie verzögernd über das Monatsende zu hangeln und somit einen weiteren Monatslohn zu sichern. Manchmal liegen die Tücken in der Zustellung: Die Arbeitgeberin muss beweisen, dass sie die Kündigung rechtzeitig – also noch im alten Monat – eröffnet hat.

**FRISTLOSE** ♦ «Wichtige Gründe» sind Voraussetzung für die fristlose Kündigung. Gemeint ist eine besonders gravierende Verfehlung, die das Vertrauen so stark beschädigt, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist. Viele der möglichen Gründe betreffen das Strafrecht oder streifen es mindestens; da-



zu gehören Tätlichkeiten oder Diebstahl (je nach Position und Aufgabe muss der materielle Wert nicht hoch sein), Unterschriftenfälschung oder auch die Manipulation von Zeiterfassungssystemen. In der Pandemie-Zeit ist die Verweigerung von Corona-Massnahmen zu dieser Liste dazugekommen. Tipp an den Arbeitgeber: Sofort handeln! Wer wartet, signalisiert, dass die Verfehlung wohl doch nicht ganz so schwer war. Tipp an die Arbeitnehmerin: Verweis auf Unschuldsvermutung, Abklärung verlangen. Allerdings gab es erst jüngst einen Gerichtsentscheid, wonach ein derartiges betriebsinternes Verfahren nicht den Anforderungen im Zivilprozess genügen muss (BGE 4A\_368/2023 vom 19. Januar 2023). Beschuldigte haben also beschränkte Rechte, wenn ihnen betriebsintern «der Prozess gemacht» wird.

**FÜRSORGEPLICHT** ♦ «Darlegen, dass man etwas unternommen hat»: Wenn es um die – wahrgenommene oder vernachlässigte – Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehe, laufe es in der Praxis oft auf den Nachweis von Massnahmen hinaus, sagt Arbeitsrecht-Fachanwältin Martina Wagner Eichin. Dazu gehören Vorkehrungen gegen sexuelle Belästigung, aber beispielsweise auch die Entschärfung von sich anbahnenden (sonstigen) Konfliktsituationen. Vielleicht sind Frau A. und Herr B. einfach inkompatible Charaktere, und es hätte ausgereicht, B. räumlich oder organisatorisch aus der (Schuss-)Linie von A. zu nehmen? Natürlich ist es bei eskalierenden Unverträglichkeiten oft kaum möglich, die «Schuldfrage» zu klären. Laut Wagner Eichin nehmen so gearbete Konflikte, die auf eine Kündigung hinauslaufen, stark zu; der Grund dafür dürfte darin liegen,

dass die Tätigkeitsgebiete der einzelnen Mitarbeitenden nicht mehr so klar umrissen sind wie vor 50 Jahren. Je komplexer eine Aufgabe, umso deutlicher werden Persönlichkeitsmerkmale die Arbeit und die Zusammenarbeit bestimmen. Am Fliessband oder an der Migros-Kasse haben sie weniger Gewicht.

**MAHNUNG** ♦ Die Mahnung ist ein zentrales Element des öffentlichen Personalrechts, das sich im privaten Recht nicht in gleicher Weise wiederfindet. Bund und Beispielkanton Zürich stimmen hier genau überein: Eine Kündigung im Zusammenhang mit Leistungs- oder Verhaltensmängeln erfordert vorgängig eine Mahnung, den berühmten «Schuss vor den Bug».

Man nennt das zuweilen auch Verweis, gelegentlich auch Abmahnung. So oder so ist die Mahnung verbunden mit einer Frist, in welcher die Arbeitnehmerin das kritisierte Verhalten oder den beanstandeten Leistungsmangel beheben kann und soll. Erst wenn das nicht erfolgt, kann zur Kündigung geschritten werden. Zu berücksichtigen sind dabei zum einen praktische Gründe: Die Frist zur Verbesserung muss so lang sein, dass Bemühungen sichtbaren Niederschlag finden können. Auch formale Aspekte sind zu beachten: Die Mahnung muss eine Kündigungsandrohung enthalten. Am wichtigsten – und aus gewerkschaftlicher Erfahrung am häufigsten missachtet – ist der Anspruch auf rechtliches Gehör. Der Arbeitgeber muss – und zwar

nicht nur pro forma – anhören, was die Arbeitnehmerin zu sagen hat. Und er muss diese Einwendungen sorgfältig und ernsthaft prüfen und sich damit auseinandersetzen. Die Mahnung gilt im Normalfall nicht als Verfügung, sondern als sogenannter Realakt, gegen den kein Rechtsmittel möglich ist. Meist macht das Fehlen einer vorgängigen Mahnung die Kündigung nicht a priori ungültig. Vorgesehen sind dann aber beachtliche Ent-

schädigungen oder Abfindungen (bis zu 6 Monatslöhne).

**MISSBRÄUHLICHKEIT** ♦ Die Missbräulichkeit ist einer jener Punkte, in denen sich das öffentliche und das private Personalrecht wenig unterscheiden: Sowohl der Bund als auch der Kanton Zürich (und viele weitere) verweisen auf Art. 336 ff. OR. Es geht hier etwa um Eigenschaften, «die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit» zustehen (also etwa Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Ethnie u. dgl.), sofern die Eigenschaft nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht. Hier tun sich diffizile Fragen auf: Darf man von einem katholischen Pfarrer ein katholisches Credo verlangen? Und was, wenn er vom Glauben abfällt? Auch die Ausübung verfassungsmässiger Rechte kann kein Kündigungsgrund sein. Dann gibt es noch die berühmte «Rachekündigung» als Antwort auf eine Forderung, die nach Treu und Glauben erhoben wurde. Der Schutz, der gewählten Arbeitnehmervertretungen gebührt, ist leider durch die Rechtsprechung ausgehöhlt worden; trotz Drucks der ILO kommt die Neuregelung nicht voran. Die Liste der Missbräulichkeits-Tatbestände im OR ist nicht abschliessend; das Bundesgericht sieht weitere Gründe als denkbar an. Speziell geregelt ist der Schutz vor Dis-



## Aufheben ist das neue Kündigen

Weil die Kündigung im öffentlichen Personalrecht nicht immer so glatt möglich ist, wie sich gewisse Arbeitgeber das vorstellen, hat eine andere Form, das Arbeitsverhältnis zu lösen, Konjunktur: die (eilvernehmliche) Aufhebungsvereinbarung. Ein Allheilmittel sei sie allerdings nicht, warnten an einer Tagung des Schulthess-Forums («Kündigung im öffentlichen Personalrecht») die Referierenden (die Arbeitsrecht-Fachanwälte Michel Verde und Martina Wagner Eichin).

Aus Arbeitnehmersicht kann eine Beendigungsvereinbarung dann von Vorteil sein, wenn damit die Freistellung und der direk-

te Antritt einer möglicherweise bereits zugesagten neuen Stelle möglich werden. Im Allgemeinen ist es aber die Arbeitgeberseite, die an einer Aufhebungsvereinbarung interessiert ist. Sie befreit sich damit vom gesetzlichen Regelwerk und dessen Fristen. Und das ist wahrscheinlich nicht ganz gratis. Im Klartext: «Eilvernehmlich» bedeutet in diesem Fall, dass eine ursprünglich einseitig angestrebte Kündigung mit so vielen Goodies aufgewogen wird, dass am Ende tatsächlich ein Einvernehmen erreicht wird. Alle fraglichen Positionen, auch immaterielle, müssen irgendwie in Geld «übersetzt» und in die Balance gebracht werden.

Dürfen öffentliche Arbeitgeber das Mittel der Beendigungsvereinbarung überhaupt anwenden? Ja, sagt Michel Verde. Staatliches Handeln bleibt allerdings ans Legalitätsprinzip gebunden – und mithin auch an die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Auch muss der Staat die Wirtschaftlichkeit seines Handelns im Auge haben. Die Abwägung betrifft also auch die Frage, ob der Fall (noch) teurer würde, wenn er vor Gericht landete oder sich über weitere Monate hinzöge.

Häufig beginnen Aufhebungsvereinbarungen – wie andere Verträge auch – mit einer Präambel, in der die Parteien ihre Aus-





kriminierung aufgrund des Geschlechts, und zwar im Gleichstellungsgesetz.

**PROBEZEIT-KÜNDIGUNG** ♦ Die Probezeit verhält sich zur Anstellung ein bisschen wie die Verlobung zur Ehe: In einer Schnupperzeit sollen beide Parteien die Möglichkeit haben, gesichtswahrend und ohne größeren finanziellen und seelischen Schaden aus dem Verhältnis wieder herauszukommen. In der Regel beträgt die Kündigungsfrist wie im privaten Arbeitsrecht 7 Tage (für das Anstellungsverhältnis,

nicht für die Verlobung). Allerdings gilt die Notwendigkeit eines sachlichen Grundes auch hier. Es werden daran aber geringere Anforderungen gestellt. Also: Das Vertrauensverhältnis braucht nicht zerrüttet zu sein; es hat sich vielleicht einfach nicht aufgebaut. Oder: Die Arbeitnehmerin erbringt die verlangte Leistung halt nicht – dann gibt es keine Mindestanzahl ihr zuzugestehender Versuche, vielleicht doch noch irgendwann die Latte zu überqueren.

**RECHTSMITTEL** ♦ Typischerweise enthalten Kündigungen im öffentlichen Bereich eine Rechtsmittelbelehrung – wenn nicht, sind sie in gewissen Fällen sogar ungültig. Es muss ersichtlich sein, welches Rechtsmittel gegen die Verfügung ergriffen werden kann und bei welcher Instanz und innert welcher Frist (meist sind es 30 Tage) es einzulegen ist. Fachanwältin Martina Wagner Eichin charakterisiert die Rechtsmittelbelehrung als «Anleitung für den Fall, dass man nicht einverstanden ist». Der Bund regelt solche Dinge im Verwaltungsverfahrensgesetz; dort richtet sich die Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht. Bei den Kantonen ist die höhere Instanz typischerweise entweder der Bezirksrat, die jeweilige Direktion oder der Regierungsrat. Aufschiebende Wirkung hat die Ergreifung eines Rechtsmittels normalerweise nicht.

**SACHLICHE GRÜNDE** ♦ Die sachlichen Gründe spielen bei der Kündigung nach öffentlichem Personalrecht eine zentrale Rolle. Normalerweise zählen die Personalgesetze oder -verordnungen diese sachlichen Gründe auf, allerdings nicht unbedingt abschliessend. Laut Bundespersonalgesetz ist die Kündigung möglich wegen «Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; Mängeln in der Leistung oder im Verhalten; mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten; mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann; Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung». Hier findet sich für die Arbeitnehmerseite allerhand Diffuses, mithin Angriffsfläche, womit sich der Sachgrund bestreiten lässt. Was genau bedeutet «zumutbare andere Arbeit»? Was ist ein «schwerwiegender betrieblicher Grund»? Welche Arbeit wurde im Vertrag eigentlich genau vereinbart? Wenn Eignung oder Tauglichkeit fehlen, stellt sich die Frage, ob das nicht schon bei der Einstellung hätte auffallen müssen. Darüber, was ein Mangel im Verhalten ist, gibt es unterschiedliche Auffassungen. Im Betrieb

gangslage und den Grund für den Kontrakt darstellen. Michel Verde hat die Erfahrung gemacht, dass zuweilen anhand dieser Vorbemerkung Streit ausbricht, auch wenn alle anderen Positionen einvernehmlich geregelt sind. Das scheint nachvollziehbar, weil mit der Präsentation der Sachlage Interpretation – und womöglich Schuldzuweisung – verbunden ist.

Grundsätzlich lässt sich mit der Aufhebungsvereinbarung das Ende des Arbeitsverhältnisses unabhängig von der Kündigungsfrist frei wählen. Im Allgemeinen wird eher der Arbeitgeber an einer Verkürzung gegenüber dem

ordentlichen Zeitraumen interessiert sein. Für die Arbeitnehmerin ist unter diesem Titel kaum etwas zu gewinnen, ausser wenn sie die Zusage für den sofortigen Antritt einer neuen Stelle hat. Ansonsten nur Nachteile, so weit das Auge reicht: Die einvernehmliche Aufhebung gilt bei der Arbeitslosenversicherung als selbstverschuldete Kündigung und führt in der Regel zu Einstelltagen. Auch bei der Krankentaggeldversicherung kann es Probleme geben.

«Gemäss Rechtsprechung widerspricht es der Lebenserfahrung, dass eine Angestellte ohne Gegenleistung einer vorzeitigen Been-

digung des Arbeitsverhältnisses zustimmt und dabei auf einen Teil des Lohnanspruchs bis zum Ende der Kündigungsfrist verzichtet sowie eine Kürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld in Kauf nimmt», kommentiert Michel Verde. Es stelle sich in dieser Konstellation also die Frage, ob die Zustimmung der Angestellten ihrem tatsächlichen und unverfälschten Willen entspricht. Dies dürfte am ehesten dann der Fall sein, wenn tatsächlich etwas gegen sie vorliegt – wenn also der Arbeitgeber mit einer fristlosen Kündigung möglicherweise Erfolg gehabt hätte. Die Freistellung ist im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung ein arbeitgeberseitiges

X ist konstruktive Kritik – auch von unten nach oben – vielleicht ausdrücklich erbeten, während man damit im Unternehmen Y bereits am Ast sägt, auf dem man sitzt.

**SPERRFRIST** ♦ Sperrfristen – also Zeiträume, in denen nicht gekündigt werden darf bzw. in denen die Kündigung keine Wirksamkeit und keinen Fristlauf entfaltet – sind ein zentrales Element im Arbeitsrecht. Meist geht es dabei um Krankheit, seltener um Unfall. In dieser Frage beziehen sich auch die öffentlichen Personalgesetze meist auf das Obligationenrecht, wo in Artikel 336c Abs. 1 lit. b die Kündigung bei Krankheit für die folgenden Zeiträume ausgeschlossen ist: «im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und

ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen». Der Schutz im öffentlichen Personalrecht ist im Allgemeinen stärker. Beim Bund etwa gilt die Tabelle nach OR nur alternativ, nämlich dann, wenn bereits vor Beginn der Sperrfrist ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag. Hingegen ist die Bundesangestellte im Regelfall ab Ende der Probezeit bei Krankheit oder Unfall 2 Jahre lang vor Kündigung geschützt. Beim Kanton Zürich ist es gerade umgekehrt; dort bildet das OR die Basis, von der im Spezialfall zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen wird. Sperrzeit herrscht auch dann, wenn Arbeitnehmer im Militär- oder Zivildienst sind oder Arbeitnehmerinnen schwanger oder im Mutterschaftsurlaub. Was allerdings mit einer Kündigung geschieht, die während der Sperrfrist ausgesprochen wird, ist unterschiedlich. Manchenorts, so beim Bund, bleibt sie gültig, entfaltet aber erst ab Ende Sperrzeit ihre Wirkung. Im Kanton Zürich ist sie nichtig.



**ÜBER- UND UNTERZEIT** ♦ Als allgemeine Regel gilt, dass ein positiver Arbeitszeitsaldo wenn irgend möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden soll; eine Auszahlung gäbe es also nur, wenn es nicht anders zu machen ist. Falls ein negativer Arbeitszeitsaldo vorliegt, kommt es – wie so oft – auf die Umstände an. Die Jahresarbeitszeit dient im Allgemeinen dem Arbeitgeber, der so den saisonal unterschiedlichen Arbeitsanfall – eigentlich zum Arbeitgeberberrisiko gehörig – auf die Beschäftigten abwälzt. Wenn es die Arbeitnehmerin dann in einem Moment «erwischt», wo sie mit Unterzeit dasteht, dürfte das eigentlich nicht zu ihren Lasten gehen. Zumindest ist das die gewerkschaftliche Sicht der Dinge.



Zugeständnis von beschränktem Wert: In vielen Fällen, gerade auf Kaderstufe, ist sie ohnehin Standard.

Damit das ganze Paket auch für die scheidende Angestellte attraktiv ist, wird der Arbeitgeber also noch einen Batzen drauflegen müssen – in Form einer Abfindung. Dass die Parteien mit der Vereinbarung «per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt» sind, ist eine juristische Standardformulierung, die sich auch in Aufhebungsvereinbarungen findet. Auch hier lauert der Teufel im Detail. Eine solche Formel kann sich nur auf Dinge beziehen, von denen die Vertragsparteien Kenntnis haben oder die sie zumindest für

möglich halten. Aber was ist, wenn die Arbeitnehmerin, weil sie die Nase voll hat, noch in den letzten Tagen einen groben Schnitzer macht, der den Arbeitgeber teuer zu stehen kommt? Anwalt Michel Verde empfiehlt, Schadenersatzansprüche aus grobfahrlässigem oder vorsätzlichem Fehlverhalten aus der Saldoklausel auszuschliessen.

Er betont ausserdem, dass die Beendigungsvereinbarung keine beschwerdefähige Verfügung ist – es beginnt also kein automatischer Fristenlauf, und es gibt keinen Anspruch auf rechtliches Gehör. Trotzdem müssen die Angestellten, denen ein solches Dokument unterbreitet wird, genügend Zeit

haben, um darüber nachzudenken und sich ihrerseits rechtlich beraten zu lassen. Verde: «Unter Zeitdruck unterzeichnete Beendigungsvereinbarungen sind in der Regel nichtig oder zumindest infolge eines Willensmangels anfechtbar.»

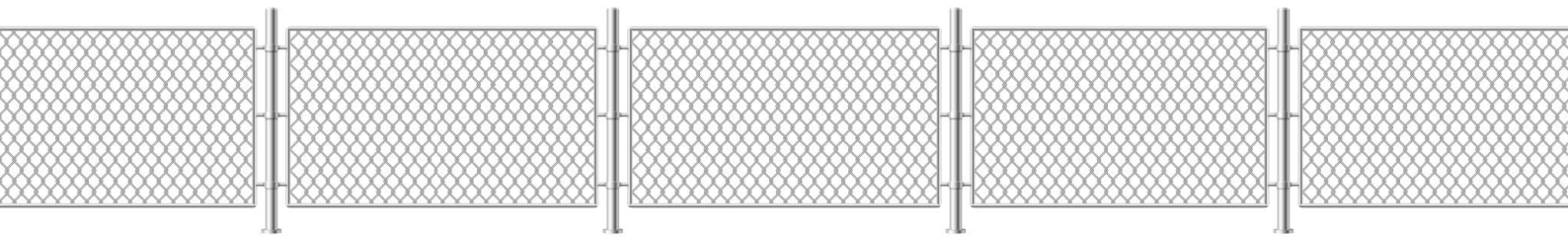
Die standardmässige Anwendung der Beendigungsvereinbarung, die damit an die Stelle der ordentlichen Kündigung träte, empfiehlt Michel Verde nicht. Das Instrument sollte aus seiner Sicht nur dort zur Anwendung kommen, wo die Kündigungsvoraussetzungen (noch) nicht erfüllt sind oder wo das normale Verfahren absehbar in einen zähen Rechtsstreit führen würde. | s/t

**Serie** Arbeits- und Organisationspsychologie aus Gewerkschaftssicht, Teil 1

# Über Grenzen

Während der Videokonferenz Mails checken, Konzertkarten buchen und in Gedanken schon das Mittagessen für die Kinder vorbereiten? Wie wirkt sich solches Multitasking auf unsere Psyche aus? Und vor allem: Wie kann gewerkschaftliches Engagement das Wohlbefinden verbessern?

| Text: Fabio Höhener, VPOD-Zentralsekretär Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung



Work-Life-Balance ist zu einem gängigen Schlagwort in Stellenanzeigen geworden. Die Arbeitgeberseite betont damit, dass sie den Beschäftigten neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch Zeit für ihr persönliches Leben zugesteht. Also: keine Leibeigenschaft, keine Selbstaufgabe, kein Beugen unters Joch der Unternehmensziele. Wie fortschrittlich! Der Begriff suggeriert, dass es um Gegensätze geht, die sich die Waage halten müssen: hier die notwendige, aber ungeliebte Arbeit, dort das erfüllende Privatleben. Dazwischen balanciert mein berufliches und mein privates Ich. Bis es abstürzt.

Dieser Drahtseilakt ist ebenso problematisch wie falsch. Das Leben besteht aus vielen verschiedenen Bereichen, die nicht per se im Widerspruch zueinander stehen. Arbeit, Familie, Freizeit, Ehrenamt und persönliche Entwicklung können sich auch gegenseitig bereichern. Welchen Einfluss sie aufeinander und auf das persönliche Wohlbefinden haben, wird in der Arbeits- und Organisationspsychologie unter dem Stichwort *Boundary Management* diskutiert.

## Zunehmende Verflechtung

In den letzten Jahren hat dieser Diskurs zusätzlichen Auftrieb erhalten. Der Strukturwandel ermöglicht eine flexiblere Gestaltung von Arbeitsort, -zeit und -form bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an



Eigenverantwortung und Selbstorganisation. Die wachsende Frauenerwerbsquote erhöht die Zahl der Personen mit beruflichen und familiären Verpflichtungen. Und der technologische Fortschritt ermöglicht in einigen Branchen zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten. Die Verflechtung der Arbeit mit anderen Lebensbereichen hat für viele Menschen zugenommen.

Nach der *Boundary Theory* unterscheiden sich Menschen darin, wie sie verschiedene Lebensbereiche (Arbeit, Freizeit, Familie usw.) integrieren, vermischen oder abgrenzen. Während stark segmentierende Personen undurchlässige Grenzen bevorzugen, streben stark integrierende Personen eine möglichst weitgehende Verschmelzung an. Zwischen diesen beiden Polen gibt es eine vielfältige Welt von Mischtypen, die von Fall zu Fall integrieren oder segmentieren.

Um herauszufinden zu welchem Typ man gehört, kann man sich etwa die folgenden Fragen stellen: Erledige ich bei der Arbeit

auch mal private Dinge? Und umgekehrt? Trage ich alle Schlüssel an einem einzigen Schlüsselbund? Führe ich alle – private und berufliche – Termine in *einem* (elektronischen) Kalender? Bin ich mit Arbeitskolleginnen und -kollegen auch privat befreundet? Kleide ich mich für die Arbeit anders als in der Freizeit? Rede ich anders? Stehen Familienfotos oder Accessoires persönlicher Hobbys im Büro?

## Abmachen, was gilt

Was dem persönlichen Wohlbefinden dient, kann daher nicht pauschal gesagt werden. Es ist vielmehr abhängig von persönlichen Merkmalen und Bedürfnissen und von den betrieblichen Gegebenheiten. Werden die unterschiedlichen Arbeitsweisen der Boundary-Typen nicht thematisiert und geklärt, drohen Konflikte in der Zusammenarbeit. Es gilt, sinnvolle Teamregeln zu entwickeln und die dazu notwendigen Arbeitsbedingungen einzufordern. Namentlich über Anwesenheit und Erreichbarkeit, über Kommunikationswege und -kanäle und über die Organisation von Stellvertretungen sollte Klarheit bestehen. Und es sollte geregelt sein, wie mit Spitzen in der Arbeitsbelastung umgegangen wird. Solche Vereinbarungen fördern die Motivation und die Gesundheit, erhöhen die Qualität der Arbeit und stärken das Team und seine einzelnen Mitglieder gleichermaßen.

## Arbeitsunfall als fahrlässige Tötung

Ein fürchterlicher Arbeitsunfall: Der Mann, eben erst in der Firma eingestellt, hatte Reinigungsarbeiten mit einer Hubarbeitsbühne zu verrichten. Dabei wurden sein Kopf und Hals von der Bühne, die infolge seiner Fehlmanipulation unversehens nach oben fuhr, zwischen dem Bühnengeländer und einem an der Decke angebrachten Kabelkanal eingeklemmt, so dass er keine Luft mehr

bekam und erstickte. Es war gegen Abend, niemand sonst war vor Ort. Das Kantonsgericht Luzern hatte die beiden arbeitgeberseitig Verantwortlichen wegen fahrlässiger Tötung verurteilt, weil sie ihren Pflichten zu Arbeitnehmerschutz und Unfallverhütung nicht nachgekommen seien. Diese ergeben sich aus dem OR (Art. 328 Abs. 2), aus dem UVG und aus der Verordnung über die Verhütung von Un-

*Instruktion notwendig: Hebe- und Hubarbeitsbühnen können tödlich sein.*



fällen und Berufskrankheiten. Für die Arbeit mit Hebe- und Hubarbeitsbühnen liegen Suva-Checklisten vor; daraus geht für den Umgang mit der verwendeten Bühnenkategorie die Notwendigkeit einer dokumentierten theoretischen und praktischen Ausbildung hervor. Nichts dergleichen war geschehen; auch Unkenntnis der Vorschrift schützt aber nicht. Die Verurteilung sei zu Recht erfolgt, sagt das Bundesgericht (6B\_1058/2022, 6B\_1072/2022), wie die Plattform *Arbeitsrecht aktuell* berichtet. | slt (Foto: Osawa/photocase.de)

## Lohnverzicht beim Feierabendbier?

Einen skurrilen Fall hatte das Arbeitsgericht Zürich zu beurteilen, wie ebenfalls *Arbeitsrecht aktuell* rapportiert. Der Arbeitgeber behauptete, seine Angestellte habe ihm gegenüber eingewilligt, auf einen Monatslohn zu verzichten (die Firma hatte finanzielle Probleme). Allerdings liess sich diese Zusage nicht beweisen. Nichts Schriftliches lag vor, und weder das Datum des Gesprächs noch der genaue Umfang des zugesagten Verzichts konnten benannt werden (die Unterhaltung fand in einer Bar beim Feierabendkaltgetränk statt). So gehe das nicht, fand das Gericht. Jedenfalls habe der Arbeitgeber den von ihm zu führenden Beweis nicht erbracht und müsse auch für den fraglichen Monat Mai Lohn zahlen. Das wäre ja auch wirklich noch schöner, wenn nicht. | slt

## Dragica Rajčić Holzner Von Büchern und Menschen (2)

### Onkel Stipan und die nackte Insel

Letzten Sommer traf ich Stipans Tochter, meine Taufpatin Jaka, auf dem Markt in Split, und ich versprach ihr, sie einmal zu besuchen und die Geschichte von Onkel Stipan aufzuschreiben.

Als Kind dachte ich, jeder Mensch würde jeden Menschen kennen. Vielleicht kennt ihr Onkel Stipan auch? Von weitem schon hörte man sein lautes Gelächter, seine schmutzigen Wörter, welche sich anhörten wie das Wiehern der Pferde. Wir Kinder freuten uns, wenn er zu Besuch kam. Grossmutter konnte nur den Kopf schütteln; wie kann ein Mann so sein?

Ich bin fast sicher, ihr kennt Goli Otok, die nackte Insel, nicht! Sie liegt in der Adria zwischen der Insel Rab und dem kroatischen Festland. Im Vielvölkerstaat Jugoslawien sollte sie geheim bleiben. So etwas, ein Arbeitslager und Staatsgefängnis, durfte einfach nicht sein. Bis in die 1990er Jahre hinein hat nicht einmal unsere Familie gewusst, dass Onkel Stipan dort, in Titos Gulag, inhaftiert war. Staatsfeinde wurden auf die nackte Insel gebracht. Anfangs waren

es sogenannte Stalinisten, später auch Sozialdemokraten, Monarchisten, Bürgerliche, Studenten, Bauern – alle plötzlich Gegner Titos. Onkel Stipan war Partisan und Kommunist. Im Steinbruch mussten die Häftlinge arbeiten und einander quälen. Die Doktrin des Lagers war, aus Opfern Täter und Verbündete des Bösen zu machen.

Mir fällt das Buch *Turkestan Solo* von Ella Maillart in die Hand: Eine Frau reist durch die

Sowjetunion. Das Buch entstand in den 1930er Jahren, in der Zeit von Stalins Herrschaft. Was die Schweizerin Maillart im Kaukasus über andere Völker im Vielvölkerstaat aufschrieb, ist heute so aktuell wie damals: Kolonialisierung durch Russland, damals im Namen der Diktatur des Proletariats

Fast zur gleichen Zeit entkam Tito, Zeuge der Oktoberrevolution, Stalins Säuberungen. Sein Glück war, dass er nicht zu den Intellektuellen gehörte, sondern zur einfachen Arbeiterklasse. In Moskau lernte Tito, wie man eine kommunistische Partei aufbaut. Sein Sohn Žarko kam in Charkiw zur Welt. Bald nachdem seine Partei 1945 an die Macht gekommen war, schnitt Tito Jugoslawien vom Ostblock ab, ohne aber den Sozialismus und das Einparteiensystem aufzugeben. Und ohne den Terror und das Unrecht zu beenden. Die Nachfolgestaaten sind mittlerweile nicht mehr interessiert an Goli Otok und den anderen dunklen Teilen ihrer Geschichte. Nur die Slowenen haben sie ins Gedächtnis zurückgerufen. Ich bin verwundert: Vielerorts werden, trotz besseren Wissens, die UdSSR und Titos Jugoslawien noch immer glorifiziert, als eine beinahe gelungene Utopie.

Ein Anruf unterbricht meine Recherche und meine Vorbereitungen für die Reise nach Kroatien. Stipans Tochter, meine Patin Jaka, sei an Hirnschlag gestorben. Was mache ich jetzt? Onkel Stipan hatte nur eines vermocht, um sich aus den Schmerzen der Vergangenheit zu befreien. Er spielte den Clown. Wir Kinder lachten zurück. Ich werde im Juni nach Goli Otok fahren. Ich werde Onkel Stipan aus der Versenkung der Geschichte herausholen. Ich werde mich von Onkel Stipan verabschieden.



Zentralsekretärin Judith Bucher tritt nach mehr als drei Jahrzehnten beim VPOD in den vorzeitigen Ruhestand

# Im Zweifel für die Sache

**Judith Bucher, langjährige VPOD-Zentralsekretärin und zeitweise stellvertretende Generalsekretärin, tritt in den Ruhestand. Indem sie pragmatische Aspekte stets stärker gewichtete als Ideologien, hat sie die Entwicklung des Verbandes beträchtlich mitgeprägt.** | Text: Jordi Serra und Christoph Schlatter (Foto: vpod)

Judith Bucher stiess nach einem Geschichtsstudium 1993 zum VPOD. Konkret: zur damaligen Sektion Zürich Städtische. Die Einführung von VPOD-Regionen und die Fusion mit der Sektion Soziale Institutionen lagen noch in weiter Ferne; die «Städtischen» funktionierten wie seit 100 Jahren als autonomes Fürstentum, und die Zentrale liess die vier Schwergewichte – drei politische Sekretäre und ein Rechnungsführer, alles Männer natürlich – in Ruhe. Frauen kannte man dort bis dato am ehesten in Gestalt administrativer Sekretärinnen.

## Stumpenfraktion mit Dame

Bucher war die erste «Politische». Auch sie wurde umgehend ins Stadtparlament entsandt (und auch gewählt), wo die VPOD-Sekretäre ihrer Rauchgewohnheiten wegen als Stumpenfraktion galten. Jedenfalls überliess die SP personalrelevante Geschäfte wohlweislich diesem durchsetzungsstarken Grüppli, das für seine Schäfchen das Bestmögliche herauszuholen pflegte. (Im heutigen Gemeinderat verlangt Rot-Grün Gratis-Sonnencreme für alle und verbietet – selbst leise – Laubbläser, was unsere Hauswarte und Gärtner zur Weissglut und in die Arme der SVP treibt. Solch politische Selbstverzweigung wäre unter Bucher nicht aufgekommen.)

Beim VPOD schien «für eine Frau» zunächst die Betreuung der Gruppen aus dem Sozial- und Gesundheitsdepartement folgerichtig; die neue Sekretärin etablierte aber rasch auch zu den Mitgliedern in Handwerksberufen einen guten Draht. Im Zentralsekretariat, dessen Lockrufen sie 1998 erlag, übernahm sie die Betreuung diverser Gremien (von denen einige – wie die Verbandskommission Verwaltung oder der Fachausschuss Strafvollzug – inzwi-

*Judith Bucher hat den VPOD durch ihren Sinn fürs Machbare über Jahrzehnte geprägt; jetzt tritt sie in den Ruhestand.*



schen aufgelöst sind). In der Epoche von Generalsekretärin Doris Schüepp war Judith Bucher eine der treibenden Kräfte hinter jener Strukturreform, die 1999 am Kongress zu Interlaken unter dem Label «Regionalisierung» verabschiedet wurde. Ziel: näher zu den Mitgliedern rücken. Unter Schüepps Nachfolger Stefan Giger zur stellvertretenden Generalsekretärin avanciert, wirkte sie gleichsam in die umgekehrte Richtung: indem sie versuchte, Personalfragen – auch der Regionen – verstärkt aus der Zentrale zu steuern. Aus einstigen Fürstentümern kam Gegenwind.

Das Ansinnen, den VPOD durch die Assoziierung von bisher freischwebenden Verbänden zu stärken, wurde dagegen in erster Linie von oben, vom SGB, durchkreuzt: Der Dachverband schnappte die grösseren Fische aus dem Organisationsgebiet und involvierte sie direkt – und ohne den VPOD zu fragen – in seine Struktur. Dennoch: Judith Bucher wusste Gestaltungsspielräume

zu nutzen, wann und wo sie sich boten. Ihr wohl ausgeprägteste Charakterzug: Pragmatismus. Egal ob es um die gendergerechte Sprache ging, die Formulierung eines diffizilen Antrags oder die Beschwichtigung von (interner oder externer) Empörung: Das Hemd war Bucher stets näher als der Rock, das konkrete Ergebnis wichtiger als die Bewahrung der reinen Lehre.

## Dumm gefallen

Ihren recht zeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben hat die Kollegin zwar lange geplant, allerdings nicht genau so. Dumm gelaufen bzw. blöd gestürzt: Ein Riss der Patellasehne setzte sie ab letztem Sommer mehrere Monate ausser Gefecht. Zwei Operationen später ist sie wieder so weit hergestellt, dass sie – mit erst 58 Jahren – als rüstige Rentnerin gelten kann. Das Wort «Genuss» dürfte die Pläne, die sie für die dritte Lebensphase hegt, besser beschreiben als der Begriff «Askese».



Deutschland: Bahn wird bestreikt.

## Rien ne va plus in Deutschland

Seit Wochen wird Deutschland von Streikwellen im öffentlichen Verkehr teilweise lahmgelegt. Allerdings sind die Arbeitsniederlegungen sehr unterschiedlich geartet, und auch ihre Legitimation ist unterschiedlich gut nachvollziehbar. Im öffentlichen Nahverkehr macht Verdi teilweise mit ritu-

ellen Warnstreiks Druck für die folgenden Verhandlungen, in denen man beispielsweise die 35-Stunden-Woche oder eine bessere Entschädigung für geteilte Dienste durchsetzen will. Im Saarland ist der Durchbruch geschafft; die Verhandlungen in NRW gelten dagegen als gescheitert. Dort könnten längere Streiks bei U-Bahn und Bus folgen. Die im Luftverkehr streikenden Berufsgruppen gehören teilweise konkurrierenden Verbänden an: UFO ist eine Standesorganisation des Kabinenpersonals; Verdi möchte dagegen alle am Luftverkehr Beteiligten organisieren. Dieses Problem – Wettbewerb zwischen Arbeitnehmerverbänden – ist bei den Streiks der Lokomotivführerinnen und -führer besonders ausgeprägt. Die Gewerkschaft GDL ist mit 40 000 Mitgliedern viel kleiner als die EVG, die rund 180 000 Mitglieder zählt und die mit der Deutschen Bahn ihrerseits schon einen Tarifvertrag un-

terschrieben hat. Eigentlich gilt in solchen Fällen das Tarifeinheitsgesetz, das besagt, dass je Betrieb nur *ein* GAV zulässig ist und dass die mitgliederstärkste Organisation dafür zuständig ist. Die Vorschrift greift bei der Bahn nicht, weil diese organisatorisch in kleine Einheiten gegliedert ist; in einigen von ihnen hat die GDL eine Mehrheit. Deren Chef Claus Weselsky scheint in der aktuellen Phase fast eher gegen die konkurrierende – und aus seiner Sicht «handzahme» – EVG zu kämpfen als gegen die Bahn. Weselskys Glaubwürdigkeit wurde zudem angekratzt, als er vor laufender Kamera das im Raum stehende Vermittlungsangebot, das er strikt ablehnt, falsch wiedergab. (Es lag in Wirklichkeit viel näher an den Forderungen der GDL, als Weselsky – wider besseres Wissen oder aus einem Irrtum heraus – referierte.) Die Beanspruchung des Streikrechts für zwischengewerkschaftliche

## Wirtschaftslektion Steuerbonus für Vollzeit? Schlechte Idee!

Allerlei Vorschläge werden ins Feld geführt, die den Fachkräftemangel bekämpfen sollen. Einer davon ist ein Steuerbonus für Vollzeitbeschäftigte. Dieser soll Teilzeitarbeitende dazu bringen, ihr Pensum aufzustocken und dadurch das Arbeitsangebot zu erhöhen. Doch diese Idee ist wenig durchdacht.

Die Umsetzung würde erstens zu massiven Steuerausfällen führen. Denn fast zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten heute schon Vollzeit. Sie kämen dann in den Genuss einer Steuersenkung, ohne ihr Verhalten ändern zu müssen. In der Ökonomie nennt man so etwas «Mitnahmeeffekt».

Zweitens zeigt ein Blick in die Statistik, dass über 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus einem der folgenden Gründe Teilzeit arbeiten: weil sie Kinder betreuen, weil sie andere familiäre Verpflichtungen haben, weil sie gerade eine Aus- oder Weiterbildung machen, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden

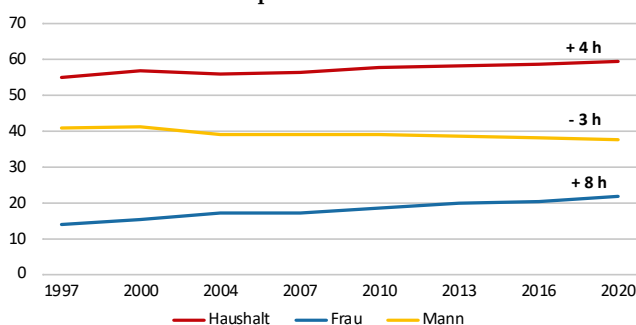
oder mehrere Teilzeitjobs haben oder weil sie krank oder behindert sind. Die Aussicht auf einen Steuerbonus wird in diesen Fällen schwerlich zu einer Erhöhung des Pensums führen.

Bleiben die knapp 30 Prozent Teilzeitbeschäftigten, die keinen konkreten Grund für ihr Teilzeitpensum angeben oder kein Interesse an einer Vollzeitstelle haben. Viele von ihnen ziehen schlicht etwas mehr freie Zeit zusätzlichem Einkommen vor. Wer die Wahlfreiheit des Einzelnen hoch hält, sollte damit kein Problem haben. Hinzu kommt, dass nur ein kleiner Teil von ihnen das Arbeitspensum bei einem Vollzeitbonus erhöhen dürfte. Nämlich diejenigen, die bereits heute ein hohes Pensum haben.

Und damit zum dritten Punkt: Der Anteil Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von mehr als 70 Prozent ist bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen. Bei einem Steuerbonus für Vollzeitbeschäftigte bestünde also die Gefahr, dass die Männer auf 100 Prozent aufstocken, während die Frauen ihr bereits geringeres Pensum weiter reduzieren oder ganz aufgeben. Denn solche Entscheidungen werden oft nicht individuell, sondern auf Ebene des Haushaltes getroffen. Deshalb hat die Zunahme der Teilzeitarbeit auch nicht zu weniger Erwerbsarbeit geführt, sondern vor allem zu einer Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Die Grafik zeigt, dass Männer in Paar-Haushalten seit 1997 ihre Erwerbsarbeit um 3 Stunden pro Woche reduziert haben. Ihre Frauen partizipieren dagegen dank Teilzeitarbeit deutlich häufiger am Arbeitsmarkt. Insgesamt arbeiten sie 8 Stunden mehr als 1997. Insgesamt resultiert auf Haushaltsebene ein um 4 Stunden höheres Arbeitsvolumen. Eine detaillierte Analyse zeigt, dass Männer im Gegenzug mehr Zeit mit Kindern und Hausarbeit verbringen, während Frauen die Zeit für Hausarbeit deutlich reduziert haben. Eine Förderung von Vollzeitarbeit würde diesen Fortschritt in der Gleichstellung bedrohen. | Daniel Kopp, MTEC ETH Zürich

### Erwerbsarbeitsstunden pro Woche in Paar-Haushalten



Quelle: Mergel et al. 2024: Langfristige Entwicklung von Arbeit, Freizeit und Produktivität.

Auseinandersetzungen scheint angesichts der angestrebten Verkehrswende und mit Blick auf den ramponierten Ruf der DB nicht unproblematisch. Mit der Aussage, dass Streiks auch über Ostern möglich seien, wird das noch vorherrschende Wohlwollen der Bevölkerung zudem ganz schön strapaziert. | *slt* (Foto: Clic/Wikimedia CC)

### Europa-Mandat: SGB dagegen

Das vom Bundesrat verabschiedete Mandat für die Verhandlungen mit der EU-Kommission zielt auf eine schmerzhaft Verschlechterung des Lohnschutzes. Der SGB kritisiert namentlich die Abschaffung der Kautionspflicht für Entsendebetriebe, die Verkürzung der Voranmeldepflicht und den Abbau bei den Spesen – kurz: eine Preisgabe des Lohnschutzes. «Der vom Bundesrat eingeschlagene Weg ist für uns nicht gangbar», schreibt der SGB. Das Verhandlungsman-

dat sei eine Abkehr vom «umfassenden Schutz vor Lohn- und Sozialdumping». Beim Strom unterstützt der SGB die Bestrebung, Teil des europäischen Hochspannungsnetzes zu bleiben. Die Strommarktöffnung und das Wahlmodell (siehe Seite 7) lehnt er ab. Auch für die Schiene sieht der SGB keine Notwendigkeit, den Service public in Frage zu stellen. | *slt*

### Bedrohte Aufbauhilfe

Die entwicklungspolitische Alliance Sud kritisiert die weitere Kürzung des Budgets für die internationale Zusammenarbeit, wie sie der Bundesrat für 2025 vorsieht. Statt einem Plus um 2,5 Prozent ist ein Abbau um 1,4 Prozent geplant. Weil auch die Ukrainehilfe in diesem Paket Platz haben soll, kommt das einem Kahlschlag bei der Zusammenarbeit mit den Ländern des Südens gleich. Als Lösung des Dilemmas schlägt



Ukraine: Wiederaufbaufonds wird gefordert.

Alliance Sud einen ausserhalb des Budgets stehenden Fonds für die Ukraine vor. Die «Zeitenwende», die der russische Angriff auf das Land markiert, stelle unzweifelhaft eine «besondere, vom Bund nicht steuerbare Entwicklung» dar, die gemäss Finanzhaushaltsgesetz solche Sonderposten zu rechtfertigen vermag. | *slt* (Foto: Yurii Romanchuk/iStock)

## Wer war's? Kriminelles im Farbfernsehen

Geht es um Tatort & Co.? Nein, heute wird tatsächliche TV-Kriminalität erörtert: wahrhaftige Missetäterinnen (nicht nur Miminnen, die dergleichen spielen) und echte Ermittler (nicht solche wie Thiel und Odenthal, die im richtigen Leben ganz andere Namen und Berufe haben). Ist das Fernsehen selbst kriminell? Normalerweise ist es nur ein Medium, das Nachrichten überbringt. Ausser wenn es Fake News in den Äther entlässt und sie gegen besseres Wissen dort belässt.

Die Macht der Medien in Diktaturen (und in Ländern, die es werden wollen) ist eh ein Kapitel für sich, mit derzeit besonders üblen Beispielen. Es kommt aber auch vor, dass eine Sendeanstalt ihrerseits zum Opfer – oder, um die Sache etwas weniger hochzuhängen – hereingelegt und vorgeführt wird. In der ZDF-Sendung «Wetten, dass...» erschien 1988 ein Mann mit der Behauptung, 36 Farbstiftfarben blind – allein durch Schlecken an der Mine – erkennen zu können. Der «Buntstift-Lutscher» ist in Wirklichkeit der Chefredaktor des Satire-Magazins *Titanic*. Seine Wette ist Unsinn; sie «geht» nur mit schief aufgesetzter Brille und Spalt zum Durchlinsen. Den Schwindel deckt der Kandidat vor laufender Kamera auf; Moderator Thomas Gottschalk reagiert recht souverän.

Wir schalten um in die Schweiz: Der vergleichbare hiesige TV-Moment war satirefrei. Das Bundesgericht bestätigte später: Betrugsversuch, 4½ Monate bedingt. Wofür? *Dafür*: Anfang 1998 will die Moderatorin im Quiz «Risiko» wissen, wen das Schweizer Fernsehen im Vorjahr zum «Kopf des Jahres» gekürt habe. Rolf Bloch, der jüdische Schoggi-Patron, wäre die richtige Antwort gewesen; er hatte sich vermittelnd engagiert. Dass der Kandidat einen anderen Namen lieferte, mochte ein Versehen sein. Dass dieser Name aber als Antwort auf die *übernächste* Frage passend war, war des Guten zu viel.

Leutschenbach pflegte damals die Quizsendungen jeweils am Nachmittag vor Publikum zu proben, und zwar mit den originalen Fragen. Für die Komplizen war es so eine leichte Übung, den Spick mit den Lösungen auf dem Studio-WC zu hinterlegen. Einfacher jedenfalls als für den Kandidaten das Auswendiglernen!

Bubileicht ist's, die richtige Antwort auf einer Postkarte zu platzieren und diese zu senden an VPOD Zentralsekretariat, *Wer war's?*, *Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich*. Oder per Mail: *redaktion@vpod-ssp.ch*. Büchergutscheine zu 100, 50 und 20 Franken gibt's als Preis. Frist: 24. April. Aber was ist eigentlich gefragt? Nicht dass noch die Antwort vom *übernächsten* Rätsel geschickt wird! Also: Wie hiess der vom betrügerischen Kandidaten fälschlich bzw. zu früh genannte Mann? Es ist zu befürchten, dass er ohne diese Erwähnung heute nur noch in Fussballfachkreisen bekannt wäre. | *slt*

### Es war der Räuber Hotzenplotz

Alles fing an mit dem Raub einer Kaffeemühle, die beim Kurbeln das Lied «Alles neu macht der Mai» spielt. Die Grossmutter hatte enorm Freude an diesem Geschenk von Kasperl und Seppel. Bis der Räuber Hotzenplotz kam... Hotzenplotz ist auch der deutsche Name der tschechischen Stadt Osoblaha und des polnischen Flusses Osobloga – beides nicht allzu weit entfernt von der ursprünglichen Heimat von Otfried Preussler, einem Sudetendeutschen, der die Kindergeschichte erfunden hat. Die Büchergutscheine gehen an André Kaiser Huber (Münsingen), Laurence Knüsel (Luzern) und Theres Weber (Port); je nachdem reicht es für einen oder alle dreieinhalb Hotzenplotz-Bände. | *slt*

## VPOD-Landesvorstand vom 1. März 2024

Der VPOD-Landesvorstand hat an der Berner Weltpoststrasse getagt und hat

- Christian Dandrès, VPOD-Präsident, und Natascha Wey, VPOD-Generalsekretärin, in den Vorstand des Europäischen Gewerkschaftsverbandes öffentliche Dienste EGÖD (englisch: European Public Service Union) gewählt.
- in Bezug auf die VPOD-Finzen und namentlich im Hinblick auf die VPOD-Stiftungen eine Standortbestimmung vorgenommen und Schritte zur Entflechtung ventiliert.
- den von der Generalsekretärin bei ihrem Amtsantritt angestossenen Prozess zur Überarbeitung der Pflichtenhefte für die Zentralsekretärinnen und Zentralsekretäre Revue passieren lassen und die Definition sowie die Zuweisung der Pflichtenhefte gutgeheissen (soweit letzteres nicht ohnehin in die Kompetenz der Generalsekretärin fällt).
- den Beitritt des VPOD zur Koalition für Konzernverantwortung beschlossen.
- vom Abbruch der Verhandlungen mit dem Personalverband des Bundes PVB Kenntnis genommen. Die beiden Verbände sind zum Schluss gekommen, dass für den Augenblick weder ein Zusammenschluss noch eine Kollektivmitgliedschaft in Frage kommen. Die Aufnahme eines so grossen Kollektivmitglieds hätte – bei Fortbestehen von dessen Rechtspersönlichkeit – zu unlösbaren Problemen im Bereich der Finanzen und der Haftung geführt.
- nach intensiver Diskussion entschieden, die Unterschriftensammlung für das Referendum gegen EFAS (einheitliche Finanzierung ambulanter und stationärer Gesundheitsleistungen) fortzusetzen. Die Sammelfrist läuft am 18. April ab.
- Teile der am Kongress beschlossenen zusätzlichen Stellenprozente für die feministische Arbeit des VPOD vergeben. Gutgeheissen wurden je ein Projekt aus den Regionen Waadt, Genf und Basel zu je 10 Stellenprozente. Weitere Projekte werden in einem zweiten Durchgang geprüft und im Mai entschieden. Grundsätzlich sind die Projekte auf 2 Jahre befristet und werden dann evaluiert.

Natascha Wey, Generalsekretärin

## Rote Köpfe



**Daniel Lampart** ein «Schattenmann der Gewerkschaften»? So ein Chabis kommt heraus, wenn man zunächst die These zimmert, nach der sich dann die Wirklichkeit gefälligst zu richten hat. In einem ganzseitigen Porträt im *Tages-Anzeiger* (6. Februar) erscheint der SGB-Chefökonom als ein Öffentlichkeits-scheuer, der im Hintergrund die Fäden zieht. Das ist natürlich Unsinn, wie man auch am Abstimmungssonntag beobachten konnte, wo Lampart mit dem Ja zur 13. AHV den grössten Triumph seiner Laufbahn feiern konnte. An jenem Abend schaffte er es sogar in die Hauptausgabe der ARD-Tagesschau. Und dort werden Schweizer Themen und Persönlichkeiten nur vorgelassen, wenn sie von überragender Bedeutung sind. Zutreffend äussert sich der Artikel zur Binnendynamik im SGB. Etwa dass Lampart mit dem früheren SGB-Präsidenten Paul Rechsteiner «gefühl 10 000 Stunden Zug gefahren» sei. Und dass es beim Antritt des Neuen, Pierre-Yves Maillard, etwas Angewöhnungszeit gebraucht habe. «Wir sind sehr unterschiedlich. Ich sage tendenziell sofort, was ich denke. Wenn Daniel nicht einverstanden ist, dann sagt er zuerst einmal: «Das ist prüfenswert.», lässt sich «PYM» zitieren. Und das hört sich, wenn man die Beteiligten kennt, sehr, sehr wahr an. Die 13. AHV war noch nicht an der Urne bestätigt, da hat die Stadt Zürich bereits den 14. Monatslohn eingeführt. Jedenfalls wurde den rund 30 000 Angestellten der Februarlohn doppelt überwiesen – 175 Millionen Franken in etwa. Danke, **Daniel Leupi!** Weil's aber ein Irrtum war, muss der Igel vom Kaktus, und die Betroffenen müssen das Geld zurückschicken. Die Psychologie bestätigt, dass das zwangsläufig mit Frust verbunden ist. Auch dann, wenn sich intellektuell problemlos nachvollziehen lässt, dass man auf die zusätzlichen Tausender kein Anrecht hat. Das Geld war schon auf dem Konto, das Herz

hat einen kleinen Gump getan angesichts des hohen Kontostandes, und jetzt soll das alles gar nicht wahr sein? Und wer hat Schuld? Die Verantwortung wird weitergereicht: Die Stadt sagt, die ZKB als zahlungsausführende Bank sei es gewesen, diese verweist auf die Swisscom, von der sie die Software hat, und diese wiederum versucht, auf eine ihrer Zulieferfirmen Regress zu nehmen. Die ZKB hat immerhin zugesichert, dass der Stadt durch den Fehler kein Schaden entstehen soll. (Jedenfalls kein finanzieller. Nur ein ganz leichter in der Reputation.) Die von den Angestellten zu veranlassende Rückzahlung ist übrigens leider die einzige Möglichkeit zur Fehlerbehebung. Die Verrechnung etwa mit dem Märzlohn kommt aus verschiedenen Gründen scheinbar nicht in Betracht, etwa wegen zulagenbedingt schwankender Zahlungen oder weil einige auf den 1. März pensioniert worden sind.

Im Fortsetzungsroman über den steten personellen Wandel bei den Regionen ist heute **Sina Deiss** die Protagonistin. Im Sommer 2018 stiess sie zuerst zur VPOD-Region Basel, wo sie namentlich bei der Vorbereitung des feministischen Streiks 2019 starke Arbeit geleistet hat. Fast 4 Jahre lang war sie danach für die Region Aargau/Solothurn tätig. Dort galt ihr Hauptaugenmerk dem Aufbau von Gruppen im Sozial-, Gesundheits- und Hochschulbereich. Jetzt ist sie zurück in Basel, um Toya Krummenacher abzulösen, die vom VPOD zum Kanton gewechselt hat. Das Dossier umfasst die handwerklichen und die Blaulichtberufe sowie die Verwaltung und die Volksschule. Deiss' Abgang reisst in der Region Aargau/Solothurn eine Lücke. Dort ist jetzt ein vollständig neues Team am Werk, bestehend aus dem



neuen Regionalleiter **Dariusch Pour Mohsen** und der Gewerkschaftsmitarbeiterin **Hanna Maguire**. Weil letztere allerdings in den Mutterschaftsurlaub getreten ist, muss doch wieder Sina Deiss ran: Sie hilft bis im Sommer mit einem kleinen Pensum im Sekretariat in Aarau aus. | slt (Fotos: ARD, vpod)



Die Kündigung in der krankheitsbedingten Sperrfrist wurde für den Arbeitgeber zum Bumerang

## «Rein freiwillig»

Ganz unschön, wenn man krank ist und die Kündigung erhält, obwohl man sich bemüht hat, die vom Arbeitgeber verlangten Massnahmen zu erfüllen. K. verlor zwar die Stelle, erhielt aber dank dem VPOD eine Entschädigung – «rein freiwillig», wie der Arbeitgeber betonte. Jaja. | Text: Sabine Braunschweig (Foto: Grotmarsel/iStock)

«Wir halten fest, dass wir in diesem Fall von einer missbräuchlichen Kündigung ausgehen», schrieb der VPOD. K. war krank, hatte sich aber an alle vom Arbeitgeber verlangten Massnahmen gehalten. Er hatte den Termin mit dem Vertrauensarzt wahrgenommen und war bereit, kooperativ mit dem Case-Management zusammenzuarbeiten. Trotzdem kam – päng! – die Kündigung, noch mitten in der Sperrfrist.

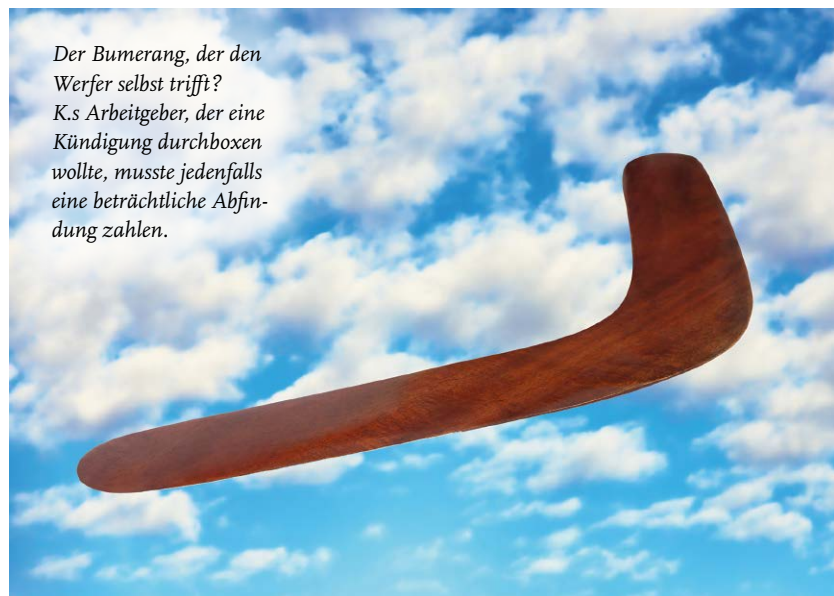
### Widersprüchliche Signale

Das Dienstleistungsunternehmen hatte eigentlich den Ruf, dass es sich um langjährige Mitarbeitende kümmert und bemüht ist, diese bei der Wiedereingliederung zu unterstützen. Die zuständige Case-Managerin hatte sich jedenfalls rasch bei K. gemeldet und einen Termin vereinbart. Doch kurz vor dem Datum wurde das Treffen von K.s direktem Vorgesetzten abgesagt. Die Leitung hielt an der Kündigung fest. Zwar musste sie einsehen, dass die Kündigung, weil in der Sperrfrist ausgesprochen, nichtig war. Doch schrieb sie unverfroren, sie werde dann nach Ablauf der Frist ein neues Kündigungsschreiben schicken.

Als dieses eintraf, holte sich K. Unterstützung beim VPOD, und dessen Vertrauensanwalt erhob Einsprache. K. werde aller Voraussicht nach in wenigen Monaten seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangen und dann seine Arbeit wieder aufnehmen können. Sein Mandant habe deswegen bereits die Einsatzplanung kontaktiert. An der Bereitschaft K.s, weiterhin für die Firma tätig zu sein, gebe es keinen Zweifel. Der Anwalt

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.

bat darum, die Kündigung zurückzunehmen; andernfalls werde sie wegen Missbräuchlichkeit angefochten, samt Forderung einer angemessenen Schadenersatzzahlung. Doch die Personalleiterin hielt an der Kündigung fest. «Aus Rücksicht auf die gesundheitliche Disposition Ihres Klienten, entbinden wir Herrn K. von der Erbringung der Arbeitsleistung und stellen ihn ab sofort frei», hiess das in ihrer Sprache, wo hinter schönen Worten eiskalte Absichten lauerten. Wie in Aussicht gestellt, focht der Vertrauensanwalt die Kündigung als missbräuchlich an und verlangte eine Entschädigungszahlung. Die vorgebrachten Gründe seien nicht nachvollziehbar und angesichts der Umstände vorgeschoben. Ins Gewicht falle namentlich, dass man dem langjährigen Angestellten das Case-



Der Bumerang, der den Werfer selbst trifft?  
K.s Arbeitgeber, der eine Kündigung durchboxen wollte, musste jedenfalls eine beträchtliche Abfindung zahlen.

Management verwehrt habe. Auch sei keinerlei Dringlichkeit erkennbar: Dem Arbeitgeber seien keine zusätzlichen Kosten entstanden, es müssten keine andern Arbeitskräfte aufgeboden werden, K.s vorübergehender Ausfall war absolut verkraftbar.

Management verwehrt habe. Auch sei keinerlei Dringlichkeit erkennbar: Dem Arbeitgeber seien keine zusätzlichen Kosten entstanden, es müssten keine andern Arbeitskräfte aufgeboden werden, K.s vorübergehender Ausfall war absolut verkraftbar.

### Wäre gerne geblieben

Nicht überraschend wies die Leitung diese Ausführungen zurück. Aus ihrer Sicht war die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig, und es bestand kein Rechtsanspruch auf eine finanzielle Entschädigung. «Ausnahmsweise, rein freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht» sei man aber bereit, K. eine einmalige Austrittsentschädigung zu zahlen. Der Betrag war niedriger als die vom Anwalt geforderte Pauschale. In einer Vereinbarung einigten sich die Parteien schliesslich in der Mitte zwischen den beiden Forderungen. Mit dieser Lösung konnte sich K. abfinden, auch wenn er sehr gerne beim langjährigen Arbeitgeber weitergearbeitet hätte.

Ein Kunstprojekt in Bolivien dient der Überwindung gesellschaftlicher Gräben

# Versöhnung tanzen

Das Projekt Lanzarte gibt Jugendlichen in Bolivien künstlerische Mittel an die Hand, um ihre Stimme zu erheben und von ihrer Lebensrealität zu berichten. Tanz und Theater können eine Gesellschaft verändern.

| Text: Christof Hotz (Foto: Solidar)

Im Jahr 2006 wurden in der Minenstadt Huanuni im Hochland Boliviens mehrere Menschen bei Unruhen getötet. Mit dem Ziel, die damals entstandenen sozialen Gräben wieder zu schliessen, wurde ein Versöhnungsprojekt mit Jugendlichen lanciert: die Keimzelle des Projekts Lanzarte, das heute in 25 Städten und Gemeinden in ganz Bolivien gedeiht. Zum Beispiel in einem vollbesetzten alten Kino, wo bei meinem Besuch im Jahr 2010 Szenen über Ausgrenzung, häusliche und sexuelle Gewalt sowie Drogenmissbrauch präsentiert wurden.

## Landesweite Sensibilisierung

Auch der bekannte Liedermacher Luis Rico, der mit Jugendlichen gemeinsam verfasste Lieder über soziale und ökologische Themen sang, hat mich damals berührt:

Die Ernsthaftigkeit und die Intensität der Darbietungen haben die Lebenswirklichkeit dieser jungen Menschen unmittelbar spürbar gemacht.

Inzwischen hat Lanzarte viele Früchte getragen: «Bei uns lernt man eben nicht nur tanzen oder Kunst machen, sondern auch, was Menschenrechte sind und wie man sie nutzen kann. Und dann beginnt man, Dinge zu hinterfragen», erzählt die Verantwortliche für Lanzarte, Joselyn Rodríguez. Die Wertschätzung der Kunst habe sie überhaupt erst befähigt, eine Führungsrolle zu übernehmen. Mit eigenen Theaterstücken, Tänzen und Videos gelingt es den Jugendlichen, tausende von Menschen für demokratische Werte und für Menschenrechte zu sensibilisieren. An landesweiten Treffen tauschen sie sich darüber aus.

Eine Teilnehmerin schildert, was Lanzarte bei ihr ausgelöst hat und was sie mit dem Projekt verbindet: «Ich war ein Opfer von sexuellem Missbrauch, aber niemand glaubte mir. Es hiess, ich wolle nur Aufmerksamkeit erregen. Bei Lanzarte möchte ich sexuelle Gewalt zum Thema und sichtbar machen, damit Frauen nicht erneut Opfer werden und damit sich nicht wiederholt, was mir passiert ist.» Bei Lanzarte habe sie eines Tages verstanden, dass nicht sie an den Übergriffen schuld ist, sondern einzig und allein der Täter, ihr Stiefvater.

## Kunst als Katalysator

Das Projekt übt auch Einfluss auf die Politik aus: Inzwischen stellen mehrere Gemeinden Budgets bereit – für Bildung, die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt, für Umweltschutz und die Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt. Nicht zuletzt nehmen Leute, die sich in der Jugend für Lanzarte engagiert haben, inzwischen wichtige politische Positionen ein.

«Der für drei Amtszeiten gewählte Bürgermeister von Irupana war Teil des Projekts», erzählt die Moderatorin Tania Oros, «ebenso Wendy Pérez, die jetzt Direktorin des Plurinationalen Diensts für Frauen und Entpatriarchalisierung ist, um nur zwei zu nennen.» Und Javier Gutiérrez, ein Strassenkünstler und Organisator, bringt die Wirkung von Lanzarte so auf den Punkt: «Kunst dient dazu, die Gesellschaft selbst in Frage zu stellen. Wir zogen von Quartier zu Quartier und haben mit den Leuten über Themen wie Gewalt, Drogensucht und Alkoholismus gesprochen und darüber, wie sie aus diesen Problemen herauskommen können.» Gutiérrez sieht Kunst nicht bloss als Spiel, sondern als tatsächliche Kraft: «Wer sich darauf einlässt, findet einen Raum der Transformation.»



Joselyn Rodríguez an einer Tanzaufführung von Lanzarte.

Ludwig A. Minelli, früher Journalist, dann Rechtsanwalt, heute im Unruhestand, Forch

# Geschichte in Echtzeit

**Ludwig A. Minelli gehörte 1970 zu den Gründern der Journalistengewerkschaft SJU im VPOD. Später kämpfte er als Anwalt für die Menschenrechte – auch für selbstbestimmtes Sterben. Das VPOD-Magazin hat den 91-jährigen besucht. | Text: Christoph Schlatter (Foto: Alexander Egger)**

Er schreibe grad seine Lebenserinnerungen auf; ob das VPOD-Archiv jene Quellen enthalte, die er zum Stopfen der Erinnerungslücken benötige? Die Anfrage stammt vom Publizisten und Rechtsanwalt Ludwig A. Minelli. Für die Unterlagen der SJU, der 1970 als VPOD-Sektion von ihm mitgegründeten Journalisten-Union, muss ihn der VPOD ins Sozialarchiv schicken. Aber weil Minelli, inzwischen 91 Jahre alt, dem VPOD stets die Treue gehalten hat, drängt sich umgekehrt ein Besuch beim Kollegen auf.

## Wo sitzt die Macht?

Die Forch, wo Ludwig A. Minelli ein mit Kunst und Wissen bis obenhin gefülltes Einfamilienhaus bewohnt, liegt heute in tiefem Nebel. Alles andere als verhangen ist das Gedächtnis des Kollegen, der – phänomenal! – die Erzählungen aus seinem Leben meist gleich mit Datum und Adresse versieht. Egal ob es sich um weit Zurückliegendes aus seiner Journalistenzeit handelt oder um Episoden der jüngeren Vergangenheit (mit einem späten Studium und mit der im Alter von 54 Jahren abgelegten Anwaltsprüfung begann die zweite Karriere des Ludwig A. Minelli). Für die frühe Phase stehen Titel wie *Tat*, *Blick* oder *Spiegel*. Auch das Intermezzo beim Münchner Kindler-Verlag (damals Herausgeber der Jugendzeitschrift *Bravo*) ist denkwürdig, weil man dort mit den Stars der Epoche in Kontakt kam. Minelli erinnert sich an eine Szene bei einer Preisverleihung: Ein enthemmtes weibliches Schlager-Groupie will seinem Idol Freddy Quinn zur ewigen Erinnerung einen Knopf vom Mantel reissen! Zurück in der Schweiz, bekam es der Kollege später ein zweites Mal mit der *Tat* zu tun, die nun unter Chefredaktor Roger Schawinski ein Boulevardblatt mit Niveau sein wollte. Als Sekretär der SJU war Minelli Strippenzieher beim legendären Streik der

*Phänomenales  
Gedächtnis: SJU- und  
Dignitas-Gründer  
Ludwig A. Minelli.*



Redaktion. Darin wurde quasi in Echtzeit ermittelt, wo in der Schweiz von 1978 die publizistische Macht liegt. (Nämlich letztlich dann doch dort, wo auch das Geld ist.) Was auch nicht bei jedem Treffen für diese Rubrik geschieht: dass man ein druckfrisches Buch in die Hand gedrückt bekommt. Ludwig A. Minelli hat soeben eine Dokumentation über den Kampf für die Schulgeldfreiheit im Kanton Zürich publiziert. 1958 sass er als Berichterstatter im Zürcher Kantonsrat, als dieser sich weigerte, die Gebühren für den Besuch der Mittelschule und des Lehrerseminars endlich abzuschaffen. Das Stimmvolk musste 1960 korrigieren. Und als sich Regierungsrat Ernst Buschor 1996 anschickte, erneut ein Schulgeld einzuführen, war es wieder Minelli, der alle Register zog, um dieses Ansinnen bereits im Kantonsrat zu versenken. Was gelang. (Kampagnengeld beschaffte er durch einen Anruf bei Denner-Chef Karl Schweri, seinem «besten Klienten». Minelli: «Ich brauche 40 000 Franken.» Schweri: «Kommen Sie vorbei!»)

## Selbstbestimmung bis zum Ende

Natürlich ist auch der Tod ein Thema im Gespräch mit dem Mann, der im Zwist mit Exit 1998 den Verein «Dignitas – menschenwürdig leben – menschenwürdig sterben» gegründet hat. Inhaltlich ging es beim Schisma um die Suizidprävention, die Minelli als unverzichtbaren Teil der Arbeit für selbstbestimmtes Sterben erachtet. Der abstruse Vorwurf, er habe sich an der Suizidhilfe persönlich bereichert, ist gerichtlich ausgeräumt. Respekt verschaffte sich Dignitas auch in Deutschland: mit dem Kampf gegen ein vom Bundestag bereits beschlossenes Verbot von Sterbehilfe-Organisationen. § 217 des Strafgesetzes («Geschäftsmässige Förderung der Selbsttötung») wurde vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärt. Einer mit solchem Hintergrund vermag auch über den eigenen Tod heiter und luzid zu sprechen. Die Kumulation von drei kardiologischen Diagnosen sieht Minelli – zum Entsetzen seines Arztes – positiv: Sie gäben ihm eine gute Chance auf einen plötzlichen Herztod.



HOTEL RISTORANTE  
**iGRAPPOLI**



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



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

## Frühlingsangebot

**gültig bis 30. Juni 2024**

### Pauschal pro Person in

Doppelzimmer Standard zum Preis von CHF 375.-

Doppelzimmer Superior zum Preis von CHF 405.-

### Der Preis beinhaltet:

3 Übernachtungen in Doppelzimmer

3 Frühstücksbuffet

1 „Gourmetmenu“ (Vier-Gänge-Abendessen)

2 Drei-Gänge-Abendessen

1 Flasche Merlot (pro Doppelzimmer)

• W-LAN

• freie Parkplätze

Angebot auf Anfrage und nach Verfügbarkeit



AZB Postfach, 8036 Zürich

### VPOD Bildungspolitik Nr. 235 ist soeben erschienen



Der Schwerpunkt der neuen Ausgabe der VPOD Bildungspolitik widmet sich dem Thema «Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)».

#### VPOD Bildungspolitik

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

Ein Jahresabonnement umfasst 4 Ausgaben und kostet 50 Franken.

#### Kontakt und weitere Informationen unter:

redaktion@vpod-bildungspolitik.ch

www.vpod-bildungspolitik.ch

VPOD Bildungspolitik, Postfach, 8036 Zürich

### Impressum

Herausgeber: VPOD

Generalsekretärin: Natascha Wey

Redaktion: Christoph Schlatter | s/t

Sekretariat: Hilde Bigler

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

Erscheint 8-mal pro Jahr

Satz, Druck und Spedition:  
Mattenbach AG, Winterthur

Auflage: rund 17 500 Exemplare

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

Platzvorschriften unverbindlich

