

Stadt Zürich: Ferien-Motion überwiesen

Fortschritt statt Stillstand

Fünf Wochen Ferien im Jahr. Mindestens. Eine Woche mehr als das Personalrecht heute festlegt. Die Grünen haben im Gemeinderat der Stadt Zürich eine entsprechende Motion eingereicht. Dieser entscheidet voraussichtlich in einigen Monaten.

Kurz vor Weihnachten hat der «Pausenflirt» der VPOD-Aktivist*innen einige blinde Flecken im öffentlichen Personalrecht offengelegt. Arbeitszeitverkürzung ist nicht nur für Schichtdienst leistende Mitarbeitende eine dringliche Massnahme. Die städtische Ferienregelung – vier Wochen pro Jahr – ist für alle Mitarbeitenden nicht mehr zeitgemäss und eine starke Hypothek im Wettbewerb um jüngere Fachkräfte. Und dabei, sie zu behalten. Dies hatte die Alternative Liste (AL) als erste Fraktion erkannt und reichte prompt eine «Parlamentarische Initiative» ein, welche am 22. Januar im Parlament aber keine Unterstützung fand und darum nicht überwiesen wurde. Aus unterschiedlichen Gründen.

Die Motion der Grünen, zwei Wochen später eingereicht, will mehr oder weniger dasselbe wie der Vorstoss der AL. Der Stadtrat soll eine Vorlage zur Änderung des Personalrechts vorlegen, «die den Mindestanspruch des städtischen Personals von heute vier auf fünf Wochen erhöht, so dass die städtischen Mitarbeitenden insgesamt mehr Ferienzeiten haben, insbesondere die Schichtarbeitenden». Über diesen Vorstoss

entscheidet der Gemeinderat aber erst in einigen Monaten definitiv, weil keine Dringlichkeit bestehe, so die Ratsmehrheit. Diese entscheidet dann endgültig darüber, ob die Arbeitszeit verkürzt werden soll oder nicht.

Das Personalrecht regelt den Ferienanspruch heute in Artikel 70 des Personalrechts. Für 20- bis 49-jährige Mitarbeitende in Berufen der Funktionsstufen 1–11 beträgt er heute vier Wochen. Kaderleute ab Funktionsstufe 12, Lehrlinge und über 50-jährige Mitarbeitende verfügen bereits heute über mindestens fünf Wochen. Zusätzlich zu den 6 Betriebsferientagen, welche alle Mitarbeitenden mit der 42. Wochenarbeitsstunde vorholen, und die durch den Stadtrat als sogenannte «Brückentage» festgelegt werden. Diese hat der Stadtrat vor 25 Jahren als Kompensation für Sparmassnahmen eingeführt, welche die städtischen Mitarbeitenden zu tragen hatten, als Zürichs Finanzdepartement noch rechtsbürgerlich dominiert war und es der Stadt durch eine «Politik der leeren Kassen» finanziell wesentlich schlechter ging. Damit – mit der Konsolidierung solider Finanzen – ist auch der Wille des Stadtrats zu erklären, dass er die Motion annehmen und umsetzen will. Jetzt braucht es nur noch eine Mehrheit im Gemeinderat. Und den Willen und Support der städtischen Angestellten. Und der Kader.

Duri Beer

Motion der Grüne-Fraktion 2024/586

GBKZ: Mindestlohn-Initiative Winterthur

Bundesgericht muss entscheiden

Zweivondrei Winterthurer Stimmbürger*innen hatten Ja gesagt. Am 18. Juni 2023. Zur «Ein Lohn zum Leben»-Initiative. Für den Preis von mindestens 23 Franken pro Stunde Mindestlohn. Die in der Abstimmung unterlegenen Arbeitgeberverbände reichten im Anschluss Rekurse gegen das beschlossene Mindestlohn-Gesetz ein.

Das Verwaltungsgericht Zürich hat diesen im Dezember stattgegeben. Das Stadtparlament Winterthur hat in der Folge im Januar mit 50:4 Stimmen einen Weiterzug des Verwaltungsgerrichtsurteils an das Bundesgericht beschlossen. Zu Recht. «Das Urteil des Verwaltungsgerrichts widerspricht mehreren Rechtsgutachten. Zudem wurde es nicht einstimmig gefällt. Der höchstinstanzliche Entscheid ist nötig und wir freuen uns, dass die grosse Mehrheit der Winterthurer Stadtparlamentarier das genauso sieht!», so Björn Resener, Sprecher des «Ein Lohn zum Leben»-Komitees.

Auch SP-Stadtparlamentarierin Olivia Staub, die im Auftrag des Zürcher Gewerkschaftsbundes den Winterthurer Abstimmungskampf organisierte, ist zufrieden: «Wir begrüssen den Weiterzug an das Bundesgericht und sind den Fraktionen dankbar, dass sie – bis auf wenige Ausnahmen – bei diesem Geschäft dem Volks-

willen Rechnung tragen wollen und diesen über die eigenen politischen Interessen stellen.» Bereits Mitte Dezember hatte der Zürcher Gemeinderat den Weiterzug des Verwaltungsgerrichtsurteils an das Bundesgericht beschlossen. Auch dort hatten die beim Volksentscheid deutlich unterlegenen Arbeitgeberverbände gegen ein Mindestlohn-Gesetz rekuriert und vom Verwaltungsgericht vorläufig recht bekommen.

Gewerkschaftsbund des Kantons Zürich (GBKZ)

Kommentar

Rekurrieren gegen Volksentscheide, die Menschen in prekären Lebensverhältnissen wieder eigenverantwortlich handeln lassen. Was könnte noch verwerflicher sein? Die populistische Rechte, deren Verbände und Juristen haben alle Hemmungen fallen lassen und gehen nun sogar gegen Volksentscheide vor, denen klare Mehrheiten zugrunde liegen. Was bedeutet das? Klassenkampf! Autoritäre und demokratiefeindliche Demagogen legitimieren jeden gewerkschaftlichen Widerstand gegen Spar- und Abbauprogramme, prekäre Verhältnisse und die Umverteilung der Ressourcen. Auf der Strasse. Im Betrieb. Überall.

Duri Beer

Stadt Zürich: Lohnmassnahmen 2025

Mehr Lohn für (fast) alle

Der Stadtrat hat die Lohnmassnahmen für die städtischen Mitarbeitenden festgelegt (STRB 2025/259), die per 1. April individuell nach der Vorstellung deines oder deiner Vorgesetzten erhöht werden. Der Teuerungsausgleich sowie einmalige Vergütungen kommen dazu. Profis fragen jetzt nach.

Die Schichtdienst leistenden VPOD-Gewerkschafter hatten Mitte Dezember für den «Pausenflirt» mobilisiert und die Politiker*innen zum persönlichen Austausch eingeladen. Die SP-Fraktion reichte in der Folge einen Vorstoss für die Ausrichtung einer Sonderprämie für die Schichtleute ein, die AL-Fraktion eine parlamentarische Initiative für mindestens fünf Wochen Ferien für alle. Beide Fraktionen erfolglos. Aus unterschiedlichen Gründen und aufgrund fehlender Zusammenarbeit.

Jetzt hat der Stadtrat die Lohnmassnahmen anhand des Budgetbeschlusses von Mitte Dezember festgelegt. Für die Anpassung der Löhne ohne Teuerung stehen 21 Millionen Franken zur Verfügung. Dies entspricht 0,86 Prozent der effektiven Lohnsumme. Weitere 0,2 Prozent (4,6 Millionen Franken) sollen die Vorgesetzten als einmalige Vergütungen einsetzen – die Teuerung wird gemäss Februar-Stand des Zürcher Index für Konsumentenpreise ausgeglichen.

In den nächsten Wochen legt deine Vorgesetzte fest, wie deine individuelle Lohnanpassung aussehen soll. Diese darf sie aber nicht willkürlich festlegen, sondern anhand von sechs Kriterien: deiner nutzbaren Erfahrung, der Lage im Lohnband, deiner Beurteilung von Leistung und Verhalten, anhand der Lohnhöhe im Teamvergleich, der Lohnhistorie und der zukünftigen Aufgaben sowie der Lohngleichheit. Die Vorgesetzten werden dabei durch einen «Systemvorschlag» unterstützt, den sie bisher – mit einigen Ausnahmen – nicht offenlegen wollen und entscheiden dann autonom aufgrund des Gesamtbildes über die «sinnvolle Höhe einer allfälligen individuellen Lohnanpassung» (STRB 2019/863). Dabei verzichten sie in der Regel darauf, den Mitarbeitenden die Entscheidung in einem Dialog nachvollziehbar zu machen und stützen sich in der Kommunikation allein auf den Lohnbrief, der von Human Resources Zürich (HRZ) zentral verschickt wird. Diese Lohnerhöhungsverfügungen beinhalten die Funktionsbezeichnung, die Funktionskette und -stufe, den Beschäftigungsgrad, die nutzbare Erfahrung,

die Lage im Lohnband, die Informationen zum Teuerungsausgleich sowie den Monats- bzw. den Stundenlohn. Wer eine Begründung für den Lohnentscheid des Vorgesetzten erfahren will, muss diese innert zehn Tagen bei der Anstellungsinstanz schriftlich einfordern.

Einmalige Vergütungen bezwecken die Anerkennung «für langjährige, konstant gute Arbeit», die nicht bereits mit dem Lohn abgegolten ist (Art. 68 ABPR). Die Angestellten können mit einem einfachen Schreiben über die Ausrichtung einer Prämie und über die ihr zugrundeliegende besondere Leistung informiert werden. Welche besonderen Leistungen diesem Bonus zugrunde liegen, ist den meisten Mitarbeitenden allerdings unbekannt, weil auch in dieser Hinsicht die Transparenz fehlt. Aus Sicht der VPOD-Gewerkschafter*innen ist es deshalb legitim und gehört zum professionellen Verständnis und einer solidarischen Haltung, mit allen Kolleg*innen offen über die Löhne zu reden und von den Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Transparenz einzufordern, welche wichtigen Aspekte wie die Lohngleichheit fördern, die Willkür erschweren und damit zur Zufriedenheit und Motivation beitragen. Und sie wollen endlich wissen, was sie tun müssen, damit ihre «langjährige, konstant gute Arbeit» mit einer Einmalprämie anerkannt wird. Allein schon ihr gewerkschaftliches Engagement für den Betrieb und das Personal hätte eine solche Anerkennung verdient.

Von den Lohnmassnahmen ausgeschlossen sind Angestellte, die länger als sechs Monate der Arbeit ferngeblieben sind, sich in einer Bewährungsfrist befinden oder kürzlich die Stelle angetreten oder die Funktion gewechselt haben. Betroffene können gegen den Lohnentscheid rekurrieren, indem sie nach dem Eintreffen des Lohnbriefs innert 10 Tagen eine begründete Verfügung einfordern und beim Stadtrat einen begründeten Rekurs einreichen. In den letzten Jahren ist es z.B. immer wieder vorgekommen, dass Vorgesetzte langjährige Mitarbeitende trotz guter Leistung in das tiefe Lohnband steuern wollten, was im städtischen Lohnsystem nicht vorgesehen ist und nur durch einen Rekurs verhindert werden konnte.

Duri Beer

Mehr Infos: stadt-zuerich.ch → Stadtratsbeschlüsse STRB. 2025/259 und STRB. 2019/863



VPOD-Gewerkschafter*innen an der Lohndemo in Bern 2023.

Agenda

Freitag/Samstag, 21./22. Februar
Verbandskommission Nahverkehr
Luzern

Dienstag, 25. Februar, 16.30 Uhr
Sektionsvorstand
Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 25. Februar, 9.30–17.00 Uhr
Meine Arbeit in der Personalkommission
Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 4. März, 18.30 Uhr
Regionalvorstand
Zürich, VPOD-Sekretariat

Donnerstag, 27. März, ab 18 Uhr
GV VPOD VBZ-Gruppen
Zürich, Zentralwerkstatt

Donnerstag, 1. Mai, 10 Uhr
Tag der Arbeit, Demonstration
Zürich, Helvetiaplatz

Dienstag, 20. Mai, 19 Uhr
Delegiertenversammlung Sektion
Zürich, VPOD-Sekretariat

Danke für deine Solidarität. Deine Mitgliedschaft. Dein Engagement. Deine Arbeit. Auch 2025 erhältst du eine «Prämie», wenn du ein neues VPOD-Mitglied gewinnen kannst. Eine Mitgliedschaft lohnt sich:
<https://zuerich.vpod.ch/mitmachen/service/>

«Mehr Lohn»

«Ich arbeite im Stadtpital Triemli und musste im letzten Jahr meine Hüfte operieren und war einige Wochen arbeitsunfähig und konnte nicht arbeiten. Wie ist es mit dem Lohn? Kann ich trotzdem mit einer Lohnerhöhung rechnen?»

Wenn Sie in dieser Zeit keine neue Funktion übernommen haben, mehr als ein halbes Jahr gearbeitet haben und in keiner Bewährungsfrist stecken, haben Sie Anspruch auf eine Lohnerhöhung, wenn Sie nicht bereits mehr als den Maximallohn verdienen, der im städtischen Lohnsystem SLS für ihre Funktion vorgesehen ist (Vergleich Lohn Tabelle Stadt Zürich). Ausge-

nommen ist der Teuerungsausgleich. Den erhalten Sie auch, wenn Sie länger als ein halbes Jahr nicht zur Arbeit erscheinen konnten. Alle relevanten Informationen zu Ihnen finden Sie im Lohnbrief von HRZ, der jedes Jahr Ende März eintrifft. Wenn Sie diese Angaben mit der Lohn Tabelle der Stadt Zürich vergleichen, können Sie Ihre Lage im Lohnband definieren. Je nach Lage im Lohnband, den künftigen Aufgaben und der Lohnhistorie, dem Teamvergleich und weiterer Kriterien können Sie Ihre Erwartung festlegen, die Sie gegenüber Ihren Vorgesetzten vertreten wollen. Wenn Sie mit der Lohnanpassung nicht einverstanden sind, können Sie eine begründete Verfügung anfordern und einen Rekurs beim Stadtrat einreichen, der einen begründeten Antrag beinhalten muss.

SGB zum Abbaupaket des Bundesrats

Kahlschlag Service public?!

3,6 Milliarden von unten nach oben. Die Umverteilungsturbos im Bundesrat laufen heiss. Ihr Spar- und Abbaupaket – orchestriert von Ex-SGB-Sekretär Serge Gaillard und ganz im Sinne der «(sozial-)staatsfeindlichen Mehrheit in Regierung und Parlament – geht ans Eingemachte – der Schweizerische Gewerkschaftsbund wehrt sich mit einer Medienmitteilung.

Die heute vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickten Kürzungen in Höhe von insgesamt 3,6 Milliarden Franken sind massiv und unverhältnismässig. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) kritisiert das Sparpaket grundsätzlich. Angesichts der insgesamt sehr komfortablen Lage der staatlichen Haushalte in der Schweiz sind diese Sparmassnahmen völlig unnötig.

Mit der heutigen Eröffnung der Vernehmlassung bestätigt der Bundesrat, dass er die Sparvorschläge des von ihm in Auftrag gegebenen Expertenberichts grossmehrheitlich übernimmt – und damit insbesondere auch das unverständliche Prinzip, die beabsichtigten «Bereinigungen» fast ausschliesslich auf der Ausgabenseite vorzunehmen. Dabei müssten doch zuerst die strukturellen Probleme auf der Einnahmenseite gelöst werden. Kommt dazu, dass – wie allgemein bekannt – die Schuldenbremse nicht verfassungskonform umgesetzt

wird: Statt ausgeglichener Finanzen produziert sie Überschüsse – auf Kosten der Bevölkerung. Klar ist auch, dass der Bund zunehmend Aufgaben der Kantone übernehmen muss, weil sich diese vielerorts in einer Verweigerungshaltung üben – beispielsweise bei den Prämienvergütungen. Deshalb braucht es Vorschläge, wie der Bund diese Mittel von den Kantonen zurückfordern kann. Dies ist umso sinnvoller, als die Kantone grosse Überschüsse erwirtschaften und so der Bevölkerung laufend Geld entziehen, ohne es für sinnvolle Massnahmen einzusetzen.

Die geplanten Kürzungen von insgesamt 3,6 Milliarden Franken sind nicht nur unverhältnismässig, sondern schaden auch nachhaltig der Qualität des guten Schweizer Service public. Zudem wird das Bundespersonal durch Einsparungen im «Eigenbereich» in Höhe von über 300 Millionen Franken unnötig belastet. Diese massiven Kürzungen werden langfristig auch die Qualität der staatlichen Leistungen beeinträchtigen.

Der SGB wird sich im Rahmen der Vernehmlassung detailliert zu den geplanten Kürzungen äussern und darüber hinaus sein Engagement gegen die unnötige und schädliche Sparpolitik sowohl auf Bundes- als auch auf Kantonsebene fortführen. SGB

Standpunkt des Monats: Nuri, VPOD-Aktivist

5 Wochen für alle. Statt für wenige.

Nuri, 39 Jahre, wohnt und arbeitet in der Stadt Zürich und setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Interessen seiner Kolleg*innen und jene seines Betriebs ein, der durch den Kanton seit Jahren finanziell gängelt wird.

Pfleger, Betreuerinnen, Rettungssanitäter, Busfahrerinnen, Trampiloten, Reinigungsfachkräfte, Bauarbeiter, Mechaniker, Monteure und viele mehr. Sie leisten Schichtarbeit und sind darum teils vom sozialen Leben abgeschnitten. Sie sind unverzichtbar, leisten für die Stadt einen Mehrwert, arbeiten produktiv und sind systemrelevant. Die Pandemie hat es gezeigt. Ihnen bleiben nur vier Wochen Ferien im Jahr zur Erholung. Anders als den Mitarbeitenden ab Funktionsstufe 12, die fünf Wochen im Minimum geniessen.

Die Stadt Zürich mit ihrem Personalrecht ist eine soziale Arbeitgeberin, aber in vielen Betrieben herrscht leider Neoliberalismus pur. Der Mensch ist zweitrangig, das Geld geht vor. Die Politik muss sich für die Arbeiter*innen interessieren, für das Personalrecht einstehen und dieses nicht zu einem Staubfänger verkommen lassen. Beim Pilotversuch der 35-Stunden-Woche für Schichtarbeiter*innen glänzt sie durch Desinteresse und setzt ihre Energie und Mittel zur Bekämpfung statt zur Umsetzung ein. Eine Entlastung der Schichtarbeiter*innen ist in weiter Ferne. Zu viele Führungskräfte, die partei-politische Interessen verfolgen, statt im Interesse der Stadt und deren Mitarbeitenden zu agieren.

Ein kleiner, privilegierter Kreis von Führungskräften geniesst den Luxus einer zusätzlichen Ferienwoche. Gegenüber den Arbeiter*innen. Unter ihnen auch solche, die Symptome statt Ursachen bekämpfen. Anstatt unsere Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass die Arbeiter*innen nicht krank werden. Personalmanagement. Missmanagement. Sie zeigen mit dem Finger auf die Arbeiter*innen und schieben in den Medien die Schuld auf sie. Sozialpartnerschaft interpretieren sie als Einbahnstrasse, die Gewerkschaft soll ihre Fehlentscheidungen mittragen und nicht Probleme ansprechen. Konstruktive Kritik wird als «Gemotze» abgetan und die Arbeiter*innen werden als illoyal abgestempelt. Organisierte Arbeiter*innen sind nicht gern gesehen. Gewerkschaftsmitgliedern, die sich auf eine höhere Stelle bewerben, legen sie nahe, aus der Gewerkschaft auszutreten. Wegen Interessenskonflikten. Oder sie wählen direkt die «Ja»-sagenden Bekannten. Sparmass-



Bild: VPOD Zürich

Familie, Freunde und Schichtarbeit. Schwer zu vereinen.

nahmen tragen sie selbstverständlich nicht mit, diese werden auf die Arbeiter*innen abgewälzt. Ihre Haltung und ihr Handeln rechtfertigen die zusätzliche Ferienwoche nicht!

Die Ungleichheit zeigt sich auch in den Nachtzulagen. Braucht es die Unterscheidung zwischen Nachtzulage (8.19 Franken je Stunde) und Dauernacht-Zulage (5.84 Franken je Stunde)? Nacht ist Nacht! Im Sinne der Gleichstellung muss dies vereinheitlicht und auf das Niveau der Konkurrenz angepasst werden. Die Stadt Zürich steht für Gleichstellung, schafft aber bei Ferien und Nachtzulagen eine «Zwei-Klassen-Gesellschaft». Die Stadt Zürich muss als zukunftsorientierte Arbeitgeberin mehr auf die Gleichstellung der Arbeiter*innen setzen, die 24/7 ihr Herzblut und ihren Schweiß einsetzen – die ein hochwertiges Leben in unserer wunderschönen Stadt ermöglichen.

Bei der nächsten Grossveranstaltung kommt nicht die Führungskraft im Rettungswagen. Sitzt nicht die Führungskraft am Steuer eines Busses oder im Tram. Nicht die Führungskraft reinigt die Stadt und lässt sie so aussehen, als wäre nichts geschehen. Nicht die Führungskraft rückt in der Nacht aus, um ein Relais zu wechseln, damit der Strom fliesst. Im Spital empfängt dich nicht die Führungskraft und trägt Sorge für dir. In der Pandemie standen wir immer an vorderster Front, während Führungskräfte «save» im «Homeoffice» gearbeitet haben. Mehr Marx statt Musk, mehr Piketty statt Milei.

Stadt Zürich: 35-Stunden-Woche

Fristerstreckung abgelehnt

Der Stadtrat wollte sie auf die lange Bank schieben. Die Motion von Anna Graff (SP) und David Garcia Nuñez (AL) für ein «35 Stunden pro Woche»-Pilotprojekt. Der Gemeinderat hat nun aber den Antrag auf Fristerstreckung zurückgewiesen. Jetzt muss der Stadtrat nochmals über die Bücher.

Anna Graff und David Garcia Nuñez wollen besonders belastete Angestellte in den Care- und anderen systemrelevanten Berufen im Schichtbetrieb entlasten. «Um die krankheitsbedingten Ausfälle und Absenzen in diesen Berufsfeldern zu reduzieren und um die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, soll die Stadt daher einen wissenschaftlich und arbeitsmedizinisch begleiteten Pilotversuch unternehmen, in welchem verschiedene Gruppen städtischer Angestellter im Schichtbetrieb ihre wöchentliche Arbeitszeit bei 100%-igem Pensum auf 35 Stunden reduzieren.» Ein solcher Versuch solle entweder im Care-Bereich, bei der Polizei oder den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) durchgeführt werden (GR 2022/287).

Der Stadtrat hat diese Motion vor über zwei Jahren gegen seinen Willen annehmen müssen und sie dann scheinbar nur widerwillig an die Hand genommen, weil die beiden verantwortlichen Stadträte und deren Direktoren keine Lust auf eine Teilnahme am Pilotversuch zu haben scheinen. Fehlender «Leadership» und eine Vorliebe für den Weg des geringsten Wi-

derstands ist eines der grössten Risiken und eine grosse Hypothek für die systemrelevanten städtischen Mitarbeitenden und deren Betriebe. Denn wie sich Ende des abgelaufenen Jahres gezeigt hat, wollte der Stadtrat nun die Frist zur Umsetzung bis März 2026 verlängern und eine andere Auswahl treffen. Anstelle der Polizei, der Stadtpitäler oder der VBZ will der Stadtrat den Pilotversuch in den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) durchführen, «da die SEB in unterschiedlichen Bereichen wie Wohnen und Obdach, Schutz und Prävention, Kinderbetreuung und Arbeitsintegration Schichtbetriebe führen» (STRB 2024/3681). Gegen den Willen einer Mehrheit im Gemeinderat. Und aufgrund eines vermutlich initiativeren Vorstehers des Sozialdepartements – Raphael Golta. Der Gemeinderat hat nun die Fristverlängerung mit 60:53 Stimmen zurückgewiesen und die weitere Umsetzung der Motion der Kommission des Finanzdepartements zugeschoben. Der VPOD hat ein Kurzgutachten in Auftrag gegeben, welches auf die offene Frage des Stadtrats eingeht, «inwiefern die ungleiche Behandlung von städtischen Angestellten innerhalb und ausserhalb des Pilots während der Pilotphase in Bezug auf das Gebot der Gleichbehandlung zulässig ist», und warum die VBZ oder das Stadtpital ideale Betriebe für die Durchführung eines solchen Pilotprojekts sind.

Duri Beer

MOVENDO
Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften

Auswahl an Weiterbildungen für Frauen 2025

Wir freuen uns auf deine Anmeldungen und stehen für weitere Informationen zur Verfügung!
Die Gewerkschaften tragen für ihre Mitglieder die Kosten für mindestens eine Weiterbildung pro Jahr.

www.movendo.ch, 058 218 00 00, info@movendo.ch

Movendo bietet auch Kurse mit einem stärkeren Fokus auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen an. Diese Kurse in verschiedenen Bereichen bieten die Möglichkeit, Instrumente und Wissen zu erwerben, die für Frauen relevant sind, wie z. B. das Verständnis patriarchaler Strukturen, den Umgang mit psychischer Gesundheit im Kontext von Geschlechterdiskriminierung oder Lohnverhandlungen angesichts anhaltender Lohnungleichheit. Ein Verständnis der Dynamiken von Macht und Unterdrückung in der Gesellschaft ist entscheidend, um eine gerechtere Politik und Praxis zu schaffen und sich zu selbstbestimmteren Frauen oder sogar zu effektiveren Aktivistinnen zu entwickeln!

Überzeugend auftreten

Noch immer haben es Frauen* im Beruf oft schwerer als Männer. Umso mehr müssen sie ihre eigenen Stärken kennen und diese gezielt einsetzen. In diesem Kurs lernen Frauen*, Machtspiele zu durchschauen, gezielt zu kommunizieren sowie selbstbewusst, gelassen und souverän aufzutreten.

Mireille Gugolz, Theres Höchli
D2.4.2517 Do, 08.05. – Fr, 09.05.2025
D2.5.2518 Do, 30.10. – Fr, 31.10.2025

Selbstschutz und Intervention im öffentlichen Raum

Wie können Frauen* auf Aggressionen, Übergriffe und Beleidigungen im beruflichen und gewerkschaftlichen Umfeld reagieren? Wie meistern sie bedrohliche Situationen, ohne sich selbst zu gefährden? Die Kursteilnehmerinnen lernen Konflikttheorien kennen und üben, wie sie im Ernstfall sinnvoll handeln können.

Elena Obreschkow, Benjamin Rittiner
D2.4.2527 Do, 04.09. – Fr, 05.09.2025

Wen-Do, Selbstverteidigung für Frauen*

Wen-Do ist eine Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungstechnik für Frauen*. Im Kurs lernen die Teilnehmenden, sich gegen blöde Sprüche, unerwünschte Berührungen und gegen Gewalt zu wehren – sei dies am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit, in Beziehungen oder online. Und bei allem Ernst kommt auch der Spass nicht zu kurz!

Jeanne Allemann, Livia Boscardin
D2.5.2501 Do, 03.04. – Fr, 04.04.2025
D2.5.2502 Do, 04.12. – Fr, 05.12.2025

Einführung in die feministische Ökonomie

Was bedeutet es, Ökonomie aus einer feministischen Perspektive zu betrachten? Und warum stellt dieser Perspektivwechsel alles auf den Kopf, was wir bisher über Wirtschaft wussten? Der Kurs bietet eine Einführung in zentrale Fragen feministischer Ökonomie. Dabei geht es um nichts weniger als um die Grundlage unseres Zusammenlebens: um die notwendige Arbeit für das Leben und Überleben.

Anja Peter, Mirjam Äggeler
D2.1.2511 Mo, 26.05.2025

Wie funktioniert meine Pensionskasse?

Wie ist die 2. Säule – die berufliche Vorsorge – aufgebaut? Was sind die Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen der Pensionskassen? Welche Leistungsarten gibt es? Und wie sind die Vorsorgeausweise der Pensionskasse zu lesen und zu verstehen? Diese Fragen werden in diesem Kurs zur beruflichen Vorsorge beantwortet.

Eliane Albisser
D2.3.2507 Di, 13.05.2025

Gesund am Arbeitsplatz: Stehende Berufe

Rückenweh vom stundenlangen Stehen? Schmerzen in Muskeln und Gelenken? Gestresst und müde? Und trotzdem freundlich lächeln und effizient arbeiten? Wir geben praktische Tipps, um lange Arbeitstage mit weniger Beschwerden durchstehen zu können. Zum Beispiel mit guter Körperhaltung, gesunder Ernährung und besserem Umgang mit Stress.

Daniela Biberstein
D2.2.2510 Do, 30.10.2025