

## Neue Besen kehren auch gut

### Abschied von Roman als Präsident der VPOD-Gewerkschaftsgruppe WVZ – ein Blick in die Zukunft mit einem Co-Präsidium.

Nach jahrelangem engagierten Einsatz verabschieden wir Roman als Präsidenten der Gewerkschaftsgruppe des VPOD. Unter seiner Führung konnten zahlreiche Erfolge erzielt werden – sei es in der Stärkung der Arbeitnehmerrechte, der Organisation von Verhandlungen oder der Förderung eines solidarischen Miteinanders innerhalb der Gewerkschaft. Während seiner Amtszeit konnten bedeutende Errungenschaften durchgesetzt werden. So wurde für den Bereitschaftsdienst an Betriebsferientagen ein Guthaben von 4,2 Stunden eingeführt

Mit Romans Abschied beginnt ein neues Kapitel: Die Gewerkschaftsgruppe wird künftig von einem Co-Präsidium geleitet. Diese Entscheidung ermöglicht eine breitere Verteilung der Verantwortung und stärkt die kollektive Führungskultur. Das neue Präsidium wird sich den kommenden Herausforderungen stellen und die Errungenschaften der letzten Jahre weiterentwickeln. Der Fokus wird weiterhin darauf liegen, die Mitglieder zu stärken und neue Kolleginnen und Kollegen für die gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen. Die Sicherung fairer Löhne, angemessener Arbeitszeiten und guter Arbeitsbedingungen bleibt eine zentrale Aufgabe. Die Digitalisierung und neuen Arbeitsmodelle

### VBZ in finanzieller Schieflage

## Ein Schrecken ohne Ende

Die finanzielle Schieflage der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) verschärft sich dramatisch, die Reserven seien beinahe aufgebraucht. Darum haben die drei Verbände VPOD, transfair und syna dem Stadtrat vor über einem Monat in einem Brief ihre Unterstützung versichert und zu entschlossenem gemeinsamen Handeln aufgerufen. Auch beim Pilotversuch für die 35-Stunden-Woche bei Schichtarbeit.

Das Finanzierungsmodell im Zürcher Verkehrsverbund ZVV ist mangelhaft und muss reformiert werden. Dies hat der Stadtrat letzten Herbst in der Antwort auf die Anfrage aus dem Gemeinderat zu den Sparmassnahmen offen gelegt (2024/448). Dieser Mangel hat aktuell dazu geführt, dass die Reserven der VBZ trotz Sparmassnahmen beim Personal beinahe aufgebraucht sind und die Spar- und Abbaumassnahmen auf Kosten der systemrelevanten Mitarbeitenden weitergeführt werden.

Jetzt haben sich die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten an den Stadtrat gewendet. Nicht nur um ihre Verärgerung und ihre Besorgnis darüber zu äussern, dass die Verantwortlichen – alles FDP-Politiker\*innen – den systemischen Mangel ignorieren, sondern vielmehr um ihm vorzuschlagen, sich um die Teilnahme beim städtischen Pilotversuch zur «35 Stunden pro Woche Schicht» zu bewerben (2022/287), der von Anna Graff (SP) und David García Nuñez (AL) vorgeschlagen und vom Stadtrat nur widerwillig an die Hand genommen wurde (STRB 2024/3681).

Die Gewerkschafter\*innen versprechen sich fundierte Erkenntnisse, die sowohl für die Mitarbeitenden wie auch für die VBZ und den Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) von Nutzen sind. So könnten die positiven Auswirkungen einer verkürzten Wochenarbeitszeit auf die Anzahl der Abwesenheitstage gemessen und Erkenntnisse daraus gewonnen werden. Sie sind mit Blick auf andere Branchen und Versuche davon überzeugt, dass

der Nutzen die Kosten überwiegt und ein «Return on Investment» zu erwarten sei. Rechtlich sei ein solcher Versuch zulässig, solange er zeitlich befristet und die Teilnahme für die Mitarbeitenden freiwillig sei.

«Wenn der Stadtrat, die VBZ und die anerkannten Verbände an einem Strick ziehen» und gemeinsam die Haltung vertreten, dass sie gemeinsam einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Motion leisten könnten, indem sie sich auf die Eckwerte für einen solchen Versuch einigen könnten, «wäre dies nicht nur ein wichtiges Signal an die Mitarbeitenden. Sondern auch ein bedeutender Beitrag zur Stärkung der Attraktivität systemrelevanter Berufe». Schreiben die Verbände in ihrem Brief an Stadtrat Michael Baumer.

Der öffentliche Verkehr als Mobilitätsträger hat in den letzten Jahren an Attraktivität verloren. Kursausfälle, gestiegene Preise, technische Probleme und mangelhaftes Rollmaterial hat nicht nur die Unzufriedenheit bei Kundinnen und Kunden steigen lassen. Auch als Arbeitgeber haben die Transportunternehmen den Anschluss verpasst. Die Fluktuation bei jungen Fahrer\*innen ist nach wie vor viel zu hoch und Ausdruck der schlechten Wettbewerbsfähigkeit der Schichtbetriebe im Werben um neue Arbeitskräfte. Entsprechend schlecht – gemessen am Anspruch – schneiden die VBZ in der aktuellen Analyse «Beste Arbeitgeber der Schweiz 2025» der *Handelszeitung* ab. Auf Rang 148 von allen genannten 250 Unternehmen, auf Rang 13 von 18 innerhalb der Branche.

Der Kanton Zürich muss jetzt den Mangel in der Finanzierung beheben und in den öffentlichen Verkehr und seine systemrelevanten Mitarbeitenden investieren, welche die Kernaufgabe – den Transportauftrag – erfüllen. Der 35-Stunden-Pilotversuch schafft die Voraussetzungen zur längst fälligen Arbeitszeitverkürzung in den Schichtbetrieben des städtischen Nahverkehrs.

Duri Beer



Dave, Steve, Roman, Richard und Dino (v.l.n.r.) – das VPOD-Quintett.

und die Pikettenschädigung auf die höchste Stufe angehoben. Auch die Einteilung der Funktionsstufen im Netzdienst wurde angepasst, so dass die Lohnklasse statt bisher 4–6 nun 5–7 beträgt. Die Corona-Pandemie stellte die Gewerkschaft vor enorme Herausforderungen, doch gerade in diesen unsicheren Zeiten setzte sich Roman mit Nachdruck für faire Bedingungen ein – mit der Anerkennung, dass die «Corona-Jahre doppelt zählen». Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Einführung des Bandbreitenmodells, das den Einkauf von zusätzlichen Ferientagen ermöglicht und so eine bessere Work-Life-Balance unterstützt. Zudem konnte durch eine erste Intervention vor acht Jahren nun endlich die Einführung eines Mobilitätsbeitrags von 600 Franken pro Person ab 2025 erreicht werden. Ein weiteres Ziel, das bald verwirklicht werden soll, ist die Verbesserung des Arbeitszeitreglements, insbesondere die Vergütung der Ruhezeiten, die für 2025 geplant ist.

erfordern zudem angepasste Strategien, um die Rechte der Beschäftigten bestmöglich zu schützen. Gleichzeitig müssen die Verhandlungen mit Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern konsequent fortgesetzt werden, um die Interessen der Mitglieder wirksam zu vertreten. Nicht zuletzt gilt es, die Solidarität und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der gewerkschaftlichen Gruppe weiter zu stärken und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen auszubauen.

Wir danken Roman herzlich für seinen unermüdeten Einsatz und seine wertvolle Arbeit in all den Jahren. Mit grosser Anerkennung blicken wir auf seine Erfolge zurück und wünschen ihm für die Zukunft nur das Beste. Gleichzeitig freuen wir uns auf die kommenden Aufgaben und blicken voller Zuversicht auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Co-Präsidium.

Richard Ernst

### Stadt Zürich: Teuerung gemäss Februar-Index

## 0,8 Prozent mehr Lohn

Die Jahresteuierung seit Februar 2024 beläuft sich auf 0,8 Prozent. Alle städtischen Löhne werden entsprechend per 1. April angehoben. Zusätzlich zu den 21 Millionen Franken, die für individuelle Lohnhöhungen zur Verfügung stehen – 0,86 Prozent der effektiven Lohnsumme. Weitere 0,2 Prozent (4,6 Millionen Franken) sollen die Vorgesetzten als einmalige Vergütungen einsetzen.

Der automatische Teuerungsausgleich ist seit 2006 in Artikel 57 des Personalrechts verankert. Solange der Stadt das Geld nicht ausgeht, wird er «automatisch» ausgerichtet – eine Regelung, welche SP, Grüne und AL vor fast 20 Jahren mit Hilfe der Schweizer Demokraten durchgesetzt hatten.

Mitarbeitende, die mit den Lohnmassnahmen nicht einverstanden sind, 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](http://stadt-zuerich.ch) → Stadtratsbeschlüsse // STRB 2025/259 und STRB 2019/863

## Abstimmungsparolen 18. Mai 2025

### Kantonale Vorlage

Steuergesetz (StG) (Änderung vom 4. November 2024; Schritt 2 der Steuervorlage 17)

**NEIN**

Der GBKZ beteiligt sich im Bündnis gegen die Gewinnsteuersenkung und die Umverteilung von unten nach oben. Bestelle frühzeitig Flyer und verteile sie am Arbeitsplatz und in deiner Nachbarschaft.

<https://steuervorlage-zh-nein.ch/mitmachen/?src=gbkz>

**So funktioniert's:**

- 1. Du gibst an, wie viel Zeit du hast.**
- 2. Wir schicken dir eine Flyer-Route in deiner Nähe.**
- 3. Du verteilst die Flyer anfangs Mai.**

### Agenda

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

**Freitag, 28. März, 14.00–16.30 Uhr**  
 «Gut vorbereitet ins Lohngespräch»  
 Zürich, VPOD-Sekretariat

**Mittwoch, 2. April, 9.00–17.30 Uhr**  
 «Das Arbeitszeitgesetz AZG»  
 Zürich, VPOD-Sekretariat

**Mittwoch, 9. April, 19 Uhr**  
 GV Gruppe Schutz und Rettung  
 Zürich, Wache Süd

**Montag, 14. April, 19–22 Uhr**  
 Crashkurs Arbeitsrecht Spitex  
 Zürich, VPOD-Sekretariat

**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.

Eine Mitgliedschaft lohnt sich: <https://zuerich.vpod.ch/mitmachen/service/>

## Kollektiv statt vereinzelt

**Keine Einigung bei den Lohnverhandlungen. Wie weiter mit dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV)? Diese Frage diskutierte die Versammlung der VPOD-Gruppe der Stiftung Behinderten-Transporte (BTZ) Ende Februar. Sie hat einstimmig entschieden, mit dem Stiftungsrat in einen Austausch zu kommen. Dafür soll eine Delegation der VPOD-Gruppe an einer Sitzung des Stiftungsrats teilnehmen und diese mitgestalten können.**

Die Lohnverhandlungen waren an der unterschiedlichen Vorstellung gescheitert, in welchem Verhältnis die Einmalprämien zu den ordentlichen, individuellen Lohnmassnahmen ausgerichtet werden sollen. Die Stadt Zürich gibt das Verhältnis 20:80 vor, die VPOD-Verhandlungsdelegation hatte 30:70 angeboten, die BTZ-Delegation beharrte auf 40:60. Die unterschiedlichen Vorstellungen beziffern sich mit einem Budget von über 3 Mio. Franken auf etwa Fr. 20000.– pro Jahr – eine Einigung wäre aus Sicht der im VPOD organisierten Mitarbeitenden wünschenswert und die Voraussetzung dafür gewesen, in GAV-Verhandlungen zu steigen. Die gut besuchte Versammlung nahm die Berichtserstattung über die vier Verhandlungsrunden zur Kenntnis und diskutierte teilweise kontrovers die verschiedenen Szenarien. Einig waren sich die teilnehmenden Mitglieder in der Anerkennung der Arbeit, welche die drei Delegierten der Gruppe an den Lohnverhand-

lungen geleistet haben. Teilweise auch in deren Freizeit. Und in der Absicht, mit den neun Mitgliedern des Stiftungsrats in einen Dialog zu treten, vermittelt und organisiert durch das VPOD-Sekretariat und das Departement der Industriellen Betriebe (DIP) bzw. dessen Vorsitzenden Michael Baumer. Ein solches Treffen wurde mittlerweile auf den 1. Juli festgelegt; über den Inhalt und die Delegation wird die Gruppe zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden.

Der Gesamtarbeitsvertrag zwischen der Stiftung BTZ und dem VPOD Zürich regelt seit über 20 Jahren die Arbeitsbedingungen in einem Dienstleistungsbetrieb, der rund 50 Mitarbeitende zählt, teilweise von öffentlichen Geldern finanziert und eine Service-public-Leistung erbringt. Dabei verlangt die Subventionsgesetzgebung, dass orts- und branchenübliche Löhne und Arbeitsbedingungen angewendet werden. Gemäss GAV haben sich die Lohnmassnahmen bei BTZ an jener der Stadt Zürich zu orientieren, solange die wirtschaftlichen Bedingungen dies ermöglichen. Und die VBZ-Direktion verantwortet vertraglich festgelegt eine korrekte Geschäftsführung.

Bereits im Vorjahr waren die Lohnverhandlungen am gleichen Stolperstein gescheitert und die Verhandlungen um die Revision des GAV wurden verschoben. Der aktuelle GAV wurde 2011 zum letzten Mal revidiert. Duri Beer

### Pensionskasse der Stadt Zürich: Ausblick 2025

## 5 % Zins auf Altersguthaben!

**Der Stiftungsrat der PKZH hat Ende 2024 entschieden, die Altersguthaben heuer mit 5 % zu verzinsen. Dieser Zinssatz liegt deutlich über der gesetzlichen Mindestverzinsung von 1,25 % und erhöht die Altersguthaben massgeblich.**

Dank der positiven Entwicklung des Deckungsgrads stehen erstmals seit 2008 wieder Freie Mittel für einen Teuerungsausgleich zur Verfügung. Damit konnten per 1. Januar 2025 alle Pensionen mit Anspruchsbeginn vor dem 1. Januar 2023 lebenslänglich um 1,5 % erhöht werden. Die Pensionen, die ab 1. Januar 2023 begonnen haben, hat der Stiftungsrat von der Erhöhung ausgenommen, weil auf diesen Pensionen noch nicht so viel Teuerung aufgelaufen ist. Weiter ausgenommen sind sämtliche Überbrückungs- und Invalidenzuschüsse, da diese an die maximale AHV/IV-Rente bei Leistungsbeginn gekoppelt sind.

### Vorsorgereglement 2025

Am 1. Januar 2025 sind zwei wesentliche Neuerungen in Kraft getreten: Es ist neu möglich, bei Pensionierung 100 % als Kapital zu beziehen und beim Tod von erwerbstätigen Versicherten ist die Regelung grosszügiger. Zudem wird die Situation für Lebenspartner mit gemeinsamen Kindern verbessert. Das neue Vorsorgereglement sowie eine Übersicht der wesentlichen Änderungen finden Sie auf unserer Webseite. Weitere Informationen zu den Neuerungen finden Sie auf den Spezialseiten zum jeweiligen Thema.

### Ersatzwahl PKZH-Stiftungsrat

Pascal Hirt Locher, der neue Direktor von Human Resources Management der Stadt Zürich, wurde vom Stadtrat mit Wirkung ab dem 1. Fe-

## Die Weichen neu stellen

**Kursausfälle, Personalmangel und gestiegene Preise. Fluktuation, Dichte und Stress. Der öffentliche Verkehr (öV) verliert an Attraktivität. Nicht nur im Wettbewerb um die Gunst jüngerer Mitarbeitender, auch bei den Kundinnen und Kunden. Während die SBB und der ZVV im letzten Jahr die Preise für den öV massiv erhöht haben, ist das Autofahren wieder billiger geworden. An den Zielen des Bundesrates vorbei. Der Blick hat vor einem halben Jahr die Frage aufgeworfen, wie es im Verkehrschaos weitergeht.**

Der Preisüberwacher habe bestätigt, was viele Pendlerinnen und Pendler schon länger wüssten. Seit 1990 haben sich die Preise mehr als verdoppelt! Gleichzeitig haben Dichte, Stress und die Belastung im städtischen Nahverkehr deutlich zugenommen, ohne dass die Arbeitsbedingungen entsprechend angepasst wurden. «Kürzere Pausen, kompaktere Dienste und eine 35-Stunden-Woche im Schichtbetrieb». Die Forderungen der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter an die Stadt und den Kanton Zürich sind klar.

Zudem hat eine von Neid geprägte rechtsbürgerliche Abbaupolitik die Regelungen zum FVP-GA für Mitarbeitende und ihre Angehörigen verschlechtert und die Transportunternehmen finanziell derart stark unter Druck gesetzt, dass diese den Druck auf die systemrelevanten Mitarbeiter weitergeben. Aktuell führen die VBZ die Spar- und Abbaumassnahmen aus dem letzten Jahr fort. Die Gründe: Der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) wendet ein Finanzmodell mit «systemischen Unzulänglichkeiten» an und der Zürcher Regierungsrat foutiert sich um den Rahmen-GAV im Nahverkehr, der seit über zehn Jahren gute Arbeitsplätze erhalten und die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessern soll. Die städtischen Verkehrsbetriebe sind durch eine «Politik der leeren Kassen» – eine «systemische Unzulänglichkeit» im Finanzmodell – in finanzielle Schieflage geraten – der Kippunkt ist erreicht. Aus diesem Grund versuchen die im VPOD organisierten Mitarbeitenden nicht nur den Zürcher Stadtrat zum Handeln zu bewegen, sondern sie suchen jetzt den Dialog mit dem

ZVV und dem Zürcher Regierungsrat. Sie haben folgende Fragen zur Beantwortung eingereicht, wenn sich die GBKZ-Gewerkschafter mit Regierungsrätin Carmen Walker-Späh am 8. April an einen Tisch setzen.

- (1) Der Zürcher Stadtrat hat im Oktober 2024 auf die «systemischen» Probleme in der Finanzierung der VBZ durch den ZVV hingewiesen (GR 2024/448), welche die VBZ in Schieflage gebracht haben. Aktuell sind die finanziellen Reserven beinahe aufgebraucht und weitere Abbau-Massnahmen beim Personal sind zu befürchten. Sind der ZVV und der Regierungsrat bereit, das Finanzierungsmodell zu revidieren und die Vorhalteleistungen der VBZ besser zu berücksichtigen?
- (2) Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag trägt zur Festlegung von orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Nahverkehr des Kantons Zürich bei. Wie steht der Regierungsrat einer allfälligen Revision dieses Vertragswerks gegenüber?
- (3) Die Zürcher Spitäler verzichten ab Sommer 2025 auf die Einstellung von Temporärpersonal.
  - a) Wurde die Volkswirtschaftsdirektion in diese Entscheidung eingebunden bzw. darüber vorinformiert?
  - b) Mit welchen Auswirkungen dieser Entscheidung rechnet die Volkswirtschaftsdirektion?
  - c) Hat sie des Weiteren Kenntnis davon, wie viele Personen betroffen sind?

Das Treffen zwischen den Vertretern des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich (GBKZ) und dem Zürcher Regierungsrat findet in einem informellen Rahmen einmal jährlich statt. Dabei kommen gewerkschaftlich relevante Themen zur Sprache – die Verbände informieren ihre Mitglieder autonom.

Duri Beer

**Mehr Infos: [www.blick.ch](http://www.blick.ch); Autofahren immer günstiger – öV-Preise gehen gerade durch die Decke 6. September 2024**

bruar 2025 als Arbeitgebervertretung der Stadt Zürich im Stiftungsrat bestimmt. Er übernimmt das Amt für den Rest der laufenden Amtsdauer bis Ende 2026 und folgt auf Dr. Daniela Eberhardt, die am 31. Januar 2025 aus dem Stiftungsrat zurücktrat.

PKZH

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## «Du bist nicht allein!»

**Pinuccia Rustico unterstützt seit dem 2. April 2024 als Regionalsekretärin die im VPOD organisierten Lehrpersonen und ist Ansprechperson für das Dossier «Gleichstellung» beim VPOD Zürich.**

Es gibt Momente in meinem gewerkschaftlichen Engagement, die mich nie losgelassen haben. Einer davon war die Geschichte einer Frau, die als Reinigungskraft arbeitete. Ihr Vorgesetzter machte ihr eindeutige Avancen. Darunter auch pornografisches Material. Als sie ihn zurückwies, wurde sie nicht nur weiter schikaniert, sondern schliesslich entlassen. Diese Ungerechtigkeit hat mir damals als Gewerkschaftssekretärin für den Tertiärsektor vor Augen geführt, wie verletzlich Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen sind. Aber das Problem geht weit über diese Branchen hinaus.

Heute, in meiner Funktion als VPOD-Sekretärin für Gleichstellung in der Region Zürich, sehe ich immer wieder, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein strukturelles Problem ist. Seit dem Start unserer Kampagne «Du bist nicht allein» haben sich Betroffene gemeldet – nicht nur aus klassischen prekären Branchen, sondern auch aus der Kulturbranche und dem Vorschulbereich. Das zeigt, dass kein Arbeitsumfeld davor gefeit ist. Es zeigt auch, dass es höchste Zeit ist, politisch klare und entschiedene Massnahmen zu ergreifen.

Die psychischen Folgen für Betroffene sind massiv. Angst, Schlaflosigkeit, Depressionen –

und all das, während der Arbeitgeber oft wegsieht. Viele Firmen haben bis heute keine klaren Strukturen, um sexuelle Belästigung zu unterbinden. Und noch schlimmer: Oft schützen sie eher die Täter als die Opfer. Arbeitgeber kennen ihre Pflichten nicht oder ignorieren sie bewusst. Die Verantwortung wird auf die Betroffenen abgewälzt, die unter grossem Druck stehen, nicht als «Schwierigkeit» zu gelten und ihren Job zu verlieren. Ein aktueller Fall aus einer Zürcher Gemeinde zeigt dies besonders drastisch: Eine Mitarbeiterin wurde entlassen, nachdem sie sexuelle Belästigung gemeldet hatte – während der Täter unbehelligt blieb. Der Fall sorgte für grosses Aufsehen und ist ein weiteres Beispiel dafür, dass es für Betroffene oft mehr Risiken als Unterstützung gibt. Doch wer schützt diese Menschen? Die rechtlichen Grundlagen für Schutzmassnahmen existieren bereits, insbesondere im Gleichstellungsgesetz, das unter anderem einen Kündigungsschutz und Schutz vor Rachekündigungen vorsieht. Das Problem liegt jedoch in der mangelhaften Umsetzung dieser Gesetze und in der fehlenden Sanktionierung von Verstössen. Viele Betroffene wagen es nicht, sich zu wehren, weil sie wissen, dass die bestehenden Vorschriften oft nicht durchgesetzt werden oder dass Arbeitgeber sie bewusst umgehen.



Was es braucht, ist eine konsequentere Anwendung der bestehenden Gesetze, verstärkte Kontrollen und härtere Strafen für Unternehmen, die ihrer Verantwortung nicht nachkommen. Hier kommen die Gewerkschaften ins Spiel. Unsere Rolle ist es, das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen, Arbeitgeber zur Verantwortung zu ziehen und politischen Druck aufzubauen. Wir sensibilisieren für die Thematik, indem wir Schulungen

und Informationskampagnen organisieren. Gleichzeitig setzen wir uns auf politischer Ebene für stärkere Durchsetzung der Gesetze und für Sanktionen gegen Unternehmen ein, die keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ergreifen. Unsere Arbeit soll nicht nur Betroffenen helfen, sondern auch strukturelle Veränderungen bewirken, damit solche Vorfälle in Zukunft verhindert werden.

Und vor allem müssen wir für eine Kultur kämpfen, in der sexuelle Belästigung nicht mehr als Randproblem abgetan wird. Es braucht mutige Stimmen, die nicht schweigen. Ich sehe es als meine Aufgabe, diesen Stimmen Gehör zu verschaffen. Die Kampagne «Du bist nicht allein» soll genau das tun: Betroffenen eine Plattform geben, Solidarität zeigen und strukturelle Veränderungen anstossen. Denn sexuelle Belästigung ist nicht das Problem einzelner Frauen – es ist ein gesellschaftliches Problem, das wir gemeinsam lösen müssen.

Pinuccia Rustico

"SOLIDARITÄT STATT HETZE - GEMEINSAM STARK!"

1.-3. Mai 2025  
1. Mai Fest  
Zürich, Kaserne

SUPPORT BEIM AUSSCHANK?! MELDE DICH.  
INFO@VPOD-ZH.CH

Wir verteilen  
200'000 Flyer  
im Kanton Zürich

Hilfst du mit?

Ungerechte Steuervorlage NEIN