

verso

DAS SYNA MAGAZIN

02/26



**30 Jahre
Gleichstellungsgesetz**
Interview mit Ständerätin
Mathilde Crevoisier Crelier

Johann Tscherrig
Über drei Jahrzehnte
für Syna im Einsatz



FOKUS

Chaosinitiative: weniger Lohn, weniger Rente?



Gleiche Rechte unter Druck

Gleichstellung ist für mich kein abstraktes Ziel. Sie gehört zum Kern gewerkschaftlicher Arbeit – und sie ist alles andere als selbstverständlich. Gerade dieses Jahr zeigt, wie schnell Errungenschaften unter Druck geraten und wie wichtig es ist, sie zu verteidigen.

Am 14. Juni stimmen wir über die sogenannte «Nachhaltigkeitsinitiative» der SVP ab. Was nach Verantwortung klingt, ist in Wahrheit ein Rückschritt. Die Initiative gefährdet die Personenfreizügigkeit, den Lohnschutz und damit die Arbeitsbedingungen vieler Menschen in der Schweiz. Sie setzt auf Abschottung statt auf Lösungen – und nimmt in Kauf, dass wieder unterschiedliche Rechte für Arbeitnehmende gelten. Ein Blick zurück zeigt, wohin das führen kann: zu Abhängigkeit vom Arbeitgeber, zu unsicheren Aufenthaltsstatuten und zu schlechteren Arbeitsbedingungen für ausländische Beschäftigte. Für mich ist klar: Solche Zustände dürfen nicht zurückkehren. Darum ein klares Nein zu dieser Chaosinitiative.

Gleichzeitig blicken wir auf 30 Jahre Gleichstellungsgesetz zurück. Ein wichtiger Meilenstein – aber keiner, der uns zufriedenstellen kann. Frauen verdienen noch immer weniger als Männer für gleichwertige Arbeit, Care-Arbeit wird zu wenig anerkannt und der Schutz vor Diskriminierung bleibt lückenhaft. Besonders stossend ist für mich, dass viele Arbeitgeber ihre Pflicht zur Lohnvergleichsanalyse nicht konsequent erfüllen – und dass diese Unterlassung ohne Folgen bleibt. Ich bin überzeugt, Freiwilligkeit allein reicht nicht. Es braucht verbindliche Regeln, regelmässige Kontrollen und Sanktionen, wo sie nötig sind. Gleichstellung darf nicht vom Goodwill einzelner Unternehmen abhängen.

Diese beiden Beispiele zeigen mir, Gleichstellung ist kein Zustand, den man einmal erreicht und dann abhakt. Sie ist ein fortlaufender Prozess – und sie ist politisch umkämpft. Fortschritte sind möglich, aber sie bleiben verletzlich.

Deshalb braucht es eine klare gewerkschaftliche Haltung für gute Arbeitsbedingungen, für soziale Sicherheit und für echte Gleichstellung. Gleiche Rechte für alle dürfen nicht nur auf dem Papier stehen, sondern müssen im Alltag ankommen.

Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 4 Ausgaben pro Jahr

Auflage 21 982 Exemplare (WEMF 2023)

Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion kommunikation@syna.ch

Gestaltung/Satz Continue AG, Basel

Druck/Versand merkur zeitungsdruk ag

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe 4. September 2026

Redaktionsschluss 29. Juli 2026

Bildnachweise Adobe (S.19), Continue (S.1 und S.12), Hans Krebs (S.3 unten), SBB-Bildarchiv (S.8), Syna (S.3 oben, S.4, S.7, S.10 und S.16), zVg (S.14)



04

FOKUS

Chaosinitiative

Travail.Suisse-Wirtschaftspolitik-
leiter Thomas Bauer erklärt
die Gefahren der «10-Millionen-
Schweiz»-Initiative der SVP.
Im Fokus stehen der Lohnschutz
und die Gefahr einer Rückkehr
zur Zweiklassengesellschaft.

ICH UND MEINE ARBEIT

- 07** «Ich bin stolz darauf, was ich mir erarbeitet habe.»
Vom Gastarbeiter zum Polier – Raona Biagio im Portrait

GEWERKSCHAFT

- 10** Ein Arbeitsleben für die Arbeitnehmenden
Nach über 30 Jahren bei der Gewerkschaft geht Syna-
Geschäftsleiter Johann Tscherrig in den Ruhestand.

RECHT

- 12** Entsendegesetz
Wenn ausländische Firmen in der Schweiz Aufträge
ausführen, müssen sie die hiesigen Arbeitsbedingungen
einhalten.

GLEICHSTELLUNG

- 14** 30 Jahre Gleichstellungsgesetz
Viel erreicht, noch viel zu tun: Mathilde Crevoisier Crelrier
zur Realität der Gleichstellung.

GEWERKSCHAFT

- 16** Ein Tag im Aussendienst
Gespräche mit Mitarbeitenden über Arbeitsalltag,
Herausforderungen und Sorgen.

EXKURS

- 18** Perspektiven statt Radikalisierung
Ein Projekt in Benin zeigt, wie Initiativen wie «Karité» von
Brücke Le Pont wachsender Radikalisierung entgegenwir-
ken können.



08

POLITIK

Saisonnierstatut – ein dunkles Kapitel

Über Jahrzehnte setzte die Schweiz auf Saisoniers,
um das Wirtschaftswachstum zu sichern – ohne ihnen
grundlegende Rechte zu gewähren. Ein System,
das Tausende Lebensläufe geprägt hat und dessen
Auswirkungen bis heute nachwirken.

«Eine Annahme wäre fatal für die Arbeitnehmenden.»

Am 14. Juni stimmt die Schweiz über die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz (Nachhaltigkeitsinitiative)» ab. Was das konkret bedeutet, ist für viele nicht ganz klar. Wir treffen Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, vor dem Inselspital in Bern und sprechen über mögliche Folgen für Arbeitnehmende, die Wirtschaft und den Alltag.

Michael Steinke



Wir stehen hier vor dem Inselfspital. Ein Ort, den man nicht direkt mit der Initiative verbindet. Warum hier – kein Zufall, oder?

Tom Bauer: Nein, überhaupt nicht. Gerade hier sieht man ziemlich direkt, was passieren könnte. Im Gesundheitswesen – in der Pflege aber auch bei den Ärztinnen und Ärzten – arbeiten sehr viele ausländische Fachkräfte. Je nach Kanton hat mehr als die Hälfte der Pflegenden die Ausbildung im Ausland absolviert. Die alternde Bevölkerung, aber auch die Sicherstellung einer guten Gesundheitsversorgung führt zu einem hohen Bedarf an Personal. Dieser kann nicht alleine durch Inländer/-innen gedeckt werden, auch wenn viel ausgebildet wird.

Wenn künftig weniger von ihnen in die Schweiz kommen könnten, hätten wir ziemlich schnell ein Problem. Und zwar ganz konkret bei der Gesundheitsversorgung. Und das ist nur ein Beispiel – die Initiative würde viele Lebensbereiche betreffen.

Was genau fordert die Initiative eigentlich?

Bauer: Im Kern geht es darum, die ständige Wohnbevölkerung auf maximal 10 Millionen Menschen zu begrenzen. Es soll also ein Bevölkerungsdeckel festgelegt werden, welcher nicht überschritten werden darf. Das ist ziemlich extrem und mit einer alternden Bevölkerung ein schlechter Weg. Sobald wir die Marke von 9,5 Millionen erreichen, müsste der Bundesrat Massnahmen ergreifen, um die Zuwanderung zu bremsen.

Und wie könnten solche Massnahmen konkret aussehen?

Bauer: Ein erster Schritt wären Einschränkungen beim Familiennachzug oder beim Bleiberecht. Dabei soll der Familiennachzug auch für Arbeitnehmende aus Deutschland, Italien oder Frankreich eingeschränkt werden. Damit würde die Schweiz bereits gegen die Abkommen mit der EU verstossen. Die SVP spricht zwar viel vom Asylwesen, aber Massnahmen in diesem Bereich werden bei Weitem nicht ausreichen. 93 Prozent der Zuwanderung betrifft nicht den Asylbereich, sondern vor allem Menschen, die hier arbeiten und ihre Angehörigen, weil unsere Wirtschaft Arbeitskräfte braucht. Ein grosser Teil kommt aus EU- und EFTA-Staaten.

Wenn man die Zahlen wirklich senken will, kommt man folglich an einer direkten Kündigung der Personenfreizügigkeit mit der EU

nicht vorbei. Und gemäss aktuellen Berechnungen würde das relativ schnell passieren – etwa ab 2031, also in rund fünf Jahren.

Und genau dort liegt ein zentrales Problem?

Bauer: Genau. Die Personenfreizügigkeit ist ein zentraler Bestandteil der bilateralen Verträge. Und die EU hat immer klar gemacht: Das ist nicht verhandelbar. Wenn die Schweiz hier kündigt, stehen die gesamten bilateralen Abkommen auf dem Spiel.

In Kürze

Was will die Initiative?

Die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» will die Bevölkerung auf maximal 10 Millionen begrenzen. Bereits in wenigen Jahren könnte die Schwelle von 9,5 Millionen erreicht werden. Dann müsste der Bundesrat die Zuwanderung einschränken – etwa durch strengere Regeln beim Familiennachzug und für vorläufig Aufgenommene. Diese Massnahmen reichen jedoch nicht aus: Deshalb müsste die Schweiz zusätzlich die Personenfreizügigkeit mit der EU kündigen, was voraussichtlich das Ende der bilateralen Verträge und gravierende Folgen für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft hätte.

Geschwächter Lohnschutz

Mit dem Wegfall der Personenfreizügigkeit würde der heutige Lohnschutz geschwächt. Statt stabiler Arbeitsverhältnisse würden vermehrt Grenzgänger, Entsandte und Kurzaufenthalter eingesetzt, die oft weniger geschützt sind. Das erhöht den Lohndruck. Bestehende Instrumente wie Gesamtarbeitsverträge, Kontrollen und Sanktionen würden an Wirkung verlieren.

Arbeitsplätze und Wohlstand gefährdet

Die bilateralen Verträge sichern den Zugang zum wichtigsten Handelspartner der Schweiz, der EU. Fallen sie weg, wird der Export erschwert und Unternehmen verlieren Planungssicherheit. Das gefährdet Arbeitsplätze, Investitionen und den allgemeinen Wohlstand.

Gefährdete Gesundheitsversorgung und höhere Kosten

Die Bevölkerung in der Schweiz altert. Ohne Zuwanderung gibt es weniger Erwerbstätige und mehr Rentner/-innen. Das gefährdet unter anderem die Gesundheitsversorgung, belastet die AHV, da wichtige Beitragszahler fehlen, und führt zu höheren Krankenkassenprämien.

Nie mehr Saisonierstatut

Früher hatten viele ausländische Arbeitskräfte stark eingeschränkte Rechte. Die Initiative birgt die Gefahr eines Rückschritts hin zu mehr Unsicherheit, weniger Schutz und grösserer Ungleichbehandlung.

Was würde das konkret für die Wirtschaft bedeuten?

Bauer: Da gibt es zwei grosse Punkte. Der erste ist relativ offensichtlich: Der Zugang zum EU-Binnenmarkt würde deutlich erschwert.

Die EU ist unser mit Abstand wichtigster Handelspartner. Die Schweiz ist stark exportorientiert, gerade in der Industrie. In der MEM-Branche gehen rund zwei Drittel der Exporte in die EU. Wenn diese Beziehungen wegfallen

oder komplizierter werden, geraten Arbeitsplätze unter Druck. Unternehmen könnten ihre Produktion und Forschung vermehrt ins Ausland verlagern. Für viele grosse Unternehmen spielt es keine grosse Rolle, ob sie in der Schweiz oder in der EU produzieren – für die Arbeitsplätze hier aber schon. Es wird zudem immer klarer, dass auch die EU ähnlich wie die Amerikaner ihre Industrie stärker zu schützen versucht. Wenn die Schweiz nun den Konflikt mit der EU sucht, dann wird sie von solchen Massnahmen ebenfalls getroffen werden.

Und der zweite Punkt?

Bauer: Der ist weniger sichtbar, aber enorm wichtig: der Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Mit der Personenfreizügigkeit wurden die flankierenden Massnahmen eingeführt. Dazu gehört etwa das Entsendegesetz. Es verpflichtet ausländische Firmen, sich an die in der Schweiz üblichen Löhne und Standards zu halten – also an orts-, berufs- und branchenübliche Bedingungen.

Was oft vergessen geht: Diese Regeln gelten genauso für Schweizer Betriebe. Auch sie müssen sich daran halten – und auch sie werden kontrolliert. Insgesamt gibt es rund 35 000 Kontrollen pro Jahr.

Wenn die bilateralen Abkommen wegfallen, fällt dieses ganze System weg. Das betrifft alle – nicht nur ausländische Firmen. Die Kontrollen würden verschwinden, und damit ein zentraler Schutz gegen Lohndumping. Das würde den Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen insgesamt erhöhen.

Zwischenfrage: Könnte man nicht einfach neue Regelungen einführen?

Bauer: Theoretisch schon. Aber in der Praxis ist das sehr schwierig. Bei einer Annahme der Initiative wären wir an einem komplett neuen Punkt. Vermutlich würden kaum mehr Kontrollen durchgeführt und der Lohnschutz würde massiv geschwächt.

Zudem hat die SVP immer wieder klar gemacht, dass sie gegen Gesamtarbeitsverträge und gegen Kontrollen ist. Ihr Ziel ist eine Schwächung dieser Schutzmechanismen. Jeder Arbeitnehmende soll gemäss der SVP-Logik selber mit dem Chef seinen Lohn verhandeln. Als Gewerkschaften wissen wir aber nur allzu gut: nur zusammen sind wir stark. Das Risiko ist deshalb gross, dass neue Regeln weniger wirksam wären als die heutigen – oder gar nicht erst zustande kommen.

Diese Regelungen gibt es seit der Personenfreizügigkeit. Wie war es vorher?

Bauer: Vorher war die Situation deutlich schwieriger. Löhne wurden bei der Einwanderung von den Behörden zwar angeschaut, aber anschliessend gab es keine Kontrollen mehr. Die Arbeitgeber konnten ohne Probleme andere Löhne bezahlen, als sie gegenüber den Behörden ausgewiesen haben. Durch diesen Lohndruck konnten auch die Löhne von inländischen Arbeitnehmenden gedrückt werden. Aus dieser Zeit wissen wir wie wichtig gleiche Löhne für gleiche Arbeit am gleichen Ort sind. Wenn Arbeitgeber die Löhne von ausländischen Arbeitnehmenden drücken können, dann wirkt sich das auf alle Arbeitnehmenden negativ aus. Ausländische Arbeitnehmende hatten zudem wenig Rechte. Es gab das Saisonnierstatut: kurze Aufenthalte, starke Abhängigkeit vom Arbeitgeber und lange Zeit kein Familiennachzug. Das hatte ganz konkrete Folgen. Familien wurden getrennt, Kinder lebten teilweise jahrelang versteckt in der Schweiz. Arbeitgeber hatten deutlich mehr Macht über ihre Arbeitnehmenden. Für viele war das eine sehr schwierige, auch traumatische Zeit.

Diese Erfahrungen zeigen, wie wichtig klare Regeln und Schutzmechanismen sind. Und warum viele heute sehr kritisch sind, wenn diese geschwächt werden sollen.

Das zeigt auch: Der Schweizer Arbeitsmarkt ist auf Zuwanderung angewiesen. Gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung?

Bauer: Ja, absolut. Ausländische Arbeitskräfte sind seit Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil unserer Wirtschaft – und auch unserer Gesellschaft. In der Schweiz würde kaum ein Haus oder eine Strasse stehen, kaum ein Menu serviert werden und viele ältere Menschen nicht gepflegt werden ohne ausländische Arbeitnehmende. Hinzu kommt, dass in der Schweiz eine grosse Generation von Arbeitnehmenden in die verdiente Pension geht, die sogenannten Baby-Boomer. Ohne eine moderate Zuwanderung würde die arbeitende Bevölkerung deshalb langfristig schrumpfen, während gleichzeitig der Anteil älterer Menschen steigt. Das hat direkte Auswirkungen auf unsere Sozialwerke und die Krankenkassenprämien. Wir brauchen genügend Erwerbstätige, damit das System funktioniert. Gerade jetzt, wo die Babyboomer in Pension gehen, ist eine moderate Zuwanderung ein wichtiger Teil der Lösung.

«NEIN zur Chaos-Initiative»

Anderer Meinung?

Thomas Bauer freut sich auf den Austausch zur Abstimmung.

Thomas Bauer

bauer@travailsuisse.ch
031 370 21 46

Trotzdem: die Initiative greift reale Ängste auf. Etwa die steigenden Mieten sind ein grosses Thema. Sind solche Sorgen berechtigt?

Bauer: Diese Probleme gibt es. Steigende Mieten oder Belastungen bei der Infrastruktur sind reale Sorgen, die man ernst nehmen muss. Die entscheidende Frage ist aber: Löst die Initiative diese Probleme oder schafft sie noch grössere? Die Antwort ist klar, sie schafft vor allem noch grössere Probleme. Beim Wohnungsmarkt etwa spielen viele Faktoren eine Rolle. Ein wichtiger Punkt ist zum Beispiel, dass Investoren heute hohe Renditen erzielen – auch wegen einer eher laschen Regulierung. In verschiedenen Gebieten haben wir zudem immer mehr Wohnungen, welche an Touristen vermietet werden. Ein gewaltiges Geschäft zum Nachteil der einheimischen Bevölkerung. Auch die Zinsen spielen bei den Mieten eine entscheidende Rolle und haben nichts mit Zuwanderung zu tun. Wer das Gefühl hat, mit einem Zuwanderungsstopp würden die Mieten automatisch sinken, wird deshalb bitter enttäuscht werden. Die Initiative greift deshalb zu kurz und setzt am falschen Punkt an. Dass es der SVP nicht um konkrete Lösungen geht, sieht man auch daran, dass strengere Regeln bei den Mieten regelmässig abgelehnt werden.

Wenn du das alles zusammenfasst: Was steht am 14. Juni auf dem Spiel?

Bauer: Es geht um mehr als nur eine Zahl. Die Initiative bringt der Schweiz Unsicherheit, Instabilität und sehr hohe Kosten. Sie gefährdet Arbeitsplätze, Löhne, Arbeitsbedingungen und stabile wirtschaftliche Beziehungen. In der heutigen Weltlage die Beziehung zu unseren europäischen Partnern in Frage zu stellen, wäre zudem fatal. Genau das aber wäre eine direkte Folge der Initiative. ■

«Ich bin stolz darauf, was ich mir erarbeitet habe.»

Meine Arbeit

Aufgewachsen bin ich in Corsano in Apulien. Die wirtschaftliche Situation dort war schwierig, und so kam ich mit 17 Jahren über einen Bekannten in die Schweiz. Weil ich noch zu jung war, um offiziell zu arbeiten, lebte und arbeitete ich zuerst während fünf Monaten auf einem Bauernhof. Mit meinem 18. Geburtstag begann ich dann meine erste Stelle bei einem Bauunternehmen. In den ersten Jahren arbeitete ich bei verschiedenen Unternehmen als Maurer. Danach kehrte ich für den Militärdienst für ein Jahr nach Italien zurück. Nach dem Militär kam ich wieder in die Schweiz. Hier begann ich zuerst als Handlanger, machte später die Maurerlehre und arbeitete mich Schritt für Schritt zum Polier hoch. Insgesamt war ich 33 Jahre als Polier tätig. Die Arbeit auf dem Bau war streng, aber ich habe sie immer gerne gemacht.

Meine neue Heimat

Eigentlich war nach dem Militär gar nicht geplant, wieder in die Schweiz zurückzukehren. Doch mein früherer Chef kontaktierte mich, und ich dachte mir: Warum nicht noch einmal eine Saison arbeiten und etwas Geld verdienen? Später lernte ich meine Frau kennen. Sie wollte sehen, wie ich in der Schweiz lebte und arbeitete, und so blieben wir noch ein weiteres Jahr. Aus diesem einen Jahr wurden immer mehr – und mit der Zeit entstand hier unsere Familie mit drei Töchtern. Heute fühle ich mich hier am Vierwaldstättersee zuhause. Das Wasser erinnert mich an das Meer in Apulien.

Meine Gewerkschaft

Seit 1979 bin ich Gewerkschaftsmitglied. Auf dem Bau war das damals selbstverständlich. Grosse Probleme mit meinen Arbeitgebern hatte ich persönlich nie. Trotzdem waren die Bedingungen auf dem Bau oft hart: lange Arbeitstage, weite Fahrten zu den Baustellen und körperlich anstrengende Arbeit bei jedem Wetter. Dazu kamen die schwierigen Lebensumstände vieler Saisonniers. Viele lebten getrennt von ihren Familien und hatten Mühe, überhaupt eine gute Unterkunft zu finden. Ich erinnere mich noch gut an eine Unterkunft in Stansstad. Dort lebten 20 Personen in einem einzigen Zimmer im Untergeschoss. Die Betten standen so eng nebeneinander, dass man fast übereinander steigen musste, um überhaupt hinauszukommen.

Heute hat sich vieles verbessert – auch dank der Gewerkschaften. Deshalb finde ich es wichtig, weiterhin für gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen und das zu verteidigen, was über viele Jahre erkämpft wurde. ■

Raona Biagio
arbeitete über
40 Jahre auf
dem Bau.



Saisonnierstatut: Wohlstand auf der Basis von Ungleichheit

Über Jahrzehnte hinweg griff die Schweiz zur Unterstützung ihrer wirtschaftlichen Entwicklung auf Saisoniers zurück, verweigerte ihnen jedoch grundlegende Rechte. Dieses System ist heute zwar abgeschafft, doch es hat bei den Betroffenen Spuren hinterlassen und tausende Lebensläufe geprägt.

Adeline Jungo



In den 1950er-Jahren boomte die Schweizer Wirtschaft. Überall wurde gebaut, produziert und expandiert – und dafür brauchte es vor allem eines: Arbeitskräfte. Die Schweiz rekrutierte deshalb in grossem Stil Menschen aus dem Ausland, zuerst vor allem aus Italien, später auch aus Spanien und Portugal. Sie arbeiteten auf Baustellen, in Fabriken, in Hotels oder in der Landwirtschaft. Ohne ihren Einsatz wäre der wirtschaftliche Aufschwung der Schweiz kaum denkbar gewesen.

Doch die Rolle dieser Menschen war klar definiert: arbeiten und wieder gehen. Genau dafür wurde das sogenannte Saisonnierstatut geschaffen. Die Saisonbewilligung erlaubte den Aufenthalt jeweils nur für einige Monate pro Jahr. Danach mussten die Arbeiterinnen und Arbeiter wieder zurückkehren. Sie galten in erster Linie als günstige und austauschbare Arbeitskräfte – nicht als Menschen, die Teil der Gesellschaft werden sollten.

Ein Leben in Abhängigkeit

Wer als Saisonnier in der Schweiz arbeitete, war vollständig vom Arbeitgebenden abhängig. Die Stelle zu wechseln war praktisch unmöglich. Wer die Arbeit verlor, verlor oft gleichzeitig auch das Aufenthaltsrecht. Viele lebten deshalb ständig mit der Angst, plötzlich alles zu verlieren. Besonders brutal war das Verbot des Familiennachzugs. Tausende Menschen mussten jahrelang getrennt von ihren Partnerinnen, Partnern und Kindern leben. Viele Kinder wuchsen im Herkunftsland bei Verwandten oder Grosseltern auf, während ihre Eltern in der Schweiz arbeiteten.

Manche Familien versuchten trotzdem, zusammenzuleben – oft heimlich. So entstanden die sogenannten «Schränkinder». Kinder ohne offiziellen Status, die im Verborgenen lebten, oft ohne Zugang zur Schule oder zu medizinischer Versorgung. Für viele bedeutete das ein Leben voller Unsicherheit und Angst.

Die Abhängigkeit wurde zusätzlich von einigen Arbeitgebern ausgenutzt. Manche zählten die Einsatztage ihrer Mitarbeitenden ganz genau – insbesondere im letzten Jahr der Saisonbewilligung. Teilweise wurden Menschen bewusst einige Tage weniger beschäftigt, damit sie keine bessere Aufenthaltsbewilligung erhielten. So blieben viele dauerhaft in einer prekären Situation gefangen und den Entscheidungen ihrer Arbeitgebenden ausgeliefert.

Harte Arbeit, wenig Rechte

Auch die Lebensbedingungen waren oft schwierig. Viele Saisonniers lebten in engen Gemeinschaftsunterkünften, Baracken oder provisorischen Wohnungen. Der Alltag bestand aus harter körperlicher Arbeit, langen Arbeitstagen und wenig sozialer Absicherung.

Trotzdem leisteten diese Menschen einen enorm wichtigen Beitrag zum Wohlstand der Schweiz. Genau darin lag das grosse Paradox: Die Wirtschaft war auf sie angewie-

sen, gleichzeitig wollte man sie gesellschaftlich möglichst auf Distanz halten. Integration war nicht vorgesehen. Die Menschen sollten arbeiten – mehr nicht.

Die Abschaffung des fragwürdigen Systems

Ab den 1970er-Jahren wurde die Kritik am System immer lauter. Gewerkschaften, Organisationen und politische Akteure prangerten die schlechten Bedingungen und die fehlenden Rechte an. Sie kritisierten ein System, das Menschen zwar dringend brauchte, ihnen aber kaum Sicherheit oder Perspektiven bot.

Trotzdem dauerte es Jahrzehnte, bis sich wirklich etwas änderte. Erst mit der stärkeren Annäherung der Schweiz an Europa und der Einführung der Personenfreizügigkeit wurde das Saisonnierstatut schrittweise abgeschafft. 2002 verschwand das System endgültig. Für viele Betroffene war das ein wichtiger Fortschritt – auch wenn er spät kam.

Die Folgen wirken bis heute nach

Mit der Abschaffung des Saisonnierstatus verschwanden die Folgen nicht einfach. Viele ehemalige Saisonniers tragen die Erfahrungen dieser Zeit bis heute mit sich: schwierige Erwerbsbiografien, belastete Familiengeschichten oder eine erschwerte Integration.

Und auch heute bleiben viele Fragen aktuell. Noch immer gibt es Arbeitsverhältnisse, die von Unsicherheit und Abhängigkeit geprägt sind. Noch immer geht es um faire Arbeitsbedingungen, um menschenwürdiges Wohnen und um den Zugang zu sozialen Rechten.

Was uns die Geschichte lehrt

Die Geschichte der Saisonniers ist nicht einfach Vergangenheit. Sie zeigt, was passiert, wenn wirtschaftliche Interessen wichtiger werden als die Rechte der Menschen. Sie erinnert daran, dass Wohlstand nicht auf Ausbeutung und Unsicherheit aufgebaut werden darf.

Gerade heute, wo Migration und die Beziehungen zu Europa wieder heftig diskutiert werden, ist dieser Blick zurück wichtig. Denn hinter allen politischen Debatten bleibt eine zentrale Frage bestehen: Unter welchen Bedingungen wollen wir, dass Menschen in der Schweiz arbeiten und leben?

Das Saisonnierstatut hat darauf bereits einmal eine Antwort gegeben – eine Antwort geprägt von Abhängigkeit, Unsicherheit und Ungleichheit. Diese Fehler dürfen sich nicht wiederholen.

Darum braucht es auch heute starke Gewerkschaften, die sich für faire Arbeitsbedingungen und gleiche Rechte einsetzen. Denn klar ist: Menschen dürfen niemals nur als Arbeitskräfte betrachtet werden. Wer zum Wohlstand eines Landes beiträgt, verdient Respekt, Schutz und ein Leben in Würde. ■



GEWERKSCHAFT

Ein Arbeitsleben für die Arbeitnehmenden

Im Juni nimmt Johann Tscherrig an seiner letzten Delegiertenversammlung in der Geschäftsleitung der Syna teil. Danach geht er in Pension – zumindest offiziell. Denn wer ihm zuhört, merkt schnell: Ganz loslassen wird er die Gewerkschaftsarbeit nicht.

Michael Steinke

Johann, ein Syna-Urgestein – passt das?

Johann Tscherrig: (lacht) Ja, das kann man wohl so sagen. Ich bin 1995 zum CHB gekommen, und drei Jahre später fand der Syna-Gründungskongress statt. Diese Fusion mehrerer Gewerkschaften habe ich also von Anfang an miterlebt. Wenn ich heute zurückdenke, war das eine extrem spannende Zeit. Diese Aufbruchsstimmung, die Vision, die wir hatten – das war schon etwas Besonderes. Und vor allem die Menschen: Ob beim CHB, bei der Syna oder in der Sozialpartnerschaft – ich durfte immer mit engagierten und spannenden Leuten zusammenarbeiten. Das war ein riesiges Privileg.

Du bist gelernter Geomatiker und hast Marketing studiert – nicht gerade der klassische Weg in die Gewerkschaft.

Tscherrig: Stimmt. Nach der Rückkehr ins Wallis war ich zuerst im Marketingbereich tätig, ein Freund hatte ein Werbeatelier eröffnet. Später habe ich bei einer Versicherung gearbeitet und war auch in der einer regionalen Bank tätig. Gewerkschaften waren damals ehrlich gesagt nicht mein Fokus.

Zu Syna bin ich eher zufällig gekommen – über ein Stelleninserat. Rückblickend war das ein Glücksfall. Und es war damals gar nicht so untypisch, dass Gewerkschafter einen Hintergrund im Versicherungs- oder Finanzbereich hatten. Denn viele Probleme der Arbeitnehmenden und unserer Mitglieder drehen sich genau um Versicherungen oder finanzielle Fragen – da hilft dieses Wissen enorm.

Was hat dich an der Gewerkschaftsarbeit besonders fasziniert?

Tscherrig: Ganz klar die Nähe zu den Menschen. Als Regionalsekretär war ich sehr nah an den Mitgliedern, habe direkt geholfen, beraten und begleitet. Ich hatte viele Rechtsfälle – und ich habe diese Arbeit unglaublich gerne gemacht. Wenn jemand Ungerechtigkeit erfährt und du dazu beitragen kannst, dass diese Person zu ihrem Recht kommt, ist das extrem befriedigend.

Gerade im Bereich der Sozialversicherungen habe ich viel gesehen: Krankheit, IV-Fälle – das hat stark zugenommen. Viele Betroffene werden zwischen den Versicherungen hin- und hergeschoben, und die Tendenz zu Ablehnungen ist deutlich gestiegen. Das macht die Situationen für die Menschen oft sehr belastend.

Hast du in all den Jahren Veränderungen gespürt?

Tscherrig: Ja, definitiv. Ich habe oft den Eindruck, dass heute zu stark auf Einzelfälle fokussiert wird. Ich erinnere mich an Zeiten, in denen das Thema Sozialversicherungsbetrug sehr präsent war – mit Detektiven und grossem medialem Echo. Früher war da mehr Vertrauen. Natürlich gibt es solche Einzelfälle, aber wir dürfen das grosse Ganze nicht aus den Augen verlieren. Denn am Ende treffen Verschärfungen oft die Falschen.

Auch politisch gibt es Entwicklungen, die uns zu denken geben müssen. Wenn klassische Arbeitnehmende heute Parteien wählen, welche nicht primär ihre Interessen vertreten, dann sollten wir uns fragen, was wir besser machen können. Wir müssen wieder stärker konkrete Lösungen anbieten, damit scheinbar einfache, aber arbeitnehmerfeindliche Ansätze – wie etwa die «10-Millionen-Schweiz»-Initiative – gar nicht erst zur Abstimmung kommen.

Über 30 Jahre bei der Syna – gibt es Ereignisse, die dir besonders geblieben sind?

Tscherrig: Da gibt es viele. In meinen Anfangsjahren habe ich eine Protestaktion bei einem Autobahntunnel in Siders mitorganisiert. Die Blockade hat ein riesiges Echo ausgelöst – das bleibt natürlich hängen.

Ein anderer Moment war ein gewerkschaftsinterner Konflikt rund um Lonza, bei dem es auch Spannungen mit der Unia gab. Solche Situationen gehören dazu, auch wenn sie nicht immer einfach sind.

Am meisten bleiben aber die Einzelschicksale: Menschen, die schwierige Zeiten durchmachen, sich wieder aufrufen und weiterkämpfen. Das berührt einen sehr. Gleichzeitig muss man lernen, eine gewisse Distanz zu wahren.

In den letzten Jahren warst du in der Zentrale tätig. Wie hast du diesen Wechsel erlebt?

Tscherrig: Als Branchenleiter war ich weniger nahe am einzelnen Mitglied und etwas weiter weg von den Regionen, dafür stärker

strategisch unterwegs und in nationale Vertragsverhandlungen eingebunden – eine ganz andere Perspektive. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft geht es darum, trotz unterschiedlicher Interessen gemeinsam Lösungen mit den Arbeitgebern zu finden – das ist anspruchsvoll, aber sehr bereichernd.

Im Juni steht deine letzte Delegiertenversammlung als Geschäftsleiter an. Mit welchem Gefühl blickst du auf deine Syna-Zeit zurück?

Tscherrig: Mit einem sehr guten. Wenn ich zurückschaue, würde ich meinen Berufsweg wieder genau so wählen. Menschen zu helfen und für Gerechtigkeit zu kämpfen – es gibt nichts Schöneres.

Es ist auch ein spezieller Moment, weil es in diesem Jahr mehrere Wechsel im Vorstand gibt. Viele Weggefährten, mit denen ich über Jahre eng zusammengearbeitet habe, hören ebenfalls auf. Diesen Abschied gemeinsam zu erleben, fühlt sich rund und stimmig an. Gleichzeitig ist es schön zu sehen, wie die Verantwortung in die Hände einer jüngeren Generation übergeht.

Ganz aufhören wirst du aber nicht, oder?

Tscherrig: Nein, auf keinen Fall. Gewerkschafter sein ist nicht einfach ein Job, es ist eine Lebenseinstellung. Ich freue mich zwar darauf, etwas kürzerzutreten, aber ich werde mich weiterhin engagieren – vor allem regional im Oberwallis.

Denn Gewerkschaftsarbeit bleibt wichtig – nicht nur für mich persönlich, sondern für die Schweiz insgesamt. Eine funktionierende Gesellschaft braucht starke Stimmen für die Arbeitnehmenden. Und genau da hat Syna ihren Platz: Als verlässliche Stimme, die den Dialog sucht, lösungsorientiert arbeitet – und wenn es nötig ist, auch kämpft. ■

«Gewerkschafter sein ist nicht einfach ein Job, es ist eine Lebenseinstellung.»

Johann Tscherrig, Vorsitzender der Geschäftsleitung Syna

Entsendung von Mitarbeitenden in die Schweiz

Immer häufiger werden Arbeitnehmende von ausländischen Unternehmen vorübergehend in die Schweiz entsendet. Diese Arbeitsverhältnisse werfen wichtige arbeitsrechtliche Fragen auf: Welche Vorschriften gelten während des Einsatzes in der Schweiz? Und wie werden faire Arbeitsbedingungen sichergestellt?

Katarina Duzanic



Das Schweizer Entsendegesetz sorgt dafür, dass auch ausländische Arbeitnehmende, die vorübergehend in die Schweiz entsendet werden, die gleichen Arbeitsbedingungen wie Schweizer Arbeitnehmende haben. Es schützt die Arbeitnehmerrechte und sorgt für faire Wettbewerbsbedingungen, indem Mindeststandards für Arbeitszeiten, Löhne und soziale Absicherung festgelegt werden. Zudem regelt es Kontrollen und Sanktionen bei Verstössen gegen die Vorschriften.

Vor Beginn des Einsatzes müssen Arbeitgebende der zuständigen kantonalen Behörde schriftlich die erforderlichen Informationen zu den entsandten Personen übermitteln, einschliesslich Identität, Lohn, Tätigkeit und Arbeitsort. Verstösse gegen das Entsendegesetz können behördliche Sanktionen und Nachzahlungsansprüche nach sich ziehen.

Fallbeispiel 1: Der Mindestlohn

Benedikt lebt in Freiburg im Breisgau (DE) und arbeitet dort seit mehreren Jahren als Schreiner in einem mittelgrossen Familienbetrieb. Er ist spezialisiert auf den Innenausbau und die Anfertigung massgeschneiderter Möbel. Als sein Arbeitgeber den Zuschlag für ein grösseres Projekt in Basel-Stadt erhält – die Innenausstattung eines neu errichteten Bürogebäudes – wird Benedikt für die Dauer von drei Monaten in die Schweiz entsandt. Vom 15. Januar bis zum 15. April 2026 arbeitet er gemeinsam mit einem internationalen Team auf der Baustelle. Benedikt schätzt die neue Erfahrung und die Möglichkeit, seine fachlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Mit der Zeit fällt ihm jedoch auf, dass sein Lohn trotz höherer Lebenshaltungskosten in der Schweiz unverändert bleibt. Beim Vergleich mit lokalen Kollegen entsteht der Verdacht, dass seine Entlohnung nicht den in der Schweiz geltenden Mindeststandards entspricht.

Benedikt fragt sich, welche arbeitsrechtlichen Regelungen während seiner Entsendung gelten und ob er Anspruch auf eine Anpassung seines Lohnes hat.

In der Schweiz gilt der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Schreinerergewerbe. In diesem sind Schweizer Mindeststandards wie beispielsweise Lohn, Arbeitszeit und Überstundenvergütung auch für entsandte Arbeitnehmende verpflichtend. Somit gilt der GAV-Schreinerergewerbe für den Entsendungszeitraum auch für Benedikt.

Benedikt hat daher Anspruch auf eine korrekte Lohnabrechnung, die den GAV-Vorschriften entspricht. Das Vorgehen für Benedikt sollte zunächst darin bestehen, die Lohnabrechnungen auf Korrektheit zu überprüfen. Anschliessend kann er das Gespräch mit seinem Vorgesetzten wie auch der Personalabteilung suchen, um die fehlerhafte Abrechnung zu klären. Kommt es hierbei zu keiner zufriedenstellenden Lösung, hat Benedikt die Möglichkeit, sich bei der GAV-Kontrollstelle oder an die kantonale Be-

hörde zu wenden, um seine Rechte geltend zu machen. Durch sorgfältige Dokumentation, interne Klärung und gegebenenfalls Einschaltung externer Kontrollstellen kann Benedikt seine Ansprüche durchsetzen, während der Arbeitgebende dafür sorgen muss, dass alle rechtlichen Vorgaben erfüllt werden.

Fallbeispiel 2: Die Überstundenarbeit

Therese lebt im elsässischen Cernay (Frankreich) und arbeitet seit mehreren Jahren als Reinigungsmitarbeiterin für ein grosses französisches Reinigungsunternehmen. In Frankreich beträgt ihre vertragliche Wochenarbeitszeit 35 Stunden. Für ein umfangreiches Endreinigungsprojekt wird sie vom 1. Februar bis zum 31. März 2026 nach Basel-Stadt entsandt. Aufgrund eines engen Zeitplans verlangt ihr Arbeitgeber, dass sie regelmässig länger arbeitet – an manchen Tagen arbeitet sie sogar über zehn Stunden. Sie leistet Überstunden, ohne dass eine zusätzliche Vergütung oder ein Freizeitausgleich erfolgt. Auf ihre Nachfrage reagiert das Unternehmen ausweichend und vermittelt den Eindruck, dass solche Regelungen «bei Auslandseinsätzen üblich» seien. Tatsächlich setzt der Arbeitgeber offenbar darauf, dass Therese ihre Rechte nicht kennt.

Therese ist verunsichert und möchte wissen, welches Recht für sie gilt und wie sie vorgehen kann.

Während ihrer Entsendung in die Schweiz sind Arbeitszeitvorgaben des Schweizer Arbeitszeitgesetzes (ArG) sowie die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) für die Reinigungsbranche einzuhalten. Therese hat Anspruch auf Überstundenvergütung, entweder mit einem 25%-Zuschlag oder durch Freizeitausgleich. Therese wohnt zwar in Cernay (Frankreich), trotzdem gilt für ihren Einsatz in der Schweiz, das Schweizer Arbeitsrecht. Gemäss Ziffer 7.3 des GAV-Reinigungsbranche gilt für Überzeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschreitet, zusätzlich das Arbeitsgesetz.

Um die Angelegenheit ordnungsgemäss zu regeln, sollte Therese zunächst das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten sowie der Personalabteilung suchen und auf die geltenden rechtlichen Vorschriften hinweisen. Falls das keine Wirkung zeigt, kann sie die Paritätische Kommission sowie die kantonale Behörde einschalten, die mögliche Gesetzesverstösse/Rechtsverstösse überprüfen und gegebenenfalls Sanktionen verhängen können. Therese kann rechtliche Schritte einleiten.

Fazit

Beide Fälle unterstreichen, dass das schweizerische Arbeitsrecht und die relevanten Gesamtarbeitsverträge nicht nur für in der Schweiz ansässige Arbeitnehmenden gelten, sondern auch für entsandte Arbeitnehmende. Entsandte Arbeitnehmende haben das Recht, sich auf das Schweizer Arbeitsrecht zu berufen – sei es bezüglich des Lohns oder beispielsweise Arbeitszeiten. ■

GLEICHSTELLUNG

«Es ist Zeit, von Absichten zu Ergebnissen zu kommen.»»

Zum 30-jährigen Bestehen des Gleichstellungsgesetzes haben wir Mathilde Crevoisier Crelier zum Gespräch getroffen – über politische Hürden und die nächsten Schritte für mehr Gleichstellung in der Schweiz.

Adeline Jungo



Das Gleichstellungsgesetz wird im Juli 2026 30 Jahre alt. Wie fällt deine Bilanz aus?

Mathilde Crevoisier Crelier: Das Gleichstellungsgesetz war ohne Zweifel ein wichtiger Meilenstein. Es hat den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern im Recht verankert, insbesondere in der Arbeitswelt. Damit wurde eine zentrale Forderung auch juristisch abgesichert. Doch drei Jahrzehnte später zeigt sich klar: Die tatsächliche Gleichstellung ist der rechtlichen nicht gefolgt. Es besteht weiterhin ein erheblicher Handlungsbedarf.

Die Zahlen sprechen für sich: Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer. Zwar ist die Gesamtlohndifferenz in den letzten Jahren leicht zurückgegangen, doch der unerklärte Teil hat eher zugenommen. Das bedeutet, dass strukturelle Diskriminierung nach wie vor eine wichtige Rolle spielt. Vor diesem Hintergrund genügt ein rechtlicher Rahmen allein nicht – entscheidend ist, dass er auch konsequent umgesetzt wird.

2024 wurde dein Postulat für eine umfassende Bilanz zur Gleichstellung im Ständerat abgelehnt. Wie hast du diesen Entscheid aufgenommen?

Crevoisier Crelier: Ich war enttäuscht. Nach 30 Jahren ist es nur sinnvoll, eine umfassende Standortbestimmung vorzunehmen und zu prüfen, wie wirksam die bisherigen Massnahmen tatsächlich sind. Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik braucht eine klare Gesamtübersicht sowie einen kohärenten und koordinierten Aktionsplan. Ohne fundierte Analyse bleibt unklar, wo genau angesetzt werden muss.

Die Verschiebung einer solchen Bilanz auf das Jahr 2030, wie sie vom Bundesrat vorgeschlagen wurde, halte ich angesichts der bestehenden Probleme für zu spät. Zudem hat bereits der letzte Zwischenbericht zum Gleichstellungsgesetz deutliche Schwächen in der Umsetzung aufgezeigt. Gerade deshalb wäre es wichtig gewesen, rasch zu handeln und gezielt nachzubessern.

«Ich hoffe, dass das 30-jährige Bestehen des Gleichstellungsgesetzes einen echten politischen Impuls auslöst. Es sollte Anlass sein, die bisherigen Ansätze kritisch zu hinterfragen und den Fokus stärker auf konkrete Ergebnisse zu legen.»

Mathilde Crevoisier Crelier, Ständerätin und Syna-Mitglied

Was funktioniert heute im Kampf gegen Lohndiskriminierung nicht wie gewünscht?

Crevoisier Crelier: Das grösste Problem liegt aus meiner Sicht im mangelnden Verbindlichkeitsgrad der bestehenden Instrumente. Noch immer wird stark auf freiwillige Massnahmen oder nur schwach verpflichtende Regelungen gesetzt. Hinzu kommt, dass die Pflicht zur Durchführung von Lohnanalysen nur für grössere Unternehmen gilt – kleinere und mittlere Betriebe sind ausgenommen, obwohl dort ebenfalls Ungleichheiten bestehen können.

Auch bei den Kontrollen zeigt sich ein Defizit: Sie finden selten statt, und es fehlen wirkungsvolle Sanktionen bei Verstössen. Ohne klare Konsequenzen bleibt der Anreiz gering, bestehende Ungleichheiten tatsächlich zu beseitigen.

Internationale Gremien wie der CEDAW-Ausschuss kritisieren diese Situation ebenfalls. Liegt die Schweiz im Rückstand?

Crevoisier Crelier: Die Schweiz hat sich international klar zur Gleichstellung verpflichtet, unter anderem im Rahmen der Pekingener Erklärung. Diese Verpflichtungen sind wichtig und setzen klare Ziele. In der Umsetzung zeigt sich jedoch eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität.

Die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses sind eindeutig: Es braucht stärkere Kontrollmechanismen, klar definierte und messbare Ziele sowie die Ausweitung der Regelungen auf alle Unternehmen. Diese Punkte sind zen-

tral, wenn man die Gleichstellung tatsächlich voranbringen will. Derzeit besteht hier noch deutlicher Nachholbedarf.

Welche konkreten Massnahmen wären aus deiner Sicht notwendig?

Crevoisier Crelier: Es braucht einen grundlegenden Perspektivenwechsel hin zu einem systematischeren und verbindlicheren Ansatz. Dazu gehört insbesondere, die Lohnanalysen auf alle Unternehmen auszuweiten, unabhängig von ihrer Grösse. Ebenso wichtig sind regelmässige und unabhängige Kontrollen, um die Einhaltung der Vorgaben zu überprüfen.

Schliesslich müssen auch wirksame Sanktionen vorgesehen werden, wenn Unternehmen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen. Nur so entsteht ein echter Anreiz, bestehende Ungleichheiten zu korrigieren. Ohne solche verbindlichen Instrumente bleibt die Gleichstellung letztlich ein Ziel ohne ausreichende Durchsetzungskraft.

Was wünschst du dir mit Blick auf die kommenden Jahre?

Crevoisier Crelier: Ich hoffe, dass das 30-jährige Bestehen des Gleichstellungsgesetzes einen echten politischen Impuls auslöst. Es sollte Anlass sein, die bisherigen Ansätze kritisch zu hinterfragen und den Fokus stärker auf konkrete Ergebnisse zu legen. Es ist an der Zeit, von Absichtserklärungen zu wirksamen Massnahmen überzugehen.

Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch von grosser wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung. Eine Gesellschaft, die anhaltende Diskriminierung toleriert, verzichtet auf wertvolle Kompetenzen und Potenziale. Nach drei Jahrzehnten dürfen wir uns nicht mit dem Erreichten zufriedengeben. Entscheidend ist jetzt, entschlossen zu handeln und Fortschritte messbar zu machen. ■

Zur Person

Mathilde Crevoisier (*1980 in Delémont) ist SP-Politikerin und seit 2022 Ständerätin des Kantons Jura. Zuvor arbeitete sie als Übersetzerin im EDI und engagierte sich in der Lokalpolitik von Porrentruy. Sie ist Syna-Mitglied; ihr Neffe Laurent Crevoisier ist Syna-Regionalsekretär im Jura.

EXKURS

«Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung sind der Nährboden für Radikalisierung.»»

Elise Tama führt die Partnerorganisation AFVA im Norden Benins. Dort haben radikale Gruppen Zulauf, regelmässig kommt es zu Angriffen in der Projektregion. Dies macht die Arbeit von AFVA und Brücke Le Pont anspruchsvoller. Aber auch umso wichtiger.

Pascal Studer



Die Tage sind selten geworden, an denen der UNO-Sicherheitsrat mit geeinter Stimme spricht. Der 24. Januar 2025 war so einer. Die Mitglieder des mächtigen Gremiums verurteilten «die terroristischen Attacken in der Point Triple Area in Benin aufs Schärfste». Dort, im Norden des Landes, griffen bewaffnete Gruppen aus Niger und Burkina Faso einen gut ausgerüsteten Militärstützpunkt der beninischen Armee an.

Die Gruppe Jama'at Nusrat al-Islam wal Muslimin (JNIM), die der al-Qaida nahesteht, reklamiert den Angriff für sich. Rund 30 Menschen starben. Der beninische Oberst Faizou Gomina räumte ein: «Wir haben einen schweren Schlag erlitten.»

Einige Kilometer entfernt von dem Anschlag liegt ein Treffpunkt der Association des Femmes Vaillantes et Actives (AFVA) in der Gemeinde Kandi. Seit Anfang 2021 arbeitet Brücke Le Pont eng mit dieser lokalen NGO im Rahmen des Projekts Karité zusammen. Und somit mit Elise Tama, der Geschäftsführerin von AFVA. Schon lange beobachtet sie, wie die Unsicherheit im Projektgebiet stetig zunimmt. «Die Konfliktdynamik hat einen grossen Einfluss auf unsere Arbeit auf dem Feld», sagt Tama.

Über den Norden Benins wird in Schweizer Medien wenig berichtet. Was passiert dort?

Elise Tama: Der Ursprung der Gewalt liegt in den Grenzgebieten zu Burkina Faso und Niger. Dort destabilisieren bewaffnete Gruppen die Region. Die Gruppen schüren Angst, fördern Misstrauen und Spannungen. Davon profitieren sie, denn gleichzeitig inszenieren sie sich als Beschützer der Bevölkerung.

Was bedeutet das für eure Arbeit?

Tama: Es gibt grosse Einschränkungen. Die zunehmende Unsicherheit verhindert den Zugang zu einigen ländlichen Gebieten, vor allem diejenigen, die in Grenznähe zu Burkina Faso und Niger liegen. Dorthin zu reisen ist wegen des hohen Risikos von bewaffneten Angriffen, improvisierten Sprengsätzen und Hinterhalten äusserst gefährlich. In diesen roten Zonen werden die Projektaktivitäten häufig verschoben, oder man gelangt mit militärischer Begleitung dorthin. Dies allerdings behindert unsere Arbeit stark.

Ist der beninische Staat im Norden zu wenig präsent?

Tama: In gewissen ländlichen Gebieten schon. Aber die Behörden sind nicht untätig geblieben. Mit der militärischen Operation «Mirador» hat man die Präsenz in der Konfliktregion seit 2021 stark verstärkt. Mehr als 12 000 Soldat/-innen sind hier stationiert, die Bewaffnung der Truppen ist professionell. Den radikalisierten Gruppen aus dem Sahel spielt jedoch die Geografie der Region in die Hände. Die Grenzen mit Burkina Faso und Niger sind durchlässig, das Gelände uneben. Die Gruppen nutzen auch die weitläufigen Nationalparks, welche für die beninischen Sicherheitskräfte schwierig zu kontrollieren sind. All das erschwert den Kampf gegen sie.

Der Norden ist selbst für beninische Verhältnisse arm. Welchen Einfluss hat dies auf die Sicherheit?

Tama: Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung sind der Nährboden für Radikalisierung. Deshalb ist auch unser Projekt in diesem angespannten Sicherheitskon-

text so wichtig. Indem wir auf Einkommensförderung, professionelle Berufsausbildung insbesondere bei den Jugendlichen und die Verbesserung der Lebensgrundlagen gefährdeter Haushalte setzen, dämpfen wir die Bereitschaft, zur Waffe zu greifen, stark ein. Ausserdem fördert unser Projekt die soziale Kohäsion, indem es die Stigmatisierung bestimmter Gruppierungen verringert.

Wie siehst du die Zukunft des Projekts?

Tama: Es wird wichtig sein, die gesellschaftliche und partizipative Dimension im Projekt weiter zu integrieren. Die Situation im Norden Benins ist derart komplex, dass daran kein Weg vorbeiführt. Die Menschen müssen aktiv dazu beitragen, Konflikte konstruktiv zu lösen. Das bedeutet vor allem auch, lokalen Meinungsführer/-innen eine Schlüsselrolle im Projekt zu geben. Klar ist: Mit dem Karité-Projekt stärken wir nicht nur die sozioökonomische Position der Frauen und tragen zur Einkommensförderung in Familien bei, sondern leisten einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Radikalisierung vor Ort. ■

Das Projekt Karité in Kürze

Mehr Einkommen dank Sheabutter

■ Die Früchte des Karitébaums liefern wertvolles Speise- und Hautpflegefett, die Sheabutter, die im In- und Ausland sehr beliebt ist. Das gemeinsame Sammeln und Verarbeiten von Kariténüssen gehört für viele Frauen im Norden Benins zu den Haupteinkommensaktivitäten und prägt die lokale Kultur. Doch die Bäume sind von der Abholzung bedroht.

Das Projekt Karité fördert das Bewusstsein der Bevölkerung für die soziale, wirtschaftliche und ökologische Bedeutung der Karitébäume, stärkt die Sammlerinnen und Verarbeiterinnen durch Schulungen in ihren Kompetenzen und unterstützt die Wiederaufforstung sowie nachhaltige Produktionsmethoden. Derzeit profitieren rund 5000 Menschen in fünf Kommunen direkt vom Projekt, rund 3600 davon sind Frauen.

Auch die soziale Kohäsion ist Teil des Projekts. Durch die Arbeit in Kooperativen erhöhen die Projektteilnehmenden nicht nur ihr Einkommen, sie verringern auch das gesellschaftliche Misstrauen, das radikale Gruppen schüren und sich zunutze machen.





NEIN!

ZUR SVP-CHAOS-INITIATIVE

AM 14. JUNI 2026

ARBEITSPLÄTZE UND WOHLSTAND AUFS SPIEL SETZEN?

Mit der Chaos-Initiative fallen die bilateralen Verträge mit der EU weg. Damit wird der Zugang zum europäischen Markt für Schweizer Unternehmen viel schwieriger. Das gefährdet Arbeitsplätze und Wohlstand in der Schweiz.

NEIN!

Ohne Bilaterale: **2'545** Franken
weniger Einkommen pro Jahr.

DIE SCHWEIZ ISOLIEREN?

In einer unsicheren Welt braucht die Schweiz verlässliche Partner. Die Chaos-Initiative setzt das Verhältnis zu unseren befreundeten Staaten aufs Spiel. Gerade in der aktuellen Weltlage ist das ein grosses Risiko für die Schweiz.

NEIN!

50% des Schweizer Handels
findet mit Europa statt.

SCHWEIZER LÖHNE GEFÄHRDEN?

Heute schützen Kontrollen und klare Regeln die Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen. Fallen diese Schutzmassnahmen weg, drohen tiefere Löhne und mehr Unsicherheit.

NEIN!

Zum Schutz der Schweizer Löhne:
35'000 Lohnkontrollen pro Jahr

DIE PFLEGE IM ALTER GEFÄHRDEN?

Ein grosser Teil des Pflegepersonals in der Schweiz kommt aus dem Ausland, trotzdem fehlt es schon heute an Pflegefachpersonen. Die Chaos-Initiative verschärft den Personalmangel massiv und gefährdet unsere Gesundheitsversorgung.

NEIN!

Rund **1/3** des Pflegepersonals
kommt aus dem Ausland.