

Herausgegeben von der Interprofessionellen Gewerkschaft der Arbeiter*innen - IGA
Oetlingerstrasse 74, 4057 Basel, www.viavia.ch/IGA/, iga@viavia.ch, 061 681 92 91

Kein Einkommen in Zeiten der Corona-Pandemie?

Festangestellte erhalten in der Regel via Arbeitgeber*innen über die Kurzarbeitsentschädigung einen Lohnersatz. Trotzdem hören wir von Arbeitgeber*innen, die sich weigern, für ihre Angestellten Kurzarbeit zu beantragen. Wer auf Abruf arbeitete, einen befristeten Arbeitsvertrag hatte, selbständig oder temporär beschäftigt war und nun ohne Arbeit da steht, wird von Seiten der Sozialversicherungen im Normalfall diskriminiert. Der Bundesrat teilte in der Pressekonferenz vom 20.3.2020 mit, dass die Regelungen für Kurzarbeit nun auf diese prekären Arbeitsverhältnisse ausgeweitet werden. Er stellte umfangreiche finanzielle Hilfen, beispielsweise auch für Selbständigerwerbende, in Aussicht und versprach eine rasche und unkomplizierte Umsetzung. Aber: Wie all diese Versprechen konkret umgesetzt werden sollen, ist bis jetzt unklar. Deswegen befürchten wir trotz der Aussagen des Bundesrates, dass Menschen mit niedrigem Einkommen einmal mehr für diese Krise bezahlen werden.

Die IGA wird zusammen mit anderen Gruppen dafür kämpfen, dass die Betroffenen ihren Einkommensverlust beispielsweise kantonal ausgeglichen bekommen. Dafür möchten wir die Fälle möglichst vieler Betroffener sammeln.

Wenn du betroffen bist, benötigen wir von dir die genauen Angaben deines Arbeitsverhältnisses, des Arbeits- resp. Lohnausfalls sowie deine Personalien inkl. Kontoangaben. (siehe Antragsformular)

Wir werden anschliessend eure Anträge z.B. an den kantonalen Krisenfonds stellen. Wir fordern, dass mit den bereits gesprochenen Staatsgeldern nicht primär Fluglinien und die Renditen der Grosskonzerne gerettet, sondern eure Einkommensausfälle finanziert werden.

Wir können keine Garantie geben, ob und wann ein Lohnausfall entschädigt wird. Bei existentiellen Notsituationen ist eine Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung oder der Sozialhilfe ratsam.

Den Antrag und allfällige weitere Unterlagen schickt ihr am besten per E-Mail an iga@viavia.ch oder per Post an: IGA, Oetlingerstrasse 74, 4057 Basel.

IGA BERATUNG:

In den nächsten Wochen werden wir die Beratung im IGA-Lokal zu den üblichen Öffnungszeiten (Montag, Dienstag, Donnerstag 14-17 Uhr) weiterführen. **Diese wird aber bis auf Weiteres auf TELEFON und E-MAIL umgestellt.** Melde dich also per Telefon 061 681 92 91 oder per E-Mail iga@viavia.ch.

NEU GIBT ES ZUSÄTZLICH DAS SOLIFON für Arbeiter*innen von der Gruppe 'Kleinbasel Solidarisch'. Zusammen mit 'Kleinbasel Solidarisch' sammelt die IGA aktuelle Fälle, um damit Druck auf die Politik ausüben zu können. Die Hotline von 'Kleinbasel Solidarisch' ist unter der Nummer **077 937 49 24** zu folgenden Zeiten in Betrieb:

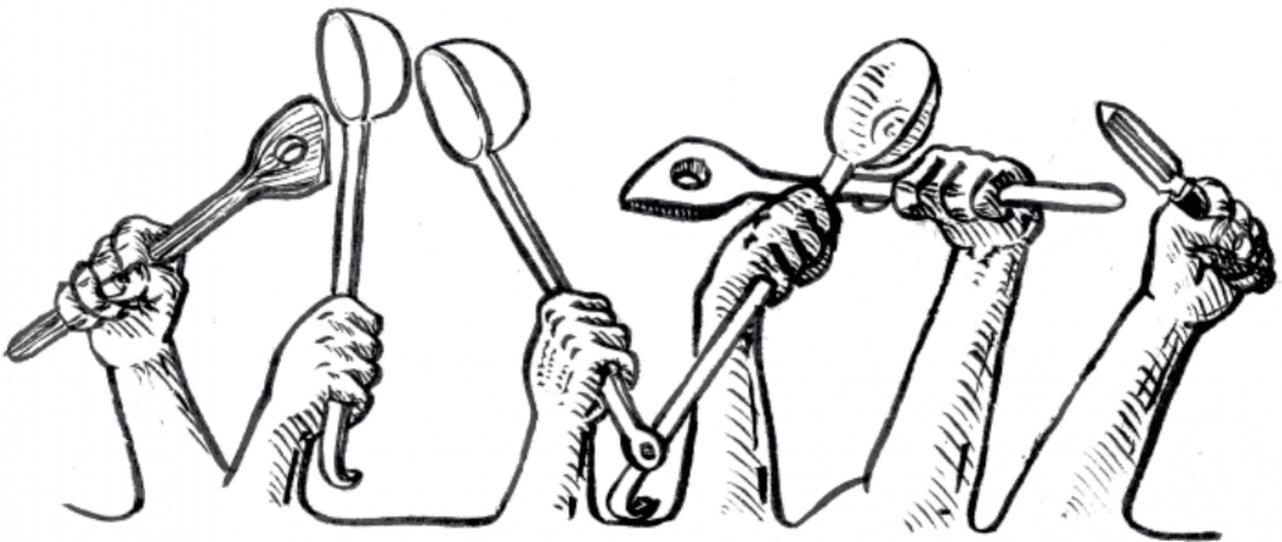
- Montag (14-16 Uhr)
- Mittwoch (10-12 Uhr)
- Freitag (18-20 Uhr)

Beratungen in DE / EN / FR / ESP / POR / TUR und auf Anfrage in weiteren Sprachen.

Wir wünschen euch alle Gesundheit und trotz den Umständen eine gute Zeit. (Hans-Georg)

Arbeiter*innen- Organisierung im Gastro- und Kultursektor

hältnisse wurden von unserer Chefin bewusst instabil gehalten, so hat sie grösstmöglichen Handlungsspielraum. Sie hat sich immer gegen klarere Strukturen gewehrt.“



Organisierung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz bekanntlich eine Seltenheit. Umso mehr gilt das für den Kultur- und Gastronomiesektor. Und wenn es dann mal zu solchen Versuchen kommt, fehlt oft die Aufmerksamkeit und Unterstützung - sei es von Gewerkschaften oder der ausserparlamentarischen Linken. Doch es gibt diese Organisationsprozesse und wir sollten sie stärker wahrnehmen und aus ihnen lernen. In drei Betrieben ist die IGA zurzeit unterstützend beteiligt. Wir haben mit den Angestellten über ihre Erfahrungen geredet.

TEIL I

Letzten Herbst, erzählt Laura, habe das gesamte Team des Soup&Chill eine Mail von der Chefin – bzw. der Präsidentin des Trägervereins – erhalten: Es sei etwas Schlimmes passiert und deshalb sei es Zeit einen Schnitt mit allen zu machen. Das Schlimme? Meinungsverschiedenheiten zwischen ihr und einer Teamleiterin.

Der kleinen Minderheit, die einen festen Vertrag hatte wird daraufhin gekündigt und die übrigen Angestellten, welche nur Saisonverträge hatten, erhalten keine Vertragsverlängerung für die Wintersaison. Laura sagt, sie war sich gar nicht bewusst, wie prekär ihre Beschäftigungslage war. Es war immer einfach klar, dass der Vertrag auf die nächste Saison hin verlängert wird, weil zwischen Chefin und Team ein familiäres, manchmal fast schon distanzloses Verhältnis herrschte. Spätestens mit dem Mail wurde Laura klar: „Die Arbeitsver-

Top-Down-Wohltätigkeit

Das Soup&Chill ist eine soziale Einrichtung welche v.a. im Winter warme Mahlzeiten für obdachlose Menschen zur Verfügung stellt. Finanziert wird das Projekt zu einem Teil durch die Stadt und durch die C. Merian Stiftung sowie die GGG. Zum grösseren Teil stammen die Gelder von Privatpersonen und -Unternehmen aus Basel. Hier ist die Chefin gut vernetzt. Sie hat den Laden über ihre Beziehungen zu reichen Wohltäter*innen aufgebaut und denkt deshalb, dass sie ihn nach Lust und Laune schmeissen kann – egal was das für die Lohnabhängigen bedeutet. Und während sie selbst immer mit dem Wohl der Gäste argumentiert, verhält es sich aus Lauras Perspektive genau umgekehrt. „Unsere Arbeit besteht sehr wesentlich aus den sozialen Beziehungen, die wir zu den Gästen aufbauen. Solche Kündigungen – und es gab bereits vor dieser Kündigungswelle, zahlreiche plötzliche Entlassungen – ent-reissen den Gästen immer wieder wichtige Bezugspersonen.“

Die rausgeschmissenen Angestellten haben sich im letzten Herbst sofort getroffen, um nach Wegen zu suchen, sich zu wehren. „Etwas vom ersten was wir zusammen gemacht haben war gemeinsam eine Mail zu verfassen. Darin haben wir uns an alle Mitglieder des Trägervereins gewendet, an die Stiftungen und überhaupt an alle Menschen, die in einem Bezug zum Soup&Chill stehen. Wir haben die Situation erläutert, die hohe Fluktuation im Betrieb aufgezeigt und Gespräche über eine Lösung für alle gefordert.“

Selbstverwaltung: naheliegend und doch fern

Nach einer anfänglichen Euphorie und vielen bestärkenden Rückmeldungen hätte sich aber schnell eine gewisse Ernüchterung eingestellt. Die Geldgeber*innen wollten sich nicht einmischen und die arbeitsrechtliche Ausgangslage ist schlecht. „Wir sind nun auf dem juristischen Weg mit Lohnklagen wegen missbräuchlicher Kündigung. Fast wichtiger ist uns aber eigentlich der Ort.“ Über das Zusammenkommen hat das Team des Soup&Chill realisiert: Sie könnten dieses soziale Projekt auch selber verwalten. „Wir arbeiten alle sehr gerne hier und hängen uns rein – das Problem ist die Chefin.“ Laura vermutet, dass es geholfen hätte sich bereits vor der Eskalation zu organisieren, um dann stärker auftreten zu können. „Was wir bräuchten ist ganz klar eine Demokratisierung dieses Projekts.“ Sprich: Mehr finanzielle Transparenz, mehr Mitsprache, mehr Selbstverwaltung. „Niemand weiss, was die Grundlagen sind, um in den Trägerverein zu kommen. Dieser Verein hat nicht mal auffindbare Statuten. Das ist eine Strategie, um sich gegen Mitsprache zu wehren!“

Wie es nun weitergeht ist für Laura noch unklar. Die Dynamik der Mitarbeiter*innen-Versammlungen hat nachgelassen und es scheint sich jetzt auf die Lohnklagen zu fokussieren. „Ich bin mir aber sicher, dass das Soup&Chill – sowohl für die Gäste, wie für die Angestellten – ein viel besserer Ort wäre, wenn wir ihn demokratisieren könnten. Wir werden dran bleiben und wer weiss, vielleicht tut sich ja nochmals eine Perspektive auf.“

Macht von unten, statt Wohlwollen von oben

In „alternativen“ Betrieben stossen Arbeitskämpfe auf ganz eigene Probleme, welche aber etwas überaus Typisches für moderne Konzepte von Arbeit sind: Während die formellen Hierarchien gleich bleiben, wird auf informeller Ebene eine gemeinsame Identität beschworen. Während es also weiterhin die Chef*innen sind, welche die gesamte Kontrolle über die Einnahmen und Ausgaben (und Abschöpfungen), über Einstellungen und Kündigungen haben, wird von den Arbeiter*innen erwartet, dass sie sogar noch über ihre eigentliche Arbeitszeit hinaus mit dem Kopf beim Betrieb sind - „Teil der Familie“ sind.

Wenn es dann irgendwann trotzdem zu Konflikten kommt – häufig wegen ökonomischer Engpässe und der Abwälzung der Kosten – trifft das die Lohnabhängigen oft überraschend und ohne Bewusstsein für die eigene Kraft und das Potenzial der Organisation. Gerade deshalb sei es so wichtig, dass wir uns auch in den linken Betrieben als Lohnabhängige organisieren,

sagt Sandro. Er arbeitet im Humbug, einer alternativen Konzerthalle, an der Kasse. Seit einigen Monaten treibt er dort gemeinsam mit anderen eine Mitarbeiter*innen-Organisation voran. Bei der Projektleitung stossen sie damit auf sehr offene Ohren. „Der Punkt ist für uns aber, dass wir nicht vom Wohlwollen abhängig sein, sondern die Mitbestimmung der Basis strukturell im Betrieb verankern möchten.“ Mit regelmässig stattfindenden Mitarbeiter*innen-Versammlungen, eigenen Delegierten an den Planungssitzungen und mehr Zahlentransparenz soll das erreicht werden.

Innerbetriebliche Gegenmacht aufzubauen ist ein langwieriger Prozess, der auch einiges an Herzblut erfordert. Umso wichtiger ist es für die IGA solche Versuche zu unterstützen und zu verbreiten. Denn die solidarische Organisation der Lohnabhängigen im Betrieb macht die Perspektive der Arbeiter*innen-Selbstverwaltung auf und bedeutet sich der individualisierten Ohnmacht der Arbeitswelt praktisch entgegenzustellen. Gerade in den ganzen alternativen Betrieben – egal ob sie tatsächlich soziale Werte haben, oder nur Etiketten – wäre das dringend nötig.



Termine

Die offenen Sitzungen heissen neu 'Planungssitzung'. Dies haben wir so an der Jahresplanungssitzung entschieden. **Die Planungssitzungen finden zurzeit nicht statt im IGA Lokal, sondern werden per Videokonferenz über die Bühne gebracht.** Wenn du interessiert bist, schicke eine E-Mail an iga@viavia.ch. Dasselbe gilt für die Vorstandssitzungen. **Auch die GV vom 23. April 2020 ist vorerst abgesagt.**

Die **Steuererklärung** kann wegen Corona neu **bis Ende Mai** eingereicht werden, das heisst ohne Verlängerungsantrag per Karte.

Internationaler Frauen*tag 8. März ...in Corona-Zeiten: das ist wie die Liebe in Zeiten der Cholera...

Dabei hatte die Nachfolgegruppe des Frauen*streik-Komitees 2019 keinen Aufwand gescheut, um basisdemokratisch ein Programm zu entwerfen, das dem Raumangebot der Kaserne Ehre tat. Zweimal war die mehrere hundert Personen starke Frauen*streik-Community aufgerufen worden, um Wünsche und Vorstellungen einzubringen. Eine breite Palette von Workshops, Diskussionen und feministischen Inputs resultierte und entsprach der Diversität dieser Community, bestens geeignet, um die drei grosszügigen Räume und die beiden Nachmittage des 7. und 8. März zu füllen. Es gab viel Lustbetontes: eine gemeinsame Schlemmerei mit türkischen Köstlichkeiten; ein Tanzworkshop, dessen Performance auf dem Theaterplatz ein neues, aktives Lebensgefühl ausdrückte; ein DJ*ing-Kurs, der intensiv, aber gar nicht so laut war; Basteln ausserhalb der Norm und die selbstbestätigende Abwehr sexistischer und diskriminierender Verbalien ...Kreativität macht Spass!

Eher Angebote, Selbstdefinition und eigene Position zu klären und voranzutreiben, hiessen: Utopien entwerfen, Freiheit feministisch definieren, seiner Sexualität sicher werden, sich als Migrant*in organisieren und Teil wer-

Sozialhilfekürzungen in Baselland - wie weiter?

Der Regierungsrat legte ein Massnahmepaket zur Sozialhilfe vor. Verschiedene politische Vorstösse haben die Regierung veranlasst, die Sozialhilfe BL einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen. Das Resultat ist eine Neugestaltung der Sozialhilfe, ein neuer Gesetzesentwurf der Sozialhilfe BL liegt vor. Dazu gehört die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dazu gehört, Anreize zu stärken. Dazu gehört, bessere Rahmenbedingungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration zu schaffen. Die persönliche Situation soll dabei ins Zentrum gestellt werden und besser berücksichtigt werden, dadurch soll eine spezifischere Förderung möglich sein. Und jetzt, das tönt ja alles sehr vernünftig, oder? Ihr erinnert euch, die Motion von Peter Rüeblli verlangte 30 % Kürzung des Grundbedarfs in Baselland, womit das Bonus-Malus-System mit einer stufenweisen Erhöhung ab 2023 eingeführt werden sollte. Die Kürzungen sind mit dem

den der städtischen Gesellschaft. Schliesslich durften auch die grossen Anliegen des Frauen*streiks am 8. März nicht fehlen: Wie Sorgeleistung noch immer übersehen, verachtet, unterbezahlt und geschulmeistert wird, brachte das CARE-Manifest-Kollektiv angriffig und stolz ins Bewusstsein; der Abgrund zwischen weiblichen Biografien und Altersvorsorge nach Schweizer Modell wurde wieder einmal vorgeführt (unsere Reaktion auf die Revisionsvorhaben von AHV und BVG braucht Vorbereitung) und die weibliche Nähe zum Schicksal des Klimas aufgezeigt...

Alles da und so viel Perfektion der Koordinierung durch das Organisationskomitee und Helfer*innen, Kindergärtner, Beobachtung des Gesprächsklimas, Gastgeber*innen...aber was hilft's, wenn frau überall die Corona-Ansteckung fürchten muss: Zu Wenige liessen sich aus dem Angst-Winkel herbeiholen: Wir warten auf den 14. Juni 2020 für den richtigen Neustart. (Susy)

Manifest: <https://www.fraum.ch/frauenstreik/>

Katrin Meyer zu einer feministischen Definition von Freiheit: www.denknetz.ch/video



**Der Care-Sektor
subventioniert den Rest
der Wirtschaft –
nicht umgekehrt.**

neuen Gesetzesentwurf und den oben genannten Veränderungen nicht einfach per se weg, sondern finden trotzdem statt. Die Zweiklassengesellschaft auch noch bei der Sozialhilfe, wollen wir das? Die stufenweise Anhebung im Bonus-Malus-System ist ein guter Nährboden für Willkür. Wer kontrolliert die Kontrollierenden? Wer entscheidet, wer schlussendlich 10 % mehr Grundbedarf verdient und wer 30 %? Diesen offenen Fragen sollten sich alle stellen, die irgendwie im Sozialbereich tätig sind und über Menschen und ihr Dasein entscheiden. Dass neu auch noch die Working Poor-Arbeitenden gegen die Sozialhilfebeziehenden ausgespielt werden, wobei gesagt wird, dass ein*e Sozialhilfebeziehende*r nicht mehr haben soll, als ein*e Working Poor-Arbeitende*r, spitzt das Ganze zu und lenkt von der eigentlichen Strategie der Kürzung ab. (Cathérine, Mitglied Bündnis gegen Sozialhilfekürzungen BL: <https://verkehr-bl.ch>)

Medienmitteilung UFS & Avenir Social, 31.1.20:

<https://www.sozialhilfeberatung.ch/entry/weitere-unmenschliche-verschaerfung-im-kanton-baselland>

Arbeitsverhältnis angestellt selbständig

Arbeitsvertrag: schriftlich (beilegen) mündlich

Arbeitgeber*in:

Name _____

Adresse _____

Tel. /Email _____

Selbständige Tätigkeit:

Arbeitnehmer*in / selbständig Erwerbende*r:

Name _____

Adresse _____

Tel. /Email _____ (für Rückfragen wichtig!)

AHV Nr. _____

Konto IBAN: _____

Arbeitsbeginn: _____

Art der Arbeit: _____

Vereinbarte Arbeitszeit:

täglich _____ an diesen Tagen _____

wöchentlich / monatlich total _____

Tatsächliche Arbeitszeiten in den letzten 3 Monaten;:

Wie wurde die Arbeitszeit erfasst: _____
(Belege bereithalten)

Vereinbarter Lohn: Fr. _____ / Stunde / Monat

Tatsächlicher ausbezahlter Nettolohn in den letzten 3 Monaten:

Fr. _____
Fr. _____
Fr. _____

Lohnausfall durch den Arbeitsausfall wegen Corona: Total Fr. _____

für die Zeit von _____ bis _____

Wurde beim Arbeitgeber der Lohn für den Arbeitsausfall geltend gemacht? Was war die Reaktion?

Beziehen Sie/ Bezieht Du
Sozialhilfe ?

Taggelder der Arbeitslosenversicherung?

IV oder Unterstützung durch andere Versicherungen?

Bemerkungen:

Ort & Datum: _____

Unterschrift: _____

zurück an IGA, Oetlingerstrasse 74, 4057 Basel

