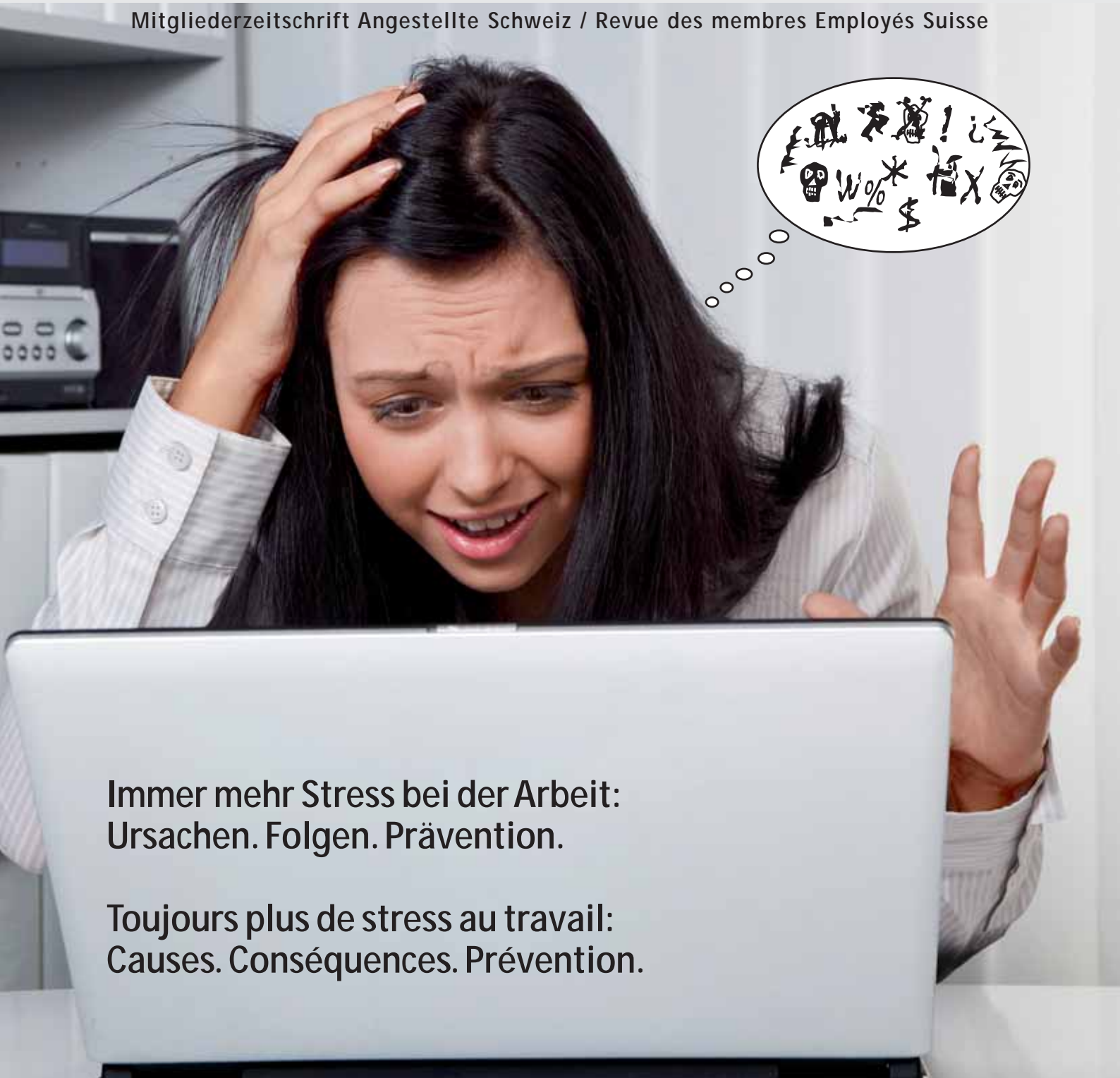


APUNTO

Mitgliederzeitschrift Angestellte Schweiz / Revue des membres Employés Suisse



**Immer mehr Stress bei der Arbeit:
Ursachen. Folgen. Prävention.**

**Toujours plus de stress au travail:
Causes. Conséquences. Prévention.**

**Beachten Sie bitte die Beilage:
Weiterbildungsbroschüre der Angestellten Schweiz**

Nr. 1 im Fernstudium

Bachelor- und Master-Studiengänge in Wirtschaft, Management, Informatik und Technik

flexibel – praxisnah – eidgen. anerkannt – preislich moderat

- **80% Selbststudium** – betreut und Lernplattform-unterstützt
- **20% Präsenzunterricht** in Zürich, Basel, Bern oder Brig

FFHS 

Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig

Mitglied der SUPSI

www.ffhs.ch
027 922 39 00 oder 044 842 15 50

Dank 15% Rabatt:
CHF 221.– an
Prämien gespart.



FORMULA



Z.B. Haftpflicht, Vollkasko und Insassenschutz bei einem VW Golf 1.8 TSI

Gratis-Telefon 0800 881 882
www.generali.ch/angestellte



Einfach

 **Angestellte**
Schweiz

 **GENERALI**

Bank Coop: Exklusive Vergünstigungen für Mitglieder der Angestellten Schweiz



Sie profitieren von:

- Vorzugszinsen auf Hypotheken
- Rabatten im Wertschriftengeschäft
- Reduktionen bei Kartengebühren
- Ermässigungen für die Finanzplanung sowie von weiteren attraktiven Produkten und Dienstleistungen zu fairen Konditionen.

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:
0800 88 99 66,
www.bankcoop.ch/angestellte-schweiz

fair banking

bank coop



Recht:
Undank ist der
Welten Lohn – wenn
man sich nicht
wehrt – Seite 34

Conseil juridique:
Avec l'ingratitude pour
toute récompense –
si on ne se défend pas
– page 35

Inhalt

**Immer mehr Stress bei der Arbeit:
Ursachen. Folgen. Prävention.**

**Toujours plus de stress au travail:
Causes. Conséquences. Prévention.**

- 04 Stress: Befeuert – überhitzt – ausgebrannt
- 07 Stress au travail:
ne pas être prisonnier de son poste
- 09 Burnout: Berg-und-Talfahrt der Gefühle
- 12 Burnout:
les montagnes russes des sentiments
- 13 Interview mit Margot Vanis:
Kurzfristiger Stress ist motivierend,
wird er zum Dauerzustand, ist er gefährlich
- 14 Interview avec Margot Vanis.
Un stress de courte durée est stimulant.
Un stress permanent est dangereux.
- 15 6 Wochen Ferien für alle, das leuchtet ein –
Interview mit Martin Flügel und Susanne Blank
- 17 6 semaines de vacances pour tous,
ça tombe sous le sens –
interview avec Martin Flügel et Susanne Blank
- 18 100 Jahre Gesamtarbeitsvertrag
- 21 Mehr Weiterbildungsangebote
bei den Angestellten Schweiz
- 22 Occupy-Bewegung:
Träume einer besseren Welt
- 24 Social Media – nur die Resonanz zählt
- 25 Buchtipp: Der Irrtum Powerpoint
- 26 Mit der «Prince Abbas» auf dem Nassersee
- 28 News
- 32 Erfolg aus der Rechtsabteilung

Mut zur Musse



Reto Liniger
Redaktor Apunto

Mehr soziale Gleichheit, stärkere Kontrolle der Banken, weniger Stress und Hektik, mehr Zeit zum Leben. Das sind einige Forderungen der weltweiten Occupy-Bewegungen. Die Gesellschaft sei in eine Richtung pervertiert, die krank mache, unter dem Diktat der Wirtschaft stehe und vom Kapitalismus zerfressen sei, monieren sie. Die Ideen dieser jungen Bewegung sind alle gut gemeint; konkrete Verbesserungsvorschläge haben die Aktivisten jedoch kaum im Köcher – das könnte ihnen zum Verhängnis werden. Lesen Sie den Bericht zur Occupy-Bewegung in dieser Ausgabe.

Leugnen können wir es nicht. Unser hektisches Leben und der immer anspruchsvollere Arbeitsalltag haben Spuren hinterlassen. Der Stress in der Arbeitswelt hat zugenommen und sich in unserer Gesellschaft als Konstante eingemistet – und wird

gar als Begleiter akzeptiert. Ich stresse, also bin ich, lautet das Motto heute. Wer keinen Stress hat, wird gar als unwichtig oder arbeitsfaul stigmatisiert. Doch die Kollateralschäden dieser Entwicklung hat nicht nur die Occupy-Bewegung erkannt – Ärzte und Psychologen schlagen Alarm ob der zunehmenden Zahl an Burnout-Fällen.

So leicht lässt sich eine in Bewegung geratene Gesellschaft nicht entschleunigen – da können auch die wohlwollenden Forderungen der Occupy-Bewegung nichts daran ändern. Doch Auszeiten von der Hektik braucht jeder. Die 6 Wochen Ferien-Initiative von Travail.Suisse (sie kommt am 11. März vors Volk) fördert genau dies. Bereits die griechischen Dichter bezogen einen grossen Teil ihrer Inspiration aus der Musse. Work-Life-Balance heisst das heute. Nur wer genügend Musse hat, kann auch den Stress bei der Arbeit aushalten. Mut zur Musse könnte daher das Motto fürs 2012 heissen.

In diesem Sinne wünsche ich IHNEN viel Musse und Ruhe beim Lesen des ersten Apunto im neuen Jahr. ■

Le courage de s'accorder du temps libre

Davantage de justice sociale, un contrôle renforcé des banques, moins de stress et de bousculade, davantage de temps pour vivre. Ce sont là quelques-unes des revendications des mouvements mondiaux Occupy. Selon eux, la société est pervertie et rend malade, sous le dictat de l'économie et dévorée par le capitalisme.

Nul ne peut le contester. Notre vie sous pression et notre quotidien toujours plus exigeant ont laissé des traces. Le stress au travail a augmenté et s'est installé comme une constante dans notre société – il est même accepté comme un compagnon. Je stresse, donc je suis. Telle est la devise d'aujourd'hui. Ceux qui ne sont pas stressés sont considérés comme des fainéants ou des quantités négligeables. Le mouvement Occupy n'est cependant pas le seul à constater les dégâts collatéraux de cette évolution. Médecins et psychologues tirent la sonnette d'alarme, eu égard au nombre

toujours plus élevé de cas de «burnout».

Il n'est pas si facile de ralentir une société en mouvement. Même les revendications bienveillantes du mouvement Occupy n'y changeront rien. Pourtant, tout le monde a besoin de temps libres pour s'extraire un peu de la bousculade du quotidien. C'est exactement ce que réclame l'initiative «six semaines de vacances pour tous» de Travail Suisse (qui doit être soumise au vote populaire le 11 mars prochain). Les poètes grecs puisaient déjà l'essentiel de leur inspiration dans leurs loisirs. Aujourd'hui, on parle de Work Life Balance. Seuls ceux qui ont suffisamment de loisirs peuvent compenser le stress au travail. Ayons le courage de nous accorder des temps libres. Tel pourrait être le slogan pour l'année 2012.

C'est dans cet esprit que je vous souhaite une lecture reposante et récréative avec le premier numéro Apunto de l'année. ■



Nerven

Druck

Hektik

Krankheit

Mitarbeiter

Befeuert – überhitzt – ausgebrannt

Nichts prägt die moderne Arbeitswelt
so sehr wie der Stress.
Haben wir ihn im Griff oder er uns?

ARBEIT

STRESS

Belastung

Probleme

Mitarbeiter



E

s gibt für die News-Redaktorin Rita nichts Langweiligeres als Arbeitstage, an denen nichts läuft. Sie hat lieber zu viel als zu wenig zu tun. Erst wenn die Meldungen in grosser Zahl eintrudeln, läuft sie zu Hochform auf. Ohne etwas Hektik ist sie nicht kreativ.

Auch der Laborant Peter ist keiner, der bei der Arbeit Daumen drehen will. Aber im Moment gibt es so viel zu tun, dass er zu keiner ruhigen Minute mehr kommt. Er fürchtet, dass er vor lauter Pressieren einen schlimmen Fehler machen könnte. Seit Wochen plagt ihn ein hartnäckiges Kopfweh.

Seit sie die Leitung des Projekts übernommen hat, ist Ingenieurin Priska nur noch am Reagieren. Sie schiebt Abend für Abend und oft auch an Wochenenden Überstunden. Wenn sie nach Hause kommt, sinkt sie, ohne ihrem Mann berichtet zu haben, wie der Tag war und ohne Nachtsessen ins Bett. Sie hat das Gefühl, es am Morgen bald nicht mehr zur Arbeit zu schaffen.

Die drei Beispiele zeigen: Stress ist nicht gleich Stress. Während Rita ein gewisses Mass davon braucht, damit sie überhaupt in Fahrt kommt, empfindet Peter den Stress als zu viel. Priska fühlt sich von ihm ganz übermannt. Den positiven Stress, den Rita erlebt, nennt man Eustress. Er beflügelt und macht nicht krank. Sehr wohl aber der Distress, den Peter und Priska erleben. Beim Laboranten zeigen sich als erste Symptome Angst und Kopfweh, Priska steht kurz vor dem Zusammenbruch.

Volkskrankheit Stress

Eine Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco bringt es an den Tag: Der Stress am Arbeitsplatz hat in der Schweiz in den letzten Jahren massiv zugenommen (siehe dazu das Interview auf Seite 13). Ein Drittel der Erwerbstätigen fühlt sich häufig oder sehr häufig gestresst. Nur 13% sind nie gestresst. Dazu kommt, dass auch mehr Arbeitende den Stress schlecht oder gar nicht mehr bewältigen können (7%).

Als Hauptursache des Stresses geben die Befragten Unterbrechungen an. Aber auch der Zeitdruck in Form von Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck ist ein häufiger Stressor. Erst dann folgen Umstrukturierungen und Neuorganisationen. Weniger ins Gewicht fallen lange Arbeitszeiten und Arbeitsplatzunsicherheit. Das sind, ausser dem letztgenannten, organisatorische Faktoren. Stress auslösen können aber auch innere Konflikte eines Menschen aufgrund der Arbeitsbedingungen. Unser auf Seite 9 dargestelltes Beispiel zeigt, wie eine Entfremdung vom Job schliesslich zu einem Burnout geführt hat.

Dass das Seco eine umfassende Stressstudie durchgeführt hat, war notwendig und richtig. Aber was nützt sie, wenn daraus jetzt keine konkreten Anti-Stress-Projekte entstehen? Nur mit einer informativen Website hat man den Stress noch lange nicht bekämpft. Er wird unsere Volkswirtschaft weitere Milliarden jährlich kosten (für das Jahr 2000 – damals war der Stress noch klar weniger verbreitet – wurden die Kosten auf vier Milliarden Franken geschätzt. Für 2010 wurde schon gar keine Schätzung mehr gemacht). Der Wille, an der Situation etwas zu ändern, scheint beim Seco nur begrenzt vorhanden. Sinnvoll wären griffige und konkrete Massnahmen, die Arbeitgeber und Mitarbeitende zu konstruktiven Lösungen ermutigen würden.

Stress macht krank

Als Karoshi – Tod durch Überarbeiten – bezeichnet man in Japan einen plötzlichen berufsbezogenen Tod. In Frankreich sind mehrere Fälle von Selbstmord am Arbeitsplatz bekannt geworden. Der Tod ist die schlimmstmögliche Folge von Stress. Aber auch wenn man am Leben bleibt, sind die Stressfolgen höchst unangenehm. Brigitta Danuser, die Leiterin des Institut universitaire romand de santé au travail (IST), zählt im Apunto-Interview (Seite 7) als Stressfolgen u. a. Schlafstörungen, Skelett- und Muskelerkrankungen und Herzprobleme auf. Dazu kommen psychische Leiden wie Angststörungen, Depressionen, Gereiztheit oder Schwermütigkeit. Dass Stress krank macht, steht für sie ausser Zweifel. «Man kann aber auch sagen, dass das Krankheitsrisiko mit der Intensität des Stresses steigt», ergänzt sie.

Zwischendurch kurz mal Stress zu haben schadet dem Organismus nicht. «Es ist der chronische Stress, der schadet», sagt Danuser. «Man legt Pendenzenlisten an, man beginnt zu grübeln, man zweifelt an der eigenen Leistungsfähigkeit, man schläft nicht mehr gut und man nimmt zu oder ab.» Als einen der Hauptfaktoren sieht die Arbeitsgesundheitsexpertin die Angst um den Arbeitsplatz.

Wenn gar nichts mehr geht: Burnout

Die Projektleiterin Priska, von Natur aus fröhlich und sozial, mag nicht mehr erzählen

Länger arbeiten muss nicht krank machen

Viele Unternehmen haben wegen des starken Frankens im letzten Jahr die Arbeitszeit erhöht. Ökonomisch macht das Sinn, wie eine Studie von Professor George Sheldon von der Universität Basel zeigt. Sie kommt zum Schluss, dass «eine Verlängerung der Regelarbeitszeit ein gangbarer Weg ist, um drohende Entlassungen zu vermeiden». Aber was sind die Auswirkungen auf die Gesundheit? Um es gleich vorwegzunehmen: Es gibt keine Studien, die das schlüssig beantworten würden.

Vor allem gibt es nur ganz wenige Untersuchungen, welche die Auswirkungen von 1 bis 3 Mehrstunden pro Woche, und davon sprechen wir, zum Gegenstand haben. Eine eindeutige Aussage gibt es lediglich für den Blutdruck, der bereits ab einem Pensum von mehr als 40 Wochenstunden signifikant zunimmt. Bezüglich Herzkrankheiten, Diabetes, Schlaflosigkeit, Unfällen oder Einschränkungen des Gedächtnisses kann ein gewisser Einfluss vermutet werden.

Umgekehrt kann auch Kurzarbeit, die aktuell wieder zum Thema wird, Stress und Krankheiten auslösen – weil man Angst hat, den Arbeitsplatz ganz zu verlieren oder weil man sich schämt, wenn einen die Nachbarn an Wochentagen zu Hause beobachten.

Nützliche Links

Wenn Sie zu viel Stress haben, lassen Sie sich beraten! Infos finden Sie hier:

- > Gesundheitsförderung Schweiz: www.gesundheitsfoerderung.ch
- > Institut für Arbeitsmedizin: www.arbeitsmedizin.ch
- > Institut universitaire romand de santé au travail: www.i-s-t.ch

und nicht mehr essen; sie zieht sich zurück. Magenweh und Verdauungsbeschwerden sind ständige Begleiter, und den Schlaf, den sie so dringend nötig hätte, findet sie fast nicht mehr. Laut Danuser sind dies alles mögliche Hinweise auf ein Burnout. Medizinisch gesehen ist ein solches nichts anderes als eine Erschöpfungsdepression. Wenn die Arbeit die Ursache ist, spricht man aber von Burnout – das klingt schliesslich mehr nach Einsatz und Leistung und kann darum auch von Managern akzeptiert werden. (Mehr zu Burnout in den Interviews auf Seite 9 und 13.)

Vorbeugen ist besser als heilen

Bevor er zum Problem wird, soll man den Stress vermeiden, rät Brigitta Danuser. Wenn man ihn am Arbeitsplatz nicht abbauen kann, soll man sich einen Arbeitsplatzwechsel überlegen. Aushalten soll man ihn nur, wenn voraussehbar ist, dass er bald verschwinden wird – z. B. weil der mühsame Chef in einem halben Jahr pensioniert wird.

Der Arbeitgeber, der die Persönlichkeit des Angestellten schützen muss, hat für klare Arbeitsverhältnisse zu sorgen. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. zwei Chefs hat, sind Konflikte vorprogrammiert. Für Anliegen des Angestellten muss der Arbeitgeber ein offenes Ohr und Verständnis haben.

Brigitta Danuser kritisiert, dass Angestellte dauernd beurteilt werden, häufig aufgrund zweifelhafter Kriterien. «Wir sollten auch unsere Beziehung zur Arbeit überdenken», fordert sie zudem, «Arbeit ist nur eine unserer Rollen im Leben.» Auf der Ebene der Gesellschaft sieht sie eine dringende Notwendigkeit, dem Einzelnen mehr Autonomie, mehr Handlungsspielraum zu geben: «Jede(m) könnte man z. B. das Recht geben, zwei oder drei bezahlte Jahre zu beziehen für Weiterbildung oder Kinderbetreuung.» ■

Hansjörg Schmid

Un entretien avec la Professeur Brigitta Danuser

Stress au travail: ne pas être prisonnier de son poste

Spécialiste en médecine du travail, Brigitta Danuser dirige l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST). Situé à Lausanne depuis 1994, il regroupe les structures pré-existantes de Lausanne et Genève. Après des années d'assistantat en médecine générale à Zürich et en Suisse orientale, elle s'est consacrée à la médecine du travail à l'Institut de l'EPFZ, dès 1987, et à Londres (1991). Titulaire de la chaire de médecine du travail de l'Université de Lausanne depuis 2003, elle dirige l'IST depuis octobre 2005. Elle a présidé l'Association des médecins du travail suisses jusqu'en 2010.

Subissez-vous du stress dans votre travail?

Je subis passablement de stress, en effet. Le stress est toujours lié à des contraintes. Mais j'ai aussi des ressources, notamment dans le domaine de l'organisation. Je peux planifier ma manière de travailler. Le fait de rencontrer du succès dans mes projets, de participer à des réseaux nationaux et internationaux m'aide également à gérer le stress.

Une nouvelle étude du Seco le constate clairement: le niveau de stress a nettement augmenté depuis 2000. Etes-vous surprise?

Non, je ne suis pas surprise. Le monde du travail devient de plus en plus concurrentiel. Aujourd'hui, une seule personne se retrouve à faire le travail qui était effectué par deux ou trois autres en 2000. La souffrance a augmenté et elle se manifeste de diverses façons. Certains deviennent nerveux. D'autres ne savent plus par quelle tâche commencer. Les symptômes physiques sont fréquents: troubles du sommeil, du squelette et des muscles, problèmes cardio-vasculaires. Les symptômes psychiques apparaissent également: troubles anxio-dépressifs, irritabilité, troubles du sommeil, troubles de l'humeur.

Donc, on peut mourir de trop travailler, comme le karoshi des Japonais?

Les suicides au travail, par exemple en France, montrent qu'on peut mourir au travail. Pour ce qui est de mourir du stress lui-même, le karoshi est connu, mais il n'y a pas de cas répertoriés en Europe. En Grande-Bretagne, les Whitehall Studies ont montré que les personnes stressées ont un risque 2 fois plus élevé de voir apparaître une maladie liée au stress sur une période de cinq ans. C'est l'une des études les plus citées, mais il y en a d'autres. On peut dire aussi que le risque de maladie augmente avec l'intensité du stress. Il est donc question de dose-réponse: plus il y a de stress, plus grand est l'effet.

Quelles sont les conséquences à long terme du stress?

Un stress de courte durée n'a pas vraiment d'effet sur l'organisme, à moins de subir un choc très important qui comporte le risque de mourir d'un excès d'adrénaline. C'est le stress chronique qui a un effet sur l'organisme avec les conséquences suivantes: on se met à faire des listes, on rumine, on doute de ses performances et de ses capacités, des symptômes physiques ou

psychiques apparaissent tels que troubles du sommeil, gain ou perte de poids. Ensuite, des maladies peuvent apparaître, comme déjà évoquées plus haut. Un des plus grands facteurs de stress est la peur de perdre son emploi. Or, celle-ci est devenue chronique, et l'enquête de santé de 2002 a montré que les salariés qui craignent de perdre leur emploi présentent plus de problèmes de santé. Perdre son emploi est une menace pour ce qui constitue la base même de la vie, tant le travail est important au niveau du statut social.

Lorsqu'on a mal au dos, on peut compter sur la sympathie de ses collègues.

Mais celui qui s'avoue victime de dépression suscite la méfiance...

Il est vrai que les maladies psychiques sont mal perçues. Si l'on dit d'un vendeur qu'il est dépressif, la question va se poser sur son attitude face au client. La peur des maladies mentales est liée à l'idée que la personne concernée n'est pas totalement fiable. Il faudrait faire une campagne d'information à ce sujet et les personnes qui sont passées par là devraient pouvoir témoigner.

Quelle est la différence entre dépression et burn-out?

En principe, le burn-out est une dépression d'épuisement. Les deux diagnostics ont beaucoup de choses en commun et le traitement est pratiquement le même. Le burn-out se traite comme une dépression, avec des antidépresseurs et une psychothérapie qui aide la personne à mieux gérer sa vie. Il reste que l'élément déclencheur du burn-out est le travail, alors que la dépression est liée à beaucoup d'autres éléments. Dans la thérapie du burn-out, il faut donc d'abord corriger la relation avec le travail. Mais cela ne suffit pas toujours: je connais des médecins qui n'ont pas pu reprendre leur activité médicale, ou seulement après quatre ou cinq ans. Normalement, le burn-out dure environ une année. Mais en fin de compte, il y a des gens qui doivent tout de même changer de travail.

Existe-t-il des signes avant-coureurs de burn-out?

Le burn-out se caractérise par 1. un épuisement physique ou émotionnel, 2. une dépersonnalisation: perte d'empathie, détachement excessif dans les rapports avec autrui, cynisme et 3. un manque d'accomplissement personnel: plus le sujet fait d'efforts pour faire face, plus il s'épuise, plus il se démotive



et il commence à avoir des doutes sur ses capacités. Ses performances s'en ressentent également. Les problèmes de santé associés sont les maux de tête, les douleurs d'estomac, les rhumes à répétition, les troubles intestinaux, les perturbations du sommeil. Le changement de personnalité comme c'est le cas par exemple d'une personne empathique et sociale qui montrerait progressivement un détachement excessif dans son rapport avec autrui est un vrai signe d'alarme.

Qu'en est-il du mobbing?

Le mobbing ou harcèlement moral, c'est compliqué. C'est toujours problématique d'intervenir dans les relations entre personnes. Il est dès lors conseillé de s'adresser à des centres spécialisés pour cela. Il n'y a pas toujours de solution, et je pense qu'il faut parfois se résoudre à quitter son emploi. On ne devrait jamais être prisonnier de son poste. Bien sûr, les gens voudraient porter leur cas devant la justice. Mais la Suisse n'est pas les Etats-Unis. Chez nous, celui qui a gain de cause reçoit 3000 ou 4000 CHF et le chemin pour y arriver est long.

Les Romands se trouvent, selon une étude du Seco, deux fois plus souvent hors d'état de gérer leur stress. Est-ce dû à des conditions de travail plus dures ou au fait que les Romands se plaignent plus?

La crise a touché la Suisse romande plus fortement que la partie alémanique. Il y a aussi la plus grande proximité de la frontière, surtout à Genève.

Que conseillez-vous à ceux qui sont déjà malades du stress et que les médicaments n'aident plus beaucoup?

Qu'ils viennent à notre consultation «souffrance au travail», ouverte depuis mai 2011! Ils recevront des conseils et des recommandations sur la base d'une analyse de leur situation. Présentent-ils déjà des symptômes induits par le stress? Nous évaluons également leurs ressources avant de déboucher sur l'une ou l'autre des trois possibilités qui leur est donnée. En effet, la personne a le choix entre réduire son stress, quitter son poste ou supporter la situation. Cette dernière solution peut par exemple être privilégiée si le stress est lié à un supérieur qui va prendre sa retraite dans les six mois. Notre consultation, prise en charge par la l'assurance maladie de base, permet de discuter ces trois possibilités et d'évaluer les solutions.

Que peuvent faire les employeurs pour faire en sorte de réduire les sources de stress inutile au travail?

Des mesures peuvent être prises au niveau de l'organisation du travail. Il faut faire en sorte d'éviter les demandes



Brigitta Danuser.

Berg-und-Talfahrt der Gefühle

Erst als ihm der Hausarzt die Diagnose stellte, realisierte Hartmut Lamott, warum er sich so schlapp und antriebslos fühlte: Er war in ein Burnout gefallen. Ausgerechnet er als ausgebildeter Psychologe! Lesen Sie, wie und warum es passierte und wie Hartmut Lamott wieder aus dem Tief fand.

conflictuelles, par exemple s'il y a deux chefs. Une fois les exigences clairement posées, l'employé doit être en mesure de les remplir. Enfin, l'employé doit aussi avoir l'impression qu'il sera entendu et soutenu en cas de problème.

Que faudrait-il faire pour que, d'ici 2021, il soit possible de dire que les Suisses souffrent significativement moins dans leur travail?

Une des choses à faire serait d'arrêter l'évaluation permanente des employés, souvent basée sur des critères qui ne sont pas bons. Deuxièmement, il conviendrait de changer notre relation au travail qui est seulement un de nos rôles dans la vie. D'une manière générale, il serait bon de donner une marge de manœuvre à l'individu. On pourrait dire par exemple que chacun a le droit de prendre deux à trois ans payés par la Confédération pour se consacrer à sa formation ou à ses enfants. Donner plus d'autonomie au travailleur est une recette contre le stress. Certes, cette approche contredit la volonté actuelle de toujours intervenir au niveau de l'entreprise, de changer l'organisation. Donner plus de flexibilité à l'individu serait finalement plus efficace. ■

Propos recueillis par Mohammad Farrokh

An jenem Morgen fühlte sich Hartmut Lamott so übermannt von Niedergeschlagenheit, aber auch Angst, dass er beschloss, seinen Hausarzt aufzusuchen. «Ich hatte Panik. Vielleicht, dachte ich, stimmt mit meinem Herzen etwas nicht. Ich zitterte, hatte Schweissausbrüche. Ich war nicht mehr in der Lage, Auto zu fahren. Wäre ich zur Arbeit gegangen, ich wäre nur dagesessen und hätte teilnahmslos auf den Bildschirm gestarrt.» Der Arzt sagte schliesslich zu ihm: «Sie wissen sicher selber, was Sie haben.» «Nein», erwiderte der Patient. Da eröffnete ihm der Arzt, dass er ein Burnout habe. Hartmut Lamott war baff. Ihn, den Psychologen, der sich selber für die Burnout-Prophylaxe eingesetzt hatte, hatte diese Krankheit getroffen. Und er hatte es nicht einmal realisiert.

Das war vor knapp zwei Jahren, Lamott stand kurz vor dem 57. Geburtstag. Mit ruhiger, leiser Stimme erzählt der gebürtige Deutsche, wie er den Zusammenbruch damals erlebt hat. Er wählt seine Worte mit Bedacht und formuliert druckreife Sätze. Man spürt, wie ihm das dramatische Erlebnis eingefahren ist, aber es wird auch sofort offensichtlich, dass er sich viele Gedanken darüber gemacht und Konsequenzen gezogen hat. Hartmut Lamott, ein grosser, gepflegter Mann, wirkt heute gefasst und wieder im Leben angekommen.

Entfremdung von der Arbeit

Um zu verstehen, warum er in ein Burnout, respektive eine Erschöpfungsdepression, wie er es lieber nennt, geraten sei, müsse man zwei Ebenen betrachten, sagt Hartmut Lamott: die Persönlichkeit und das strukturelle Umfeld. Er schildert sich als neugierigen, analytischen und gründlichen Menschen, der sich nicht mit der erstbesten Erklärung zufrieden gibt. Entscheidungen fällt er, wenn er ein gutes Bild der Situation hat. Dieser Persönlichkeitszug sei mehr und mehr in Konflikt mit dem Arbeitsumfeld geraten. Lamott arbeitete viele Jahre als Personalentwickler in einem grossen, global tätigen IT-Unternehmen. Dieses richtete sich immer mehr auf Prozesse aus, die Weiterbildungsbudgets wurden zusammengestrichen, Entscheidungen immer kurzfristiger gefällt. In den letzten eineinhalb Jahren hatte der HR-Mann, der in einer Matrix eingeordnet war, auf der internationalen Ebene vier verschiedene Vorgesetzte an vier Orten auf der Welt, nämlich Singapur, Kanada, Belgien und United Kingdom. Persönlich getroffen hatte er sie entweder einmal oder nie. So zu arbeiten ging Hartmut Lamott, dem Beziehungen sehr wichtig sind, immer mehr gegen den Strich. Es entsprach nicht seinen Überzeugungen. Aber er machte weiter. «Ich hätte auf die Bremse treten, mal innehalten sol-

len», sagt er im Nachhinein. «Aber ich hatte den Mut nicht, die Firma rechtzeitig zu verlassen.» Er erinnert sich, wie er sich sogar vor seiner Frau für seinen Job rechtfertigte, obwohl er selbst nicht mehr überzeugt war, dass es der richtige für ihn war.

Existenzangst

So kam der Tag, an dem alles anders wurde. Der Hausarzt erklärte dem Ausgebrannten, dass er nichts mehr für ihn tun könne. Er brauche Hilfe von einem Spezialisten. Via ein Kriseninterventionszentrum trat Lamott umgehend in eine Klinik mit einer Abteilung für Stressfolgeerkrankungen ein. «Jetzt war ich das erste Mal als Patient in einer solchen Institution, und es hat grosse Verunsicherung ausgelöst», erinnert er sich an diesen Tag. «Zuerst war es schwierig. Ich habe ständig gegrübelt und mich gefragt, ob ich je wieder so funktionieren werde wie vorher. Ich hatte grosse Existenzängste.» Die Klinik stellte ein speziell auf ihn zugeschnittenes Programm

«Es war ernüchternd festzustellen, dass ich mir nicht mehr als drei, vier Begriffe merken konnte.»

mit Massnahmen wie Gesprächstherapie, Gruppentherapie, Stresspräventionstraining, Ergotherapie, Akupunktur, autogenes Training, aber auch einem leichten Medikament für einen besseren Schlaf zusammen.

Nachdem Hartmut Lamott nicht einmal eine Woche in der Klinik war, bekam seine Frau ein Telefon von seinem Chef. Er erklärte ihr, dass ihr Mann angedeutet habe, er wolle nicht bis zur Altersgrenze im Unternehmen bleiben. Darum wolle er ihm ein Austrittsangebot machen. Er müsse sich aber in zwei bis drei Wochen entscheiden. «Meine Frau war blank entsetzt», erinnert sich Lamott. «Sie ärgerte sich darüber, dass man mich schon nach einer Woche Absenz loshaben wolle. Sie redete, um mich zu schützen, zuerst gar nicht mit mir darüber. Ich glaube zwar nicht, dass es vom Chef so gedacht war, aber es kam im dümmsten Moment. Einen solchen Entscheid fällen zu müssen, störte den Heilungsprozess massiv.»

Acht Wochen verbrachte Lamott in der Klinik. Den Aufenthalt und die Therapiemassnahmen schätzt er als sehr hilfreich ein, insbesondere die Gespräche. «In der Gesprächsgruppe musste ich zuerst meine

Auf hoher See tankt Hartmut Lamott jeden Sommer neue Kraft.



Burnoutgefährdet? So verhalten Sie sich richtig

Hartmut Lamott rät allen, die Gefahr laufen könnten, in ein Burnout zu geraten oder schon eines haben, sich selbstkritisch mit folgenden Fragen auseinander zu setzen:

- > Nehme ich in meinem Arbeitsumfeld mehr und mehr zynische und sarkastische Bemerkungen wahr, auch bei mir selber?
- > Fühle ich mich im Team isoliert?
- > Erhalte ich mein Gehalt für meine gern erbrachte Leistung oder ist es ein Schmerzensgeld?
- > Hat sich mein Verhalten gegenüber Freunden und/oder der Familie verändert?
Hat sich das Verhalten der Freunde oder der Familie mir gegenüber verändert?
- > Habe ich Zukunftsängste? Nehme ich sie ernst, setzt ich mich mit ihnen auseinander?
- > Welchen Stellenwert hat mein jetziges Einkommen?
Wie könnte ein Leben mit finanziellen Einbussen, aber mehr Lebensqualität aussehen?

Wenn die Antworten auf diese Fragen kritisch sind, holen Sie sich Hilfe. Haben Sie keine falsche Scham. Es geht um Ihre Gesundheit, Ihre Arbeitsfähigkeit ist Ihr Kapital. Das Leben liegt noch vor Ihnen!



Rolle finden», denkt er belustigt zurück, «ich war ja nicht als Psychologe da, sondern als Patient.» Am Schlimmsten findet er im Rückblick die Einschränkung der kognitiven Fähigkeiten: «Ich bekam ein Training für Konzentration und Gedächtnis. Es war ernüchternd festzustellen, dass ich mir zuerst nicht mehr als drei, vier Begriffe merken konnte. Es hat sehr lange gedauert, bis das besser wurde.»

Neuorientierung

Auf die Entlassung wurde der Patient vorbereitet, indem u. a. ein Tagesablauf geplant wurde. So toll funktionierte das dann allerdings in der Praxis nicht. Tage, die zuvor durch Arbeit, respektive Therapien

ausgefüllt waren, waren jetzt ziemlich leer. Fixpunkte blieben wenigstens eine Zeit lang die Gespräche mit dem Oberarzt, die weitergeführt wurden.

«Das Gefühl von Hilflosigkeit, Unsicherheit und Selbstzweifeln kann man nicht einfach abducken.»

Hartmut Lamott gab sich schliesslich selber ein handwerkliches Projekt – er strich zwei Monate lang das Haus neu und verbrachte einen Teil des Sommers auf der Ostsee. Gleichzeitig begann er, sein Berufsleben neu zu ordnen. Er arbeitet heute als selbstständiger

Berater in der Personal- und Organisationsentwicklung. Das Pensum hat er reduziert. «Das kann so bleiben oder mehr werden», sagt er. Finanziell muss er eine empfindliche Einbusse hinnehmen, da er keine Invalidenrente bezieht.

Für die Frau und die Kinder sei es auch eine harte Zeit gewesen, betont Lamott. Sie hätten es plötzlich mit einem anderen Menschen zu tun gehabt und sie hätten ihm nicht helfen können. Nach dem Klinikaufenthalt seien Themen aufgetaucht, über die man sich gar nicht so richtig zu reden traute.

Die Frage, ob er denke, dass es bestimmte Typen von Menschen gebe, die burn-outgefährdet seien, stimmt Hartmut Lamott sehr nachdenklich. Er glaubt, dass es vor

allem Menschen treffe, die sich mit der Firma identifizieren, die ein hohes Mass an Verbindlichkeit haben und die nachdenken über das, was sie tun. Er äussert die klare Meinung, dass die Chefs viel mehr darüber wissen müssten, wie Menschen funktionieren. «Das MBA qualifiziert nicht für die Führung von Menschen», ist er überzeugt. «Die üblich gewordene Reduktion von Mitarbeitern auf Prozess-Schnittstellen und Erfüller von Pflichtenheften ist menschenfeindlich und schadet letztlich dem Unternehmen.»

Ein anderer Mensch

«Die Erfahrungen, die ich gemacht habe, fahren einem so in die Knochen, das vergisst man nie mehr», sagt Lamott rückblickend. «Das Gefühl von Hilflosigkeit, Unsicherheit und Selbstzweifeln kann man nicht einfach abducken.» Aber das Erlebnis hatte für ihn auch sein Positives: «Ich bin heute ein anderer Mensch. Ich habe gelernt, und lerne noch immer, Nein zu sagen, in allen Lebensbereichen. Ich versuche, nur noch das zu tun, was ich möchte. Und ich arbeite nur noch mit Leuten zusammen, bei denen ich das Gefühl habe, dass ich etwas bewirken kann.» ■

Hansjörg Schmid

Les montagnes russes des sentiments

Il aura fallu que son médecin pose le diagnostic de «burnout» pour que Marc Lamott comprenne pourquoi il se sentait épuisé, comme s'il était vidé. Pour en cerner les motifs, il faut prendre deux aspects en considération, explique-t-il, à savoir la personnalité et l'environnement structurel. Marc Lamott se présente comme un esprit curieux, rationnel et scrupuleux. Il prend des décisions lorsqu'il a une vision claire de la situation. Selon lui, ce trait de caractère est de plus en plus souvent en conflit avec son milieu professionnel.

Marc Lamott travaille depuis de nombreuses années dans le domaine du développement personnel au sein d'une société informatique de taille mondiale. Mais l'organisation est de plus en plus orientée vers les processus, des budgets de formation ont été supprimés, les décisions sont prises dans des délais toujours plus brefs. Travailler dans ces conditions ne correspond plus aux convictions de Marc Lamott. Pourtant, il continue. «J'aurais dû ralentir, lever le pied», explique-t-il rétrospectivement. Mais je n'ai pas eu le courage de quitter l'entreprise lorsque cela aurait été le bon moment.»

L'aide d'un spécialiste

Puis est venu le jour où tout a basculé. Le médecin expliqua à son patient exténué qu'il avait besoin de l'aide d'un spécialiste. Par le biais d'un centre d'intervention de crise, Marc Lamott a été admis sans délai dans une clinique dotée d'un service qui soigne les maladies liées au stress. Un programme sur mesure lui a alors été proposé.

Moins d'une semaine après son admission en clinique, la femme de Marc Lamott recevait un appel téléphonique de son supérieur lui expliquant son intention de soumettre une offre de démission. Marc

Lamott disposait d'un délai de deux à trois semaines pour prendre sa décision. «Ma femme était hors d'elle», se souvient-il. «Je ne pense pas que cela était intentionnel de la part de mon chef, mais cette demande arrivait au plus mauvais moment. L'obligation de prendre une telle décision a perturbé gravement le processus de guérison.»

Marc Lamott a passé huit semaines en clinique. Il considère que son séjour et le traitement thérapeutique lui ont été d'un précieux secours, les entretiens en particulier.

Devenu un autre homme

Aujourd'hui, Marc Lamott est consultant indépendant dans le domaine du développement personnel et de l'organisation. Il a réduit le champ de son activité. «Mes expériences passées sont restées gravées en moi, je ne suis pas près de les oublier», explique-t-il rétrospectivement. «Le sentiment de détresse, d'incertitude, l'absence de confiance en soi, tout cela ne peut pas être balayé d'un revers de main.» Mais ce vécu a eu aussi son côté positif. «Je suis devenu un autre homme. J'ai appris à dire non. Je m'efforce de faire ce que j'ai envie.» ■

Hansjörg Schmid

«Kurzfristiger Stress ist motivierend, wird er zum Dauerzustand, ist er gefährlich»

Die aktuelle Stressstudie 2010 des Seco bestätigt die Annahme: Der Stress am Arbeitsplatz hat massiv zugenommen. Margot Vanis war Koordinatorin der Studie. Im Interview zeigt sie auf, wo die Gründe für die Zunahme liegen und wie man Stress reduzieren kann.



Margot Vanis.

Die Stressstudie 2010 hat festgestellt: Mehr Leute sind heute wegen ihrer Arbeit gestresst. Sind Sie überrascht?

Nein. Der Zeitdruck hat zugenommen. Erwerbstätige müssen vermehrt unter Termindruck arbeiten. Auch die zunehmende Unternehmensführung mit Zielen ist problematisch. Ziele sollten den vorhandenen Ressourcen angepasst werden. Wer jedes Jahr anspruchsvollere Ziele setzt, die Erwerbstätigen nur an den gesetzten Zielen misst und die geleisteten Arbeitszeiten in Vergessenheit geraten, fördert die so genannte interessierte Selbstgefährdung. Das heisst, der Arbeitnehmende lässt alles ausser Acht, nur um die gesteckten Ziele zu erreichen. So kommen die Leute wirklich in Stress und arbeiten rund um die Uhr, um die Ziele zu erreichen.

Welches sind weitere konkrete Belastungsfaktoren?

Weitere Stressoren sind Unterbrechungen und Umstrukturierungen. Wichtig scheint mir auch die Effort-Reward Imbalance. Das heisst, der eigene Aufwand und die dafür erhaltene Belohnung stehen für die Erwerbstätigen in einem Missverhältnis. Es geht nicht nur um Lohn, sondern auch um Immaterielles wie Wertschätzung und Anerkennung. Organisatorische Probleme sind auch gewichtige Stressoren. Unklare Aufträge wirken belas-

tend, werden diese hingegen klar und nachvollziehbar formuliert, gibt das Sicherheit und Struktur. Auch die emotionale Dissonanz generiert Stress; dies als Folge unserer zunehmenden Dienstleistungsgesellschaft. Man ist gezwungen Gefühle zu zeigen, die nicht den wahren entsprechen, z. B. wenn jemand dauernd lächelt im Umgang mit unzufriedenen Kunden oder Kontrolleure im Bus und Zug freundlich bleiben müssen, auch wenn sie auf aggressive Kundschaft treffen.

Welche Folgen kann übermässiger Stress haben?

Kurzfristiger Stress kann motivierend wirken. Problematisch wird es, wenn der Stress ein Dauerzustand ist. Man wird zuerst weniger freundlich und reagiert genervt. Später kann er zu Ängsten, Depressionen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen. Stress führt also nicht nur zu psychischen Erkrankungen, sondern auch zu physischen. Im Privatleben vernachlässigt man Beziehungen, obwohl Beziehungen eigentlich wichtig

wären, um Stress abzufedern. Wenn man weniger Sport macht, weil man Stress hat, kommt man in einen Teufelskreis.

Wie kann man sich denn vom Stress befreien?

Pausen machen. Und den Ursachen von Stress nachgehen. Erst wenn man genau hinschaut, kann man auch Massnahmen dagegen entwerfen. Wichtig wäre auch, das Gespräch mit Mitarbeitern und dem Chef zu suchen. Nicht nur die grosse Arbeitsmenge stresst. Es sind auch organisatorische Abläufe, die eine Rolle spielen. Man muss auch Prioritäten setzen, für Ruhezeiten sorgen, sich bewegen und Beziehungen pflegen.

Was müssten Arbeitgeber tun, damit ihre Angestellten sich nicht unnötig stressen?

Er sollte die Mitarbeitenden bei wichtigen Entscheidungen einbeziehen und sie Arbeitsabläufe selber organisieren lassen. Der Arbeitgeber sollte ein gewisses Mass an Autonomie gewähren und ein kooperatives Klima im Arbeitsteam fördern. Es braucht auch eine gute Arbeitsplanung. Übermässiger Stress wirkt sich immer auf die Qualität der Arbeit aus. Der Arbeitgeber hat also ein grosses Interesse daran, dass die Belastungsfaktoren möglichst reduziert werden. Vorgesetzte sollten respektvoll sein und unterstützend wirken, Rückmeldungen zur geleisteten

Stressstudie

Die aktuelle Stressstudie finden Sie auf der Homepage des Seco. Weitere Infos zu Stress und Massnahmen dagegen finden Sie unter: www.stressnostress.ch

Arbeit geben sowie die Mitarbeitenden ermutigen, bei wichtigen Entscheidungen mitzuwirken.

Diese Stressstudie war ein riesiger Aufwand. Was wird nun basierend auf dieser Studie konkret gemacht, um zu verhindern, dass in 10 Jahren der Stress in den Betrieben noch grösser ist?

Wenn wir die Zahl der chronisch Gestressten auf diesen Niveau halten können, ist es gut, da die Ansprüche weiter steigen werden. Wir wollen die Betriebe für Massnahmen zur Prävention und zum Abbau von Stress sensibilisieren. Eine konkrete Massnahme ist die Website www.Stressnostress.ch. Dort können sie eine persönliche Standortbestimmung in

Bezug auf ihre Stressbelastung machen. Es gibt auf der Seite auch eine Checkliste, mit welcher Führungskräfte eine Einschätzung der Stressbelastung ihrer Mitarbeitenden vornehmen können. ■

«Un stress de courte durée est stimulant. Un stress permanent est dangereux.»

L'étude 2010 du Seco sur le stress confirme cette hypothèse: le stress au travail a considérablement augmenté. Margot Vanis, coordinatrice de l'étude, nous expose dans cet entretien les motifs de cette évolution et nous livre quelques pistes pour réduire le stress.

Selon le constat de cette étude 2010 sur le stress, les gens stressés par leur travail sont de plus en plus nombreux. Cela vous surprend-il?

Non. C'est de plus en plus la course contre la montre. La population active doit faire face à une pression des délais toujours plus grande dans leur travail. La tendance à gérer l'entreprise à partir d'objectifs est également problématique. Il serait préférable d'ajuster les objectifs aux ressources disponibles. Fixer chaque année des objectifs plus élevés, évaluer les individus par rapport à des objectifs, et ne pas tenir compte des heures effectuées, cela revient à encourager la mise en danger de soi par intérêt. Autrement dit, l'employé délaisse tout, à la seule fin d'atteindre les objectifs imposés. C'est alors que les personnes deviennent réellement stressées et travaillent 24 heures sur 24 pour réaliser les objectifs.

Quels peuvent être d'autres facteurs concrets de surmenage?

Les interruptions et les restructurations constituent d'autres facteurs de stress. Le déséquilibre entre l'effort fourni et la récompense (Effort Reward Imbalance) me semble également important. Autrement dit, il y a souvent un décalage entre l'investissement individuel et le salaire reçu en contrepartie. Il ne s'agit pas uniquement d'argent, mais aussi de valeurs immatérielles telles que l'estime et la reconnaissance. Les problèmes d'organisation sont d'autres facteurs significatifs de stress. Des tâches mal défi-

nies sont une source de fatigue, tandis que des tâches formulées de façon claire et compréhensible sont structurantes et donnent de l'assurance. Les dissonances émotionnelles, une conséquence de notre société de plus en plus tournée vers le service, génèrent aussi du stress. De plus en plus, il nous est demandé de montrer des sentiments qui ne correspondent pas à ceux que l'on éprouve réellement, comme telle personne qui garde toujours le sourire, même avec des clients insatisfaits, ou encore les contrôleurs dans le bus ou dans le train, qui doivent rester aimables, y compris face à une clientèle agressive.

Quelles peuvent être les conséquences d'un stress excessif?

Un stress de courte durée peut être stimulant. Cela devient problématique lorsque le stress est un état permanent. On est tout d'abord moins aimable et on réagit avec énervement. Ensuite, cela peut conduire à des angoisses, des dépressions et des maladies cardiaques et circulatoires. Le stress provoque des maladies non seulement psychiques, mais également physiques. Dans la vie privée, on néglige les relations, bien que celles-ci soient essentielles pour amortir le stress. Si on fait moins de sport pour cause de stress, cela revient à entretenir un cercle vicieux.

Que peut-on faire pour se libérer du stress?

Faire des pauses. S'intéresser aux racines du stress. Identifier les causes du stress pour trouver les moyens de l'éradiquer. Il est essentiel de rechercher le dialogue avec les employés et le chef. Un gros volume de travail a également un effet stressant. Mais les processus organisationnels jouent également un rôle. Il convient aussi de fixer des priorités, de prévoir des temps de repos, de bouger et d'entretenir des relations.

Que devrait faire l'employeur pour ne pas stresser inutilement ses employés?

Il devrait impliquer les salariés dans les décisions importantes et leur permettre d'organiser eux-mêmes leur travail. L'employeur devrait accorder un certain degré d'autonomie et favoriser une ambiance de coopération au sein des équipes. Cela exige une planification efficace des activités. Un stress excessif se répercute toujours sur la qualité du travail. L'employeur a donc tout intérêt à réduire au maximum les facteurs de surmenage. Les supérieurs devraient se montrer respectueux, apporter un soutien, fournir des feedbacks sur le travail accompli et encourager les employés à prendre part aux décisions importantes.

Cette étude sur le stress a représenté un travail colossal. Que sera-t-il fait, concrètement, à partir des conclusions de cette enquête, pour prévenir une nouvelle aggravation du stress dans l'entreprise dans dix ans?

Si nous parvenons à maintenir le nombre des stressés chroniques à son niveau actuel, ce sera déjà bien, dans la mesure où les exigences vont continuer de croître. Nous souhaitons sensibiliser les entreprises à des actions de prévention et d'élimination du stress. Le site www.stressnostress.ch fournit un exemple d'action concrète. Vous pouvez y faire un diagnostic individuel de votre charge de stress. Ce site propose aussi une check-list pour permettre aux cadres d'évaluer le stress de leurs collaborateurs. ■

> L'étude sur le stress est disponible sur le site du Seco. D'autres informations sur le stress et l'élimination du stress sont publiées à cette adresse: www.stressnostress.ch

«6 Wochen Ferien für alle – das leuchtet ein!»

Gegen mehr Ferien ist aus Angestelltensicht eigentlich nichts einzuwenden. Aber was erwidert man dem Arbeitgeber, der jammert, dass er sich das nicht leisten könne oder sogar droht, dass er die Löhne senken müsse? Die Apunto-Redaktoren haben die Initianten der Ferieninitiative mit solchen und anderen kritischen Fragen konfrontiert. Interviewpartner waren Martin Flügel, Präsident von Travail.Suisse, und Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik.

Travail.Suisse fordert zusammen mit den Mitgliedsverbänden 6 Wochen Ferien.

Bietet ihr euren Mitarbeitern so viel Ferien?

Martin Flügel (MF): Unsere Mitarbeiter können über 5 Wochen Ferien so frei verfügen, wie es die betrieblichen Notwendigkeiten zulassen. Dazu kommt eine Woche Ferien zwischen Weihnachten und Neujahr für alle.

Die Konjunkturaussichten sind trübe.

Der Euro und der Dollar bleiben gegenüber dem Franken schwach – und ihr wollt mehr Ferien. Das kann sich doch gar niemand leisten. Verschliesst ihr die Augen vor den wirtschaftlichen Tatsachen?

Susanne Blank (SB): Man darf nicht so kurzfristig denken. Als wir die Initiative lancierten, war Hochkonjunktur. Wenn sie 2018 in Kraft tritt, wird dies wohl auch wieder so sein. 6 Wochen Ferien sind ein langfristiges Projekt.

MF: Initiativen, die etwas für die Arbeitnehmenden verlangen, kommen nie zum richtigen Zeitpunkt... Es gibt eine sechsjährige Übergangsfrist, dann wird die sich jetzt abnähende Krise sicher vorbei sein.

Mehr Ferien, das wünscht sich sicher jeder Angestellte. Aber wie soll er noch mehr Ferien beziehen, wenn er schon nicht recht

dazu kommt, das jetzige Mass an Ferien einzuziehen und Überstunden zu kompensieren?

MF: Mögliche Schwierigkeiten beim Bezug der Ferien ändern nichts an der Richtigkeit der Initiative. Es ist eine Tatsache, dass zu wenig Erholungszeit die Gesundheit schädigt. Die Belastung hat massiv zugenommen, was zu jährlich 10 Milliarden Franken Gesundheitskosten führt. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, dass die Angestellten die Ferien beziehen können. Viele nehmen sie leider nicht wahr.

Es kommt aber noch ein Aspekt dazu: Die Hälfte der Angestellten arbeitet heute gar nicht mehr bis zur ordentlichen Pensionierung. Diese Menschen sind ausgebrannt oder demotiviert. Das ist besorgniserregend, denn in Zukunft werden uns Arbeitskräfte fehlen. Darum sollen alle Angestellten genug Ferien haben, um sich zu erholen. Das kommt sowohl dem Arbeitsmarkt zugute wie auch den Sozialwerken.

Wenn es aber nun der Arbeitgeber einfach nicht schafft, weil er so viel Arbeit hat?

MF: Wir haben im Moment das Problem, dass die Unternehmen mit Unterbeständen arbeiten. Daran ändert eine Woche mehr Ferien nichts. Ein Arbeitgeber, der seine Angestellten nicht in die Ferien schicken kann, muss so oder so Arbeitskräfte einstellen.



Martin Flügel,
Präsident Travail.Suisse.

«Mehr Ferien könnt ihr haben», wird sich der eine oder andere Arbeitgeber sagen, «aber dann verdient ihr weniger Lohn, schliesslich muss ich mehr Personal einstellen, damit die Arbeit gemacht wird.» Ist das der Preis, den die Angestellten für mehr Ferien bezahlen müssten?

SB: In den letzten 20 Jahren ist die Produktivität rund 5-mal mehr gestiegen als die Löhne. Diese Lücke wollen wir mit unserer Initiative ein Stück weit schliessen. Lohnsenkungen sind darum überhaupt nicht angebracht.

MF: Wie gesagt haben die Arbeitgeber 6 Jahre Zeit, sich auf die neue Situation einzustellen.

Was rät ihr dem Kleinunternehmer, der sagt, dass er den Betrieb nicht mehr halten kann, wenn seine drei Spezialisten zwingend mehr Ferien beziehen müssen?

MF: Wenn das so schwierig wäre, dürfte dieser Unternehmer auch niemanden einstellen, der Militärdienst leisten muss. Ferien haben einen klaren Mehrwert: Erholte Angestellte arbeiten produktiver und motivierter und sie sind gesünder, werden also weniger Ausfälle haben.

SB: Es werden alle gleich lange Spiesse haben, auch die Konkurrenten. Eine zusätzliche Woche Ferien muss zudem nicht unbe-

«Ich sehe keinerlei Anzeichen, dass eine Woche mehr Ferien die Schweizer Wirtschaft in den Abgrund stürzen würde.»

Martin Flügel

dingt bedeuten, dass ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum abwesend ist. Man kann Ferien ja auch tageweise beziehen, dann fällt das weniger ins Gewicht. Man sollte aber nicht die ganzen Ferien so verstükkelt beziehen, mindestens ein längerer Block muss sein, sonst erholt man sich zu wenig.

Man kann sicher davon ausgehen, dass ausgeruhtere Angestellte produktiver sind. Könt ihr aber belegen, dass die Produktivität so stark steigt, dass die verlorenen Arbeitsstunden voll kompensiert werden?

MF: Ich kenne keine Studie, die das einfach so aufzeigen würde. Dass es aber positive Effekte gibt, ist erwiesen. Aber es muss ja nicht immer alles in Zukunft kompensiert werden. Die Angestellten haben nach 20 Jahren massiver Produktionssteigerung jetzt einfach eine Verbesserung zugute. Ich sehe keinerlei Anzeichen, dass eine Woche mehr Ferien die Schweizer Wirtschaft in den Abgrund stürzen würde...

Der Bundesrat, der Nationalrat und der Ständerat, alle lehnen die Initiative «6 Wochen Ferien für alle» ab. Es wurde nicht einmal ein Gegenvorschlag ausgearbeitet. Wie wollt ihr da die Abstimmung gewinnen?

SB: Wir waren nicht erstaunt, dass die Räte die Initiative ablehnten. Aber: Die Mehrheit der Schweizer Stimmbürger sind Arbeitnehmende oder waren es. Wir werden

uns mit voller Kraft für den Abstimmungskampf einsetzen.

Was stimmt euch zuversichtlich, dass das Volk Ja sagt zu sechs Wochen Ferien?

SB: Es ist allseits bekannt, dass der Druck am Arbeitsplatz zunimmt, dass Arbeitnehmende immer flexibler werden müssen und dass Arbeits- und Privatleben sich immer mehr vermischen. Unsere Lösung leuchtet in diesem Zusammenhang ein – darum bin ich zuversichtlich, dass das Anliegen ankommt. Eine Umfrage letztes Jahr hat gezeigt, dass 60 Prozent die Initiative annehmen würden.

MF: Wir holen die Leute in ihrer Lebenswirklichkeit ab, darum bin ich ebenfalls zuversichtlich.

«In den letzten 20 Jahren ist die Produktivität rund 5-mal mehr gestiegen als die Löhne. Diese Lücke wollen wir mit unserer Initiative ein Stück weit schliessen.»

Susanne Blank

Bei der Waffeninitiative war die Zustimmung im Volk einige Monate vor der Abstimmung auch sehr gross und ist dann letztlich auf unter 50 Prozent gesunken. Was unternimmt ihr, damit das mit der Ferieninitiative nicht auch passiert?

MF: Initiativen haben es in der Schweiz immer schwer, das ist uns bewusst. Wir werden aber eine gute Kampagne führen, zusammen mit allen Travail.Suisse-Verbänden. So werden wir die Leute überzeugen, dass eine Woche mehr Ferien eine gute Sache ist. ■

Interview: Hansjörg Schmid, Reto Liniger

Ja zur Initiative «6 Wochen Ferien für alle» am 11. März

Nur mit gesunden Angestellten kann die Schweizer Wirtschaft auf dem Erfolgspfad bleiben. Der Druck auf die Angestellten hat sich in den letzten Jahren allerdings massiv erhöht, und er wird sich weiter erhöhen, da müssen wir uns keine Illusionen machen. Die Gesundheit der Angestellten ist heute akut gefährdet! Mehr Ferien für alle ist ein hervorragendes Rezept, dieser Entwicklung Gegensteuer zu geben. Die Angestellten Schweiz empfehlen darum den Mitgliedern, am 11. März der Initiative zuzustimmen.

Und: Dass die Angestellten mehr Ferien mehr als verdient haben, darüber müssen wir gar nicht diskutieren (siehe Interview)!

Verfolgen Sie die Kampagne auf der Facebook-Seite der Angestellten Schweiz!

Sämtliche Infos finden Sie auch auf www.sechswochenferien.ch



Susanne Blank,
Leiterin Wirtschaftspolitik Travail.Suisse.

«Six semaines de vacances pour tous, ça tombe sous le sens.»

Du point de vue des salariés, un allongement de la durée des vacances ne suscite aucune objection. Mais que répondre à l'employeur qui se lamente en affirmant qu'il n'en a pas les moyens et menace d'abaisser les salaires, une mesure inévitable à ses yeux? Apunto a posé quelques questions critiques aux protagonistes de l'initiative vacances.

Avons-nous les moyens de nous offrir davantage de vacances en ces temps de conjoncture économique difficile? Martin Flügel, président de Travail Suisse, répond à cette question par un clin d'œil: «les initiatives qui demandent un effort en faveur des salariés n'arrivent jamais au moment opportun.» Susanne Blank, responsable de la politique économique, insiste sur la nécessité de se garder d'une réflexion à court terme dans le cas présent: «Lorsque nous avons lancé cette initiative, l'économie était en plein boom. Si l'initiative entre en vigueur en 2018, il faut espérer que la conjoncture sera rétablie d'ici là. Six semaines de vacances, cela correspond à un projet à long terme.»

Le harcèlement a augmenté

Selon Martin Flügel, le fait que beaucoup de salariés ne puissent profiter actuellement de la totalité de leurs congés n'est pas un argument opposable à l'initiative. «Il est vrai qu'un temps de repos insuffisant est préjudiciable à la santé. Le harcèlement a considérablement augmenté, entraînant ainsi des dépenses de santé de l'ordre de 10 milliards de francs environ. Il est de la responsabilité des patrons que les salariés puissent prendre leurs vacances. Malheureusement, bon nombre d'entre eux ne s'en soucient guère.» Un autre aspect s'ajoute encore à cela. La moitié des salariés ne travaille plus jusqu'à l'âge normal du départ en retraite. Toutes ces personnes sont exténuées ou démotivées. C'est préoccupant dans la mesure où nous manquerons de

personnel dans les années à venir», souligne le président de Travail.Suisse.

Susanne Blank n'accorde aucun intérêt à un «deal» qui consisterait à allonger la durée des congés moyennant une réduction des salaires. «Au cours des vingt dernières années, la productivité a progressé environ cinq fois plus que les salaires. Par le biais de notre initiative, nous souhaitons combler un peu ce fossé. Un abaissement des salaires serait par conséquent inconvenant.»

Employés reposés sont plus productifs

A un directeur de PME s'affirmant dans l'incapacité de poursuivre son activité si ses trois spécialistes doivent impérativement prendre deux semaines de congés supplémentaires, Martin Flügel réplique: «Si cela était réellement si difficile, vous ne pourriez pas non plus employer de salariés susceptibles d'accomplir le service militaire. Les congés sont porteurs d'une réelle valeur ajoutée. Des employés reposés sont plus productifs et plus motivés, et ils sont aussi en meilleure santé, ce qui se traduit par une diminution des absences.» Même si aucune étude ne permettrait de démontrer ce surcroît de productivité dans un rapport de 1/1, il convient de ne pas tout compenser systématiquement. Pour Martin Flügel, une chose est claire: «Aujourd'hui, après 20 années de croissance massive de la productivité, les salariés bénéficient simplement d'une amélioration de leur situation.» Selon lui, aucun signe n'annonce un effondrement de l'économie suisse s'il leur est accordé une semaine de congés supplémentaires.»

Susanne Blank ne s'est pas étonnée du rejet de l'initiative par les chambres fédérales, mais elle reste confiante: «la majorité des citoyens suisses avec le droit de vote sont ou ont été des salariés. Notre solution tombe sous le sens. Un sondage nous montre que 60% seraient actuellement favorables à l'initiative.»

Oui à l'initiative «six semaines de vacances pour tous» le 11 mars.

L'économie suisse a besoin de salariés en bonne santé pour maintenir le cap du succès. La pression que subissent les employés s'est fortement accrue au cours des dernières années et, ne nous faisons pas d'illusion, elle augmentera encore. La santé des salariés est aujourd'hui en péril. Davantage de vacances pour tous, ce serait là un excellent moyen de contrecarrer cette évolution. Employés Suisse recommande à ses membres d'approuver l'initiative le 11 mars.

Informations sur l'initiative vacances sur www.travailsuisse.ch/fr/6semainesdevacances

Loblied auf den GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag ist bei den Sozialpartnern beliebt. Das 100-jährige Bestehen feierten sie gemeinsam an einer Tagung in Bern.

«100 Jahre Gesamtarbeitsvertrag – wir wollen feiern.» Mit diesen Worten begrüßte der SGB-Chefökonom Daniel Lampart Ende November die zahlreichen Anwesenden im prall gefüllten Rittersaal des Weltpostvereins in Bern. Zwar verspätete sich mit Bundesrat Johann Schneider-Ammann der Hauptprotagonist für das Eingangsreferat – dieser musste im Bundeshaus noch Budgetfragen beantworten. Die Absenz trübte die von den

Sozialpartnern organisierte Jubiläumsveranstaltung zum 100-jährigen Bestehen des Gesamtarbeitsvertrages jedoch kaum.

SGB-Präsident Paul Rechsteiner hätte zwar in seinem Referat gerne einige Appelle an den Bundesrat gerichtet. Doch Rechsteiner wirkte zufrieden. Die Schweiz sei 1911 das erste Land gewesen, das einen GAV gesetzlich verankerte. Diese Pioniertat sorgte für Ruhe und helfe dank spezifischen Mindest-



Das Bauhauptgewerbe schwebt wieder in Gefahr, in vertragslosen Zustand zu geraten.

löhnen, die Situation von Arbeitnehmenden zu verbessern. «Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzungen für wirtschaftliches Fortkommen», sagte Rechsteiner.

Arbeitsfriede darf Konkurrenzfähigkeit nicht gefährden

Auch der Direktor des Arbeitgeberverbands, Thomas Daum, betonte die positive Wirkung des GAV. Auch wenn seine Gründe für die Huldigung des Vertragswerks von denen Rechsteiners leicht abwichen. An Stelle «archaischer Arbeitskämpfe» seien im Laufe der Jahre «zivilisierte Verhandlungen» getreten – das sei für alle Beteiligten ein Vorteil und stärke den Wirtschaftsstandort. «Vor allem in einer offenen und stark vom Export abhängigen Wirtschaft sind die Vorteile geordneter und konstruktiver Beziehungen wichtig.» Der Arbeitsfriede dürfe aber die Konkurrenzfähigkeit nicht gefährden, er müsse vielmehr zu wirtschaftlicher Stabilität und qualitativ guter Arbeit führen. Daum warnte auch davor, die Arbeitsbedingungen zu verrechtlichen; der

Staat dürfe nicht zu viel regulieren. «Starre Gesetze erdrosseln den GAV.»

«Der GAV ist der Königsweg»

Und dann kam Bundesrat Schneider-Ammann doch noch. «Der GAV ist der Königsweg», sagte er. Mit dem GAV könne man schnell und branchenspezifisch auf Krisen reagieren. Er habe die Möglichkeit geschaffen, Kapazitäten voll auszulasten und die Arbeitslosigkeit zu senken. Dies sei aber nur möglich, wenn die Sozialpartnerschaft gelebt und Lösungen am Tisch gefunden würden. Das sagte Schneider-Ammann mit Blick auf die düsteren Konjunkturaussichten und den Konflikt im Baugewerbe. Er rief die beiden Parteien auf, den Gesamtarbeitsvertrag (Landesmantelvertrag) zu erneuern. Eine Verlängerung des bestehenden sei immer noch die bessere Lösung als ein vertragsloser Zustand, sagte der Bundesrat. «Geben Sie sich einen Ruck.» ■

Reto Liniger

100 Jahre GAV

In der Frühjahrssession 1911 fügten die eidgenössischen Räte mit dem Gesamtarbeitsvertrag eine grundlegende Neuerung ins Obligationenrecht ein. Doch die Verbreitung ging zaghaft. Eine erste amtliche Erhebung erfolgte 1929: Damals waren 65 000 Arbeiter und Arbeiterinnen gesamthaft 303 GAV unterstellt. Der Durchbruch gelang erst gegen Ende des Zweiten Weltkrieges.

Der Abdeckungsgrad der GAV lag auch nach dem Zweiten Weltkrieg meist unter der Hälfte der Arbeitnehmerschaft, womit die Schweiz in der OECD einen der hinteren Ränge bekleidet. Die neuste Statistik erfasste 2007 insgesamt 615 GAV mit fast 1,7 Millionen Unterstellten. (BD)

> Den ganzen Text zur Geschichte des GAV finden Sie auf

www.facebook.com/angestellte.schweiz





6 Wochen Ferien



FÜR ALLE

Ja

11. März 2012

Angestellte Schweiz

www.sechswochenferien.ch

Timeout statt Burnout

Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle»

Der hohe Wettbewerbsdruck, eine rasende technische Entwicklung und die starke Globalisierung machen die Wirtschaft immer härter und schneller. Wir müssen bei der Arbeit jederzeit die maximale Leistung erbringen und rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Verschnaufpausen werden abgeschafft. Das Arbeitstempo steigt, die Hektik nimmt zu. Im Schnitt gelten heute in der Schweiz fünf Wochen Ferien. Die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» bringt also eine Woche mehr Ferien als heute.

Eine Woche mehr Ferien für alle ist nötig und verdient.

Nötig, weil

...die Grenzen der Belastbarkeit erreicht sind
Heute leiden über 80% der arbeitenden Menschen unter Stress am Arbeitsplatz. Kopf- und Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Herz- und Kreislaufprobleme nehmen stark zu.

...10 Milliarden Franken Gesundheitskosten jährlich zuviel sind
Arbeiten macht immer häufiger krank. Unsere



Luc Sneiders, Angestellten-Vereinigung Cimo AFEM, Monthey

«Je suis pour les 6 semaines de vacances, car nous sommes de moins en moins sur nos places de travail pour le même volume d'activités et parce que nous travaillerons à l'avenir au delà de l'âge de la retraite actuel.»

«Ich bin für sechs Wochen Ferien, weil die gleiche Arbeit auf immer weniger Schultern verteilt wird und weil wir in Zukunft über das aktuelle Pensionierungsalter hinaus arbeiten werden müssen.»

Gesellschaft bezahlt das teuer: Die Kosten der zu hohen Arbeitsbelastung belaufen sich jährlich auf 10 Milliarden Franken.

Wir arbeiten und produzieren heute fünf Mal schneller als noch vor zwanzig Jahren. Eine Woche mehr Ferien ist eine faire Beteiligung am starken wirtschaftlichen Fortschritt.

...das Arbeitsleben ein Marathon und kein Sprint ist

Ein Arbeitsleben dauert 40 bis 45 Jahre. Wegen dem steigenden Arbeitsdruck können immer weniger Menschen bis zur Pensionierung arbeiten. Diese Entwicklung verschärft sich mit der älter werdenden Bevölkerung.

...täglich fünf Franken wirtschaftlich tragbar sind

Eine zusätzliche Ferienwoche erhöht den Lohn um 2 Prozent. Das sind im Schnitt täglich rund 5 Franken pro Arbeitnehmenden. Mit einer Übergangsfrist bis ins Jahr 2018 ist eine Woche mehr Ferien für die Wirtschaft gut umsetzbar.

Verdient, weil

...wir immer mehr leisten

Immer mehr leisten, ohne mehr zu verdienen



Quelle BFS: Arbeitsproduktivität nach geleisteten Arbeitsstunden / Entwicklung Reallöhne



Die Weiterbildungsbroschüre mit allen Kursen in der Deutschschweiz liegt diesem Apunto bei.

Weiterbildung

Mehr Angebote bei den Angestellten Schweiz

Für die Angestellten Schweiz ist klar: Weiterbildung ist der zentrale Faktor für den Erfolg im Beruf. Darum bietet der Verband seinen Mitgliedern, Arbeitnehmervertretern und Mitgliedorganisationen in diesem Jahr noch mehr Fortbildungskurse an. Die wichtigsten Neuigkeiten finden Sie in diesem Beitrag. Das gesamte Kursangebot für die Deutschschweiz liegt diesem Apunto bei, die Kurse für die Französisch sprechenden Angestellten folgen in der März-Ausgabe.

Vier Säulen der Weiterbildung

Das Weiterbildungsangebot der Angestellten Schweiz ist auf folgenden vier Säulen aufgebaut:

- > **Säule 1:** Kurse für Arbeitnehmervertretungen und Vorstände der Mitgliedorganisationen
- > **Säule 2:** Veranstaltungen für alle Mitglieder
- > **Säule 3:** Berufsspezifische Schulungen
- > **Säule 4:** Neue und innovative Veranstaltungen

Unterstützung für aktive Arbeitnehmervertretungen und Vorstände der Mitgliedorganisationen (1. Säule)

Die Angestellten Schweiz bieten einerseits On-Demand-Schulungen an, welche auf Anfrage der Mitgliedorganisation oder Arbeitnehmervertretung modular aufgebaut und spezifisch auf die Bedürfnisse der anfragenden Organisation zugeschnitten sind. Diese Kurse beinhalten in den meisten Fällen einen juristischen Teil und ein oder mehrere Vertiefungsmodule. Die interessierten Arbeitnehmervertretungen und Mitgliedorganisationen wenden sich bitte direkt an den Bereich Weiterbildung der Angestellten Schweiz: weiterbildung@angestellte.ch.

Andererseits werden für Arbeitnehmervertretende und Vorstände der Mitgliedorganisationen folgende Standardkurse angeboten:

AAA-Schulungen (MEM-Industrie)

- > Lohnverhandlungssseminar
- > Feindbild Jahresabschluss
- > Effektiv wirken
- > Vereins- und Vorstandsführung
- > **Neu:** Altersdiversität in Unternehmen
- > **Neu:** Verhandlungsmethodik

Weiterbildung für alle Angestellten (2. Säule)

Unter der zweiten Säule – Veranstaltungen für alle Angestellten – sind Kurse an den Standorten Zürich, Winterthur, Olten, Basel und Brugg zusammengefasst. Die Angestellten Schweiz setzen dabei Schwerpunkte in den Themen Kommunikation, Motivation, Ressourcen und Generationenmanagement.

Neu befinden sich folgende Kurse im Angebot 2012:

- > Älter werden im Beruf – Persönliche Finanzplanung
- > Auftreten: sicher und souverän
- > Energiemanagement optimieren
- > Frau tritt auf und überzeugt
- > Home Office
- > Konfliktmanagement mit dem Mediations-Ansatz
- > Mind Maps
- > Motivation – vom Schlagwort zum Werkzeug
- > Stimmtraining – Grundlagenkurs
- > Teamkompetenzen stärken
- > Wie bewerbe ich mich richtig?

Berufsspezifische Kurse (3. Säule)

Die berufsspezifischen Kurse der dritten Säule werden zusammen mit den Bildungsinstitutionen sfb (Bildungszentrum für Technologie und Management) und Sekulab (Kurse für Laborpersonal) angeboten.

Innovation (4. Säule)

In der vierten Säule werden die Kurse der Zukunft entwickelt und ausgetestet. Für 2012 bieten die Angestellten Schweiz folgende Online-Schulungen an:

- > Erfolgsstrategien für persönliche Veränderungen (Dauer 2 Monate)
- > Work-Life-Balance: Online-Standardkurs (Dauer 6 Monate)
- > Work-Life-Balance: Online-Intensivkurs (Dauer 12 Monate)

Innerhalb der angegebenen Zeitperiode werden die Kursteilnehmenden bei der Gestaltung der eigenen Work-Life-Balance und beim Aufbau von Veränderungsstrategien begleitet. Die Nachhaltigkeit wird durch die Dauer der Ausbildung gesteigert. Zudem kann der Kurs bequem von zu Hause oder vom Büro aus besucht werden. Durch die Internet-Schulung wird der Mensch jedoch nicht durch eine Lernmaschine ersetzt. Zentral ist die Unterstützung und Beratung durch kompetente Lerntrainer. Mehr über diese innovativen Kurse können Sie in der nächsten Apunto-Ausgabe lesen.

Die Angestellten Schweiz wünschen allen Kursteilnehmenden schon jetzt viel Erfolg! ■



«Wir haben einen weltweiten Auftrag.»

Träume von einer besseren Welt

Die aus den wirtschaftlichen und sozialen Missständen geborenen Occupy-Bewegungen stecken in der Existenzkrise. Weiterhin fehlt eine klare Strategie, und die Mobilisierung der Massen hat nicht stattgefunden. Einer träumerischen Bewegung droht die Marginalisierung.

Am 15. Mai besetzten Jugendliche den bekanntesten Platz in Madrid – die Puerta del Sol. «No nos representan» (sie vertreten uns nicht), schrien sie. Gemeint sind die demokratisch gewählten Politiker. Diese seien korrupt, manipuliert und gekauft durch die übermächtige Finanzwelt. «Echte Demokratie, jetzt», ist die revolutionäre Forderung der Protestbewegung. Beeinflusst von den Protesten auf dem Tahrir-Platz fordern die Demonstranten einen grundlegenden Wandel der Gesellschaft, eine gerechtere Verteilung der Vermögen und mehr soziale Gerechtigkeit: «Juventud sin futuro» (Jugend ohne Zukunft) steht auf einem Transparent und immer wieder: «Ohne Haus. Ohne Job. Ohne Rente. Ohne Angst.»

99 Prozent der Gesellschaft

Im September war es auch in den USA so weit. Empörte besetzten in New York das Herz der weltweiten Finanzwelt – die Wall Street. «Wir sind die 99 Prozent», skandieren sie unverdrossen in den Strassen Manhattans. Mit diesem Slogan akzentuieren sie ein weltweites Problem – und treffen damit gleichzeitig den Kern der Probleme Amerikas. Die Ungleichheit in den Vereinigten Staaten ist so gross wie seit fast hundert Jahren nicht mehr: Die Ein-Prozent-Partei der amerikanischen Gesellschaft kontrolliert inzwischen über die Hälfte aller Aktien und Wertpapiere im Land. Fast zwei Drittel des privaten Nettovermögens konzentrieren sich in den Händen von fünf Prozent der Amerikaner. Während Ame-

rika von Massenentlassungen erschüttert wurde, stieg aber 2009 die Zahl der Millionäre drastisch an. Der Mittelstand dagegen geht wieder einmal leer aus. Nicht ohne Folgen für die Wirtschaft: Experten haben nun erstmals belegt, dass die Wirtschaft von Ländern in Zeiten ausgeprägter Ungleichheit oft erheblich weniger Wachstum aufweist und destabilisiert wird – aber auch, dass Volkswirtschaften schneller wachsen, wenn die Einkommen gleichmässiger verteilt sind.

Für den Samstag, 15. Oktober, rief die Bewegung in den USA zu einem weltweiten Protesttag auf. Ihr Ruf blieb nicht ungehört. Es kam zu Kundgebungen in über 1000 Städten. Nach den Protesten in Madrid, Santiago de Chile, New York und Tel Aviv entstand auch in der Schweiz eine «Occupy»-Bewegung. Pünktlich zum weltweiten Protesttag fanden sich rund tausend Menschen auf dem Zürcher Paradeplatz ein. Es wurde debattiert, gekocht, Musik gemacht und protestiert: gegen die Finanzwelt, gegen Boni, gegen die aufklaffende Lohnschere und für mehr soziale Gerechtigkeit.

Am Montagmorgen war Katerstimmung angesagt – der Platz wurde geräumt. Die Banker mussten zwar noch einige Holzpalisaden übersteigen. Doch die Welt auf dem Paradeplatz war wieder in ihren alten Fugen. Die Protestbewegung musste auf den naheliegenden Lindenhof umsiedeln und schlug dort unter den Bäumen ihre Zelte und Transparente auf. Nun diskutierten die Demonstranten am knisternden Lagerfeuer auf dem Lin-

denhof die Lage der weltweiten Situation. Passanten und Zaungäste wurden mit Flyern versehen und gleich in die Diskussion einbezogen. In der ersten Woche auf dem Lindenhof war man sich ganz sicher: ein Gespenst geht um in der ganzen Welt – die Bewegung der Empörten. Der anfänglich kollektive Enthusiasmus wich jedoch langsam der Ernüchterung.

Zahl der Demonstranten sank

Die romantischen Debatten am Lagerfeuer bewirkten ausser Träumereien und kalten Füssen nicht viel. Allmählich schwand auch die Basis. Mit zunehmender Kälte sank die Zahl der Demonstranten – der Winter kommt sehr ungelegen. Die Bewegung droht nun zum Selbstzweck zu werden. Weiterhin fehlt ein konkretes und scharfes Manifest, denn die Forderungen sind so zahlreich wie unklar. Natürlich fehle es noch an klaren Statements, und auch eine klare Lösung gebe es nicht, sagt Mike Aporter, 37. Er ist einer der Köpfe der Bewegung in Zürich und sitzt an diesem kalten Freitagnachmittag im November am runden Holztisch vor dem improvisierten Küchenczelt. Es stünden zwar Themen im Raum wie die Finanztransaktionssteuer oder die Too big to fail-Idee, sagt Mike und stochert gedankenversunken in einer warmen Gemüsesuppe. «Aber das Problem ist grösser. Es reicht nicht, einzelne Symptome mit Pflasterli zu bekämpfen.» Zurzeit gehe es darum «das Volk zu wecken» und zu mobilisieren, sagt er mit einem Enthusiasmus, der ansteckend



wirkt – selbst in dieser Novemberrkälte. «Die Menschheit ist pervertiert in eine Richtung, die ungesund ist. Das müssen sich die Leute zuerst bewusst werden.»

Neben Mike sitzt Ehlias Eliano, 67. Aufmerksam hört er zu und isst dabei einen Apfel. «Die Menschen leben heute nicht mehr, sondern folgen nur noch dem Takt der Wirtschaft und damit den Lockungen des Geldes. Das Glitzern der Kristalle ist zur Sucht der Menschen geworden. Die Raffgier bestimmt unseren Lebensrhythmus. Die Leute müssen wieder genügsamer werden», sagt Ehlias. Der Schriftsteller und Philosoph ist Deutsch-Holländer und nur wegen der Bewegung auf dem Lindenhof von Amsterdam nach Zürich gereist. Es brauche wieder andere Werte im Leben; mehr Gefühle, mehr Herzen, mehr Gemächlichkeit und Liebe. Um das zu leben, sei er hier, sagt Ehlias.

Fundamentale Veränderung ist nötig

Das tönt alles gut und schön. Einem Hund das Sprechen beizubringen, erscheint aber neben diesen Forderungen als eine Kleinigkeit. Wie sollen diese Forderungen Realität werden? Sie liegen diametral dem Sein des Menschen gegenüber. «Wir haben einen weltweiten und revolutionären Auftrag», sagt Mike, der mittlerweile seine Suppe ausgelöffelt hat. «Wir werden so lange bleiben, bis wir die Leute überzeugt haben, dass eine fundamentale Veränderung unbedingt nötig ist – ein Evolutionssprung steht an. Haben wir die Leute erst einmal geweckt, wollen wir über die Massen

unsere Forderungen durchsetzen. Nicht über die Politik. Denn von einer Demokratie sind wir weit entfernt», sagt Mike und macht mit dieser Aussage den Schulterchluss zur Bewegung in Madrid. «No nos representan. Die Politiker sind bloss Marionetten der Finanzwelt. Wir setzen unsere Forderungen übers Volk durch. Nicht das Parlament darf die Gesetze machen, sondern das Volk muss sie machen.»

Gleichheit – ein guter Ansatz

Auch Darius, 25, sitzt am Tisch. Bisher hat er nur zugehört. Seit 5 Jahren arbeitet er als Pfleger im Unispital. Warum er bei dieser Kälte auf dem Lindenhof sei? «Es gibt viel Ungerechtigkeit auf der Welt. Diese Bewegung setzt sich für mehr Gleichheit ein. Das ist doch ein guter Ansatz?», sagt Darius. Ihn störe, dass mit Lebensmitteln spekuliert werde. Diese Spekulanten seien verantwortlich, dass Leute verhungern. Das müsste verboten werden. «Schön wäre es, wenn alle einfach einen Hof hätten, für sich Getreide anbauen und in bescheidenen Verhältnissen leben könnten.»

Ebenfalls am Tisch sitzt ein junger Student und büffelt Physik. Die Kappe hat er weit über die Ohren gezogen. Plötzlich hebt er den Kopf. «Ach, ich kann mich nicht konzentrieren», sagt er. Wer kann es ihm verübeln. Neben ihm wird gerade die Welt neu erfunden. «Wichtig ist, dass die Bewegung weiter macht. Wir müssen wachsen», sagt er unter seiner Kappe hervor. «Das Vermögen ist zu

einseitig verteilt. Dazu kommt, dass Zweit-einkommen in der Familie zu stark besteuert wird. Meine Mutter will auch arbeiten, es bringt ihr aber nichts, weil die Steuern wieder alles wegfressen.» Dass alle jemals gleich werden, glaubt der Student dann aber auch nicht. «Nein», sagt er. «Das glaube ich nicht. Aber zurzeit ist es einfach zu ungleich.»

Man will weitermachen

Am Dienstag, 15. November 2011, liess New Yorks Bürgermeister die Zeltstadt der Demonstranten in Lower Manhattan räumen – fast zeitgleich wurde auch der Lindenhof geräumt. Doch aufgeben will niemand. Man will weitermachen. Die Bewegung zog weiter. Doch die Luft scheint etwas draussen zu sein – auch bei der Bruder-Bewegung in New York. Der US-Historiker Gary Gerstle diagnostiziert im «Spiegel» einen «Mangel an Widerstand». Die Mobilisierung habe kaum stattgefunden. Zwar ist die Bewegung politisch heimatlos, was ein breites Rekrutierungspotenzial darstellt. Doch konnte daraus kein Profit geschlagen werden. Im Gegenteil: Zunehmend mischen sich Obdachlose und Trinker unter die Empörten. Was einmal eine Massenbewegung werden sollte, scheint heute zunehmend ein bunter Haufen von Jugendlichen, der kaum repräsentativ für die 99 Prozent ist.

Schon von Beginn an hatten die Demonstranten Mühe, sich auf konkrete Forderungen und Ziele zu einigen. Die Strategielosigkeit droht ihr jetzt das Genick zu brechen – schöne Ideen hin oder her. Die Botschaften der Demonstranten, ihre Kritik an den Investmentgeschäften, der wachsenden Ungleichheit und den sozialen Missständen geraten zunehmend in den Hintergrund – und gleichen noch schönen Träumereien. An der Bahnhofstrasse, im Zentrum Madrids und in Lower Manhattan steht jetzt die Weihnachtsbeleuchtung im Zentrum. Sie hypnotisiert und animiert; der Weihnachtsverkauf hat begonnen. Die Geschäfte machen in dieser Zeit fast 60 Prozent ihres jährlichen Umsatzes. Die Leute strömen in die vielen Kaufhäuser, lassen sich Geschenke einpacken und rennen mit ihren vollen Einkaufstaschen durch die Strassen. – Aber das ist wieder eine andere Geschichte. ■

Reto Liniger

Social Media – nur die Resonanz zählt

Jeder kann heute Informationen verbreiten – möglich machen das die sozialen Medien. Erregt eine Nachricht viel Aufmerksamkeit, kann sie sich dank Facebook und Co. in Sekundenschnelle um den Globus verbreiten und Menschen mobilisieren. Wir leben heute in einer Resonanzwelt; zentral ist nicht mehr der Anbieter von Information, sondern der Leser.

Früher war alles einfacher. Wer die Medien beherrschte und wer in ihnen präsent war, hatte die Macht. Einseitig durfte ein Absender seine Propaganda ins Volk hüllen und konnte damit die Stimmung in der Bevölkerung nachhaltig beeinflussen. Erstmals machte dies Joseph Goebbels vor. Durch einseitige Kontrolle der Medien half der Propagandaminister der Nazis massgebend mit, die Macht der Partei zu konsolidieren. Fidel und Co. versuchen dies noch heute und üben sich unablässig in seichter Einbahn-Propaganda. Die Medien in Kuba sind staatlich kontrolliert – unabhängigen Journalismus gibt es kaum.

Nur vereinzelt gibt es Kritiker, die dem Regime gefährlich werden. Die 36-jährige Yoani Sanchez ist so eine Kritikerin. Sie ist die berühmteste Bloggerin Lateinamerikas und kritisiert in ihrem Blog beherzt das Alltagsleben und politische System Kubas. Einen eigenen Internetzugang besitzt sie zwar

nicht. Um ihre Texte im Internet publizieren zu können, schleicht sie sich als spanische Touristin getarnt in Hotels und aktualisiert auf den antiquierten Hotelcomputern ihren Blog. Mit ihren Texten erntete sie riesigen Zuspruch in der ganzen Welt – und verwirrte das Regime um die alternden Castros ganz gewaltig. Das Times Magazin wählte sie 2008 unter die 100 einflussreichsten Menschen.

Es kann jeder Nachrichten verbreiten

Wie ist es möglich, dass eine junge Kubanerin, die nur einen Blog schreibt, derart viel Zuspruch erhält? Yoani Sanchez und auch die vielen kleinen Leute auf dem Tahrir-Platz in Kairo sind Exponenten eines Paradigmenwechsels. Die Anzahl der Medien ist in letzter Zeit exponentiell gestiegen. Und mit dem Web 2.0 kann heute jeder Information verbreiten. Es reicht heute nicht mehr, blosse Aufmerksamkeit in den Medien zu erzeugen,

Angestellten Schweiz auf Facebook

Auch die Angestellten Schweiz sind auf Facebook. Auf der Plattform kann man sich über arbeitsrelevante Themen informieren, man kann sich bei Problemen beraten lassen oder zu aktuellen Themen seine Meinung posten. Werden Sie Fan der Angestellten Schweiz auf Facebook: www.facebook.com/angestellte.schweiz



Demonstrantin auf dem Tahrir-Platz in Kairo.

um Leute zu mobilisieren – die Informationsdichte ist zu hoch.

Und auch die herkömmliche Mund-zu-Mund-Propaganda ist zu träge. Mit den sozialen Medien ist nicht mehr bloss die Nachricht zentral. Relevant ist, ob die Information von den Lesern weiterverbreitet wird. Das Wesen der Sozialen Medien besteht darin, aktiv im Netz zu kommunizieren, Inhalte weiterzuempfehlen und damit über deren Relevanz zu entscheiden. Trifft man mit einer Information das Herz vieler Menschen, generiert sie Resonanz und wird weitergeleitet – sie verbreitet sich so unter den Usern und wird auch von anderen Medien aufgenommen und wiederum weiterverbreitet.

Die Vernetzungsdichte ist sehr hoch

Die vielen Demonstranten in Kairo haben mit ihren Smartphones in Sekundenschnelle Filme, Statements und Fotos auf Twitter und Facebook gepostet – die ägyptischen Machthaber haben zu spät die Internetverbindungen gekappt. Da es heute über 750 Millionen Facebook-User gibt, ist die Vernetzungsdichte sehr hoch – Infos können sich schnell und lückenlos verbreiten. Damit hat mit Facebook, Twitter und Co. eine Machtverschiebung stattgefunden: vom Anbieter auf den Nachfrager.

Der Nutzer entscheidet, ob eine Information relevant ist oder nicht. Die Kardinalfrage lautet also: Ist eine Thematik fähig, Resonanz zu erzeugen? Denn nur wenn sie das kann, hat sie auch eine Chance, auf fruchtbaren Boden zu treffen und damit Massen für eine bestimmte Sache zu mobilisieren. Die Menschen im arabischen Raum waren lange schon unzufrieden. Mit der viralen Verbreitung revolutionärer Inhalte kam zum Ausbruch, was lange latent vorhanden war: der Wunsch nach einer Demokratie.

Doch müssen nicht gleich immer Diktaturen fallen. Die Möglichkeiten, Menschen zu mobilisieren und damit die eigene Situation aktiv mitzugestalten, sind mit den Sozialen Medien riesig geworden. Und sie können sich auch im Kleinen auswirken: 1995 nahm Zweifel die «Zwiebelringli» aus dem Sortiment. Letztes Jahr hat eine Facebook-Gruppe die Wiedereinführung dieses Produktes gefordert. Diese Forderung stiess auf breites Interesse, mobilisierte und sorgte für Resonanz, die vom Hersteller Zweifel auch aufgenommen wurde. Heute stehen die «Zwiebelringli» wieder in fast jedem Regal. ■

Reto Liniger

Buchtipps

Mit Rhetorik statt Powerpoint punkten



Jürgen Dormann ist der Manager, der die schlingende ABB vor rund acht Jahren wieder auf Erfolgskurs gebracht hat. Von ihm wird folgende Geschichte erzählt: Ihm war aufgefallen, dass bald an jeder internen Sitzung, und sei sie in noch so kleinem Rahmen, eine Powerpoint-Präsentation abgehalten wurde. Er klemmte dies mit einem Verbot kurzerhand ab.

Das war sicher nicht der Hauptgrund dafür, dass die ABB heute wieder ein erfolgreiches Unternehmen ist, aber es mag einen Beitrag geleistet haben. Zu diesem Schluss kommt man, wenn man das Buch «Der Irrtum PowerPoint» des Rhetorik-Trainers Matthias Pöhm gelesen hat. Der Autor zeigt in seinem sehr süffig geschriebenen Werk auf, wie dieses weltweit millionenfach eingesetzte Werkzeug gute Vorträge, statt sie zu unterstützen, zunichte macht. Wie es die Zuschauer demotiviert und einschläfert, statt ihre Aufmerksamkeit zu wecken. Wie es hoch gesteckte Ziele zu erreichen geradezu verhindert.

Hand aufs Herz, wer ist nicht schon bei einer dieser meist heillos überfrachteten Powerpoint-Präsentationen eingeschlafen oder mindestens in die Traumwelt abgedriftet? Meist geschieht das schon nach wenigen Minuten! Das bedeutet nicht nur für die Betroffenen verlorene Arbeitszeit, sondern auch für die Arbeitgeber. Pöhm hat ausgerechnet, dass

in Deutschland durch langweilige Powerpoint-Präsentationen 1,6 Milliarden Euro vernichtet werden. Die Kritik an Powerpoint ist aber gar nicht der wichtige Teil des Buches. Der wichtige Teil sind die vielen Tipps und Tricks, die der Autor preisgibt. Diese sind einfach anzuwenden und sie zeitigen grosse Wirkung. Und sie funktionieren, wie die vielen spannenden Beispiele aus dem Alltag des Rhetorik-Trainers zeigen.

Das Sendungsbewusstsein von Matthias Pöhm ist sehr gross. Er bezeichnet sich auf dem Buchcover selbst als «der beste Rhetoriktrainer im deutschsprachigen Raum», und er will in der Schweiz per Initiative Powerpoint und ähnliche Programme verbieten lassen. In den Nationalratswahlen vom letzten Herbst kandidierte er im Kanton Zürich als Einzelkandidat auf der Liste der Anti-Powerpoint-Partei (er wurde nicht gewählt). Solches Auftreten mag abschrecken, aber wer das Buch liest, wird mit unterhaltenden Geschichten, verblüffenden Erkenntnissen und Einsichten ins eigene Unterbewusstsein belohnt. Und erhält unzählige Anregungen, wie man bei Vorträgen ohne Powerpoint viel besser punkten kann. ■

Hansjörg Schmid

Mit der «Prince Abbas» auf dem Nassersee

Für Schiffsreisen ist in Ägypten der Nil bekannt. Weniger populär ist der Nassersee – jedoch nicht weniger einzigartig. Kulturbegiertere kommen ebenso auf ihre Rechnung. Doch die Reise zeigt auch die Kraft der Natur. Und die Schönheit der Einsamkeit.



Schwach erinnert sie an die «Titanic». Majestätisch liegt sie im Wasser. Eine gewisse Ruhe und Schönheit strahlt sie aus. Die «Prince Abbas» ist eine wahre Perle. Erbaut ist sie im Stil der ersten englischen Nilschiffe des 19. Jahrhunderts. Deutlich erkennbar sind die Spuren: Entlang den Treppen dekorieren gewölbte und wellenförmige Verzierungen die Geländer. Relikte des ersten Nildampfers zieren die Wände.

Im orientalischen Stil ist das Oberdeck hergerichtet. Gemütliche Liegebetten, Kissen und zahlreiche Sitzgelegenheiten laden die Gäste zum Träumen, Lesen und Debattieren ein. Elegant verbindet sich auf der «Prince Abbas» englischer Jugendstil mit orientalischen und modernen Elementen. Übernachtet wird in den verschiedenen Kabinen. Gemütlich und grosszügig sind sie eingerichtet und in Kombination mit dem feinen Schaukeln der «Prince Abbas» bürgen sie für einen erholsamen Schlaf.

Start der 3-tägigen Schifffahrt ist Abu Simbel. Ein kleiner Fleck unweit der sudanesischen Grenze. Ein kleiner Fleck, der aber jährlich tausende von Touristen aus aller Welt anzieht: Nur wenige Schritte entfernt des Schiffstegs liegen die riesigen Tempelanlagen des Pharaos Ramses II (1303 – 1213 v. Chr.) und seiner Gemahlin Nefertari.

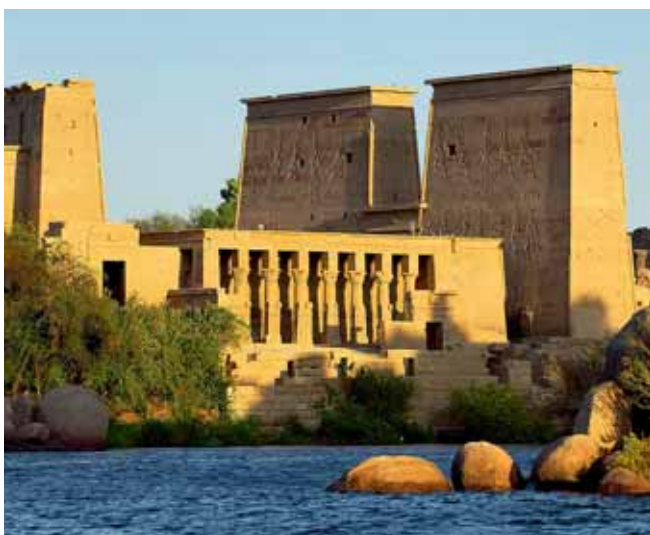
Tempelanlage nach hinten versetzt

Die Tempel befinden sich nicht mehr an ihrem ursprünglichen Ort. Um sie vor dem steigenden Wasserspiegel des Nassersees zu schützen, wurde die ganze Tempelanlage in ihre Einzelteile zerlegt. Danach 64 Meter weiter oben auf der Hochebene von Abu Simbel wieder zusammengesetzt – ein Husarenstück. Doch es hat sich gelohnt. Neben den Pyramiden von Gizeh sind die Tempelanlagen von Abu Simbel sicher etwas vom Einzigartigsten, was Ägypten zu bieten hat.

«Amazing», «Incredible» ist denn auch immer wieder zu vernehmen.

Mit Fotoausrüstung, Sonnenhut und Touristenführer tummeln sich, teils etwas ungelent, die zahlreichen Besucher zwischen den pharaonischen Tempeln. Am späteren Nachmittag senkt sich langsam die Sonne, und die Götter Ptah, Amun, Re und Ramses werfen ihre langen Schatten über den heissen Sand. Erfrischend weht der kühle Wind über die Tempelanlage. Der richtige Moment für einen gemütlichen Spaziergang an einer der bemerkenswertesten Kulturstätten der Welt.

Am nächsten Tag begibt sich die «Prince Abbas» auf ihre Reise über den Nassersee. Ziel ist das 500 Kilometer entfernte Assuan. Die Strecke führt mitten durch die nubische Wüste. Während dieser Fahrt haben die Passagiere viel Zeit zum Verweilen. Die bequemen Sitzgelegenheiten auf dem vierten und fünften Deck laden zum Träumen, Stau-



Tempelanlage in Assuan.



Ein austrocknender Flusslauf – ein Wadi.





nen oder Lesen geradezu ein. Hier trifft man sich. Trinkt einen erfrischenden Tee.

Spricht über die ägyptischen Kulturschätze oder ergibt sich einer verfrühten Siesta. Das Leben an Bord wird gemächlich. Man hat es nicht eilig. Die Kombination zwischen Musse an Bord und Besichtigung von pharaonischer Kultur begeistert die Leute. Das merkt man. An Bord sind gut 100 Passagiere. Meist ab 50. Kulturbegeisterte, Ägyptenfans oder einfach Leute, welche die ruhige Zeit an Deck suchen. Die Küsten sind meist gut sichtbar.

Kaum Regen in den letzten Jahren

Im Vergleich zum nördlich gelegenen Nil sind die angrenzenden Küstenstreifen aber karge, sandige Hügelketten. In den letzten zehn Jahren hat es hier einmal geregnet. Nur spärlich gibt es denn auch Leben zu sehen. Meist tuckert die «Prince Abbas» ganz einsam den

Nassersee entlang. Auf dem Nil kurven zurzeit über 350 Schiffe auf und ab. Im Nassersee tun dies bis heute nur deren fünf. Dementsprechend ruhig ist es. Manchmal ist ein kleiner Fischkutter zu sehen.

Wer Glück hat, kann auch mal ein Krokodil im Wasser beobachten. Die Luft ist entsprechend frisch und rein – kaum Verschmutzung. Um 17 Uhr senkt sich die wärmende Sonne und projiziert ihre farbigen Strahlen auf den ruhigen See – dann wird es ganz dunkel. Weder nah noch fern sind Lichter zu sehen. Die Einsamkeit und Ruhe werden fühl- und sehbar.

Die «Prince Abbas» hält überall dort, wo es etwas zu sehen gibt. Meist werden die Reisenden mit kleinen Bötchen ans nahe Ufer gefahren. Bis zur nächsten Sehenswürdigkeit steht meist ein kurzer Marsch durch die Wüste an. Wem dies zu viel wird, sitzt auf eines der Kamele, welche wie Taxis am Ufer warten.

Nach drei Nächten auf dem Wasser erreicht die «Prince Abbas» Assuan. Das Ziel der Reise. Mit den Tempelanlagen von Kalabscha gibt es auch hier nochmals viel ägyptische Geschichte zu sehen.

Wenig unterhalb liegt der riesige Assuanstaudamm. Nach viel alter Kultur beginnt unweigerlich in Assuan wieder das Moderne überhand zu nehmen. Die Passagiere verlassen langsam die «Prince Abbas». Ein weiterer Kontrast wird sichtbar: Die Ruhe und Einsamkeit sind vorbei. Autos und Lärm werden sofort spürbar. Die Leute kehren von ihrer einsamen Insel zurück ins gewöhnliche Leben. ■

Reto Liniger



Tempelanlage in Abu Simbel.

Einige Facts

Der Nassersee wurde nach dem ehemaligen ägyptischen Präsidenten Gamal Abdel Nasser benannt. Der Stausee ist über 600 Km lang und zwischen fünf und 35 Km breit. Die Staumauer in Assuan ist 4 km lang und 110 Meter hoch. Sie wurde zwischen 1960 und 1971 mit russischer Hilfe gebaut. Die Überschwemmung des Tals führte dazu, dass der Wasserpegel über 100 Meter anstieg. Zahlreiche Kulturschätze und Dörfer mussten deshalb verlegt werden.

Die Schiffsreise

Die «Prince Abbas» verkehrt dreimal monatlich zwischen Abu Simbel und Assuan bzw. umgekehrt. Das Schiff hat 43 Standardkabinen, 18 Junior Suites und vier Royal Suites. Die «Prince Abbas» wurde 2007 zum besten Schiff des Nassersees gekürt. Neben ausgezeichnetem Essen bürgen ein Swimming Pool, ein Fitnessraum und zwei schöne Bars für das leibliche Wohl.

Klima

Im Süden Ägyptens liegt die Nubische Wüste. Dort kann es im Sommer gerne mal 40 Grad werden. Die beste Reisezeit ist zwischen September und April. Die Temperaturen bewegen sich ab September um 25 Grad.



Das Kürzel oberhalb des Titels der Kurzmeldung zeigt Ihnen jeweils an, aus welcher Branche oder von welchem Verband die Meldung stammt. Die Bedeutung dieser Kürzel ist wie folgt:

- > **MEM:** Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
- > **Chemie:** Chemische und pharmazeutische Industrie
- > **Travail.Suisse:** Dachverband der Angestellten Schweiz
- > Wenn kein Kürzel steht, handelt es sich um eine allgemeine Meldung.

A MEM

Angespannte Lage in der MEM-Industrie

Der starke Franken verursacht bei der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie zunehmend Bauchweh. Gemäss einer Umfrage des Arbeitgeberverbands Swissemem befinden sich mittlerweile 36% der Mitgliedfirmen in der Verlustzone. Dazu kommt jetzt noch das Abflauen der Weltkonjunktur. Seit dem zweiten Quartal verringern sich die Auftragseingänge.

Die zahlreichen Gegenmassnahmen der Unternehmen und das gegenwärtige Wechselkursniveau reichen gemäss Swissemem nicht aus, um die Situation in den Betrieben

nachhaltig zu verbessern. Der Bedarf, den Franken weiter zu schwächen, sei gegeben. Dieser Meinung sind auch die Angestellten Schweiz.

Swissemem hat im Februar 2011 eine erste Umfrage zu den Auswirkungen der Frankenstärke durchgeführt. Damals gaben 54% der Unternehmen an, stark negativ betroffen zu sein. In der zweiten Umfrage im Oktober schnellte der Wert auf 65% hoch. Über die Hälfte der Unternehmen verzeichnet auf der Stufe EBIT (earnings before interest and taxes; wörtlich übersetzt «Gewinn vor Zinsen und Steuern») einen Margenrückgang von mehr als sechs Prozentpunkten. Auch die allgemei-



Verlosung Weihnachtsaktion

Die Angestellten Schweiz helfen den Schwächsten – am meisten Stimmen bekamen Hospiz Zürcher Lighthouse und die Fondation romande en faveur des personnes Sourdes-Aveugles. Beiden Organisationen spenden die Angestellten Schweiz je 1000 Franken.

Unter allen Einsendern wurden zusätzlich 10 Weiterbildungsgutscheine verlost. Unter den wachsamen Augen von Gila Fröhlich aus dem Rechtsdienst zog die neue Mitarbeiterin Judith Seelaus folgende zehn Gewinner:

Frédéric Cudré-Mauroux,
Impasse Champ, Montant 17, 1723 Marly

Pascal Brenner,
Route de Grens 23, 1277 Borex

Ruth Hofer,
Tiefmattstrasse 15, 4563 Gerlafingen

Caroline Keller,
Grossackerstrasse 2, St. Gallen

Guy De la Harpe,
Chien-Boeuf 7, 1304 Cossonay

Yves-Michel Tricot,
Route Bel-Air 7, 1723 Marly

Yassin Abdulla,
Alte Landstrasse 180, 8800 Thalwil

Esther Keller,
Waldrainstrasse 7, 8280 Kreuzlingen

Roland Minder,
Zeltweg 87, 8032 Zürich

Christophe Dill,
Feilengasse 3, 8008 Zürich

nen Zahlen zum Geschäftsgang der MEM-Branche zeigen eine negative Tendenz. Zwar war die Bilanz über die ersten neun Monate 2011 noch positiv. Die Umsätze stiegen um 3,9% und die Auftragseingänge um 6,4%. Das war die Folge der guten Bestellungseingänge Ende 2010 und im ersten Quartal 2011. Ab dem zweiten Quartal 2011 drehte die Entwicklung ins Negative. In den ersten neun Monaten 2011 reduzierten sich zudem die Exportpreise der MEM-Industrie um 4,8%.

Swissmem rechnet mit einem schwierigen ersten Halbjahr 2012. Wenn der Wechselkurs auf dem gegenwärtigen Niveau verharre, werde es in der MEM-Industrie im aktuellen

Halbjahr vermehrt zu Stellenabbau und Produktionsverlagerungen kommen. Die Angestellten Schweiz teilen diese Einschätzung. Sie fordern darum die Arbeitgeber auf, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen.



St. Gallen verschärft Pauschalbesteuerung

Die Stimmbürger im Kanton St. Gallen haben sich, wie zuvor schon die Thurgauer, gegen eine Abschaffung der Pauschalbesteuerung reicher Ausländer ausgesprochen. Sie haben aber einer Verschärfung zugestimmt. Das ist eine gute Nachricht für den Mittelstand, denn

damit werden pauschal Besteuerte mehr zur Kasse gebeten, was sich positiv auf die Steuerbelastung des Mittelstandes auswirken sollte.

A MEM

Entlassungen und Kurzarbeit bei Ruag Altdorf

Auch die Ruag in Altdorf kämpft mit dem starken Franken. «Zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit» wurde beschlossen, im Geschäftsbereich Mechanical Engineering 15 Mitarbeitenden zu kündigen. Im Rahmen des Konsultationsverfahrens mit den Sozialpartnern konnte diese Zahl erheblich reduziert werden, ursprünglich war die Strei-

chung von 40 Stellen vorgesehen. Seit Neujahr ist zusätzlich für 200 Angestellte Kurzarbeit eingeführt worden.



Über 500 Personen nutzen die «mamagenda»

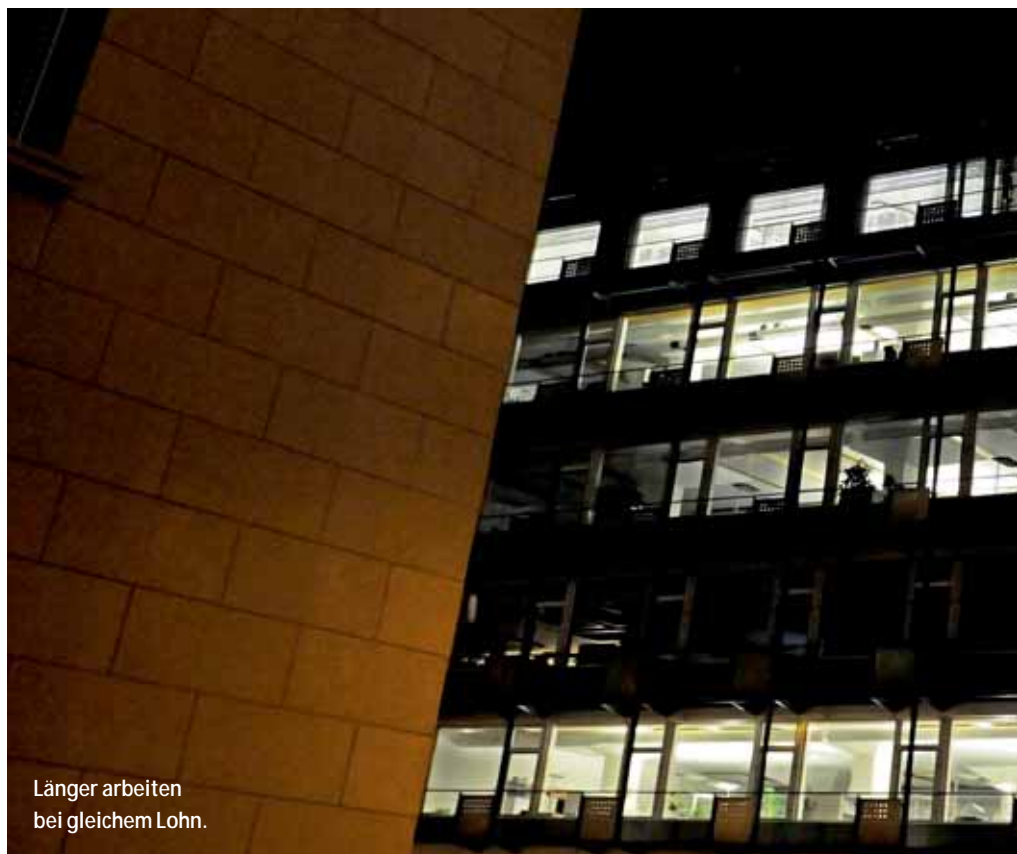
Die digitale Agenda «mamagenda» ist seit Juni im Internet aufgeschaltet. Die Besucherstatistik zeigt, dass dieses neuartige Tool von über 500 Personen konkret genutzt wird, wobei die Zahl der registrierten Mitarbeiterinnen doppelt so hoch ist wie jene ihrer Vorgesetzten. Travail.Suisse stellt befriedigt fest, dass die «mamagenda» beim Zielpublikum ankommt und dass die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer Monat für Monat steigt. Dank der offiziellen Unterstützung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) dürften noch mehr von Mutterschaft am Arbeitsplatz betroffene Unternehmen und Personen erreicht werden.



Länger arbeiten kann Arbeitsplätze sichern

Gute Auftragslage, aber schmelzende Margen wegen des starken Frankens: In dieser Lage befand sich die Industrie bis weit in den Herbst des vergangenen Jahres hinein. Wegen des Margendrucks Aufträge abzulehnen und Angestellte zu entlassen wäre ein ökonomischer Unsinn, fanden die Angestellten Schweiz und boten deshalb Hand zu einer möglichen Massnahme, dem starken Franken entgegenzuwirken: Länger arbeiten bei gleichem Lohn. Der Verband forderte im Gegenzug eine Arbeitsplatzgarantie, solange die Massnahme läuft. Zudem sollte die Verlängerung zeitlich klar begrenzt sein, und die Löhne dürften nicht angetastet werden.

Viele Unternehmen machten von der Verlängerung der Regelarbeitszeit Gebrauch und konnten so ihre Marge wieder verbessern. Aber kann diese Massnahme helfen, Entlassungen zu vermeiden? Die Angestellten Schweiz wollten es genau wissen und haben bei George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie an der Universität Basel, ein Gutachten in Auftrag gegeben. Mit Hilfe von komplizierten mathematischen Formeln, die wir Ihnen an dieser Stelle ersparen möchten (mathematischer als der Schreibende veranlagte Mitglieder können die Studie aber gerne bei hansjoerg.schmid@angestellte.ch bestellen), hat Professor Sheldon eine Antwort auf die Fragestellung ausgerechnet. Er kommt zum klaren Schluss, dass sich die Arbeitszeitverlängerung positiv auf die Beschäftigung auswirkt. Denn «durch die relative Verbilligung einer Arbeitskraft erhalten Firmen einen finanziellen Anreiz, Arbeitszeit (effektive



Länger arbeiten bei gleichem Lohn.

Wochenarbeitszeit) durch Arbeitskräfte zu ersetzen». Dies wirke beschäftigungsstabilisierend. Eine Verlängerung der Arbeitszeit sei also ein gangbarer Weg, um drohende Entlassungen zu vermeiden.

Im Umkehrschluss müsste eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit beschäftigungssenkend wirken, schreibt Sheldon weiter. Dies

werde von empirischen Analysen der Arbeitszeitverkürzungen in Frankreich und Deutschland mehrheitlich denn auch bestätigt.

Was für die von einer Verlängerung der Arbeitszeit betroffenen Angestellten trotzdem bleibt, ist ein Verlust von Zeit oder Geld. Entweder arbeiten sie mehr Stunden oder sie müssen für einen Teil der Überstunden, die



Neu im Rechtsdienst: Sandra Gonçalves

Seit dem 1. Dezember 2011 bin ich das neue Gesicht und – vor allem die neue Stimme der Rechtsabteilung der Angestellten Schweiz.

Nach dem Studium an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich absolvierte ich das Praktikum, das so genannte Auditorat, am Bezirksgericht Zürich. Danach wechselte ich zur Advokatur, in der ich seit dem Jahre 2007 tätig bin. Im Jahr 2009 bestand ich die Anwaltsprüfung, so dass ich seither als Rechtsanwältin in der ganzen Schweiz zugelassen bin.

Als Einwanderin der ersten Generation – ich bin mit 10 Jahren in die Schweiz gekommen – sind mir die Anliegen und Ängste der Arbeitnehmerschaft bestens bekannt. Es stand für mich in meiner Anwaltstätigkeit von Anfang an fest, dass

ich mich für die Durchsetzung eben dieser Interessen einsetzen möchte. Durch die Tätigkeit bei den Angestellten Schweiz kann ich dies nun in die Tat umsetzen, indem ich einerseits die Arbeitnehmer juristisch berate und bei Bedarf auch vor Gericht vertrete, andererseits an der Rege-lungsfront auch etwas bewirken kann. Neben meiner Tätigkeit bei den Angestellten Schweiz bin ich auch als selbstständige Rechtsanwältin in der Stadt Zürich tätig, bei der ich neben Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ebenfalls im Familien- und Strafrecht tätig bin.

Privat wie auch beruflich schätze ich den Austausch mit Menschen aus verschiedenen Kulturen. In meiner Freizeit reise ich sehr gerne in fremde Länder, lese viel und bin sportlich aktiv.

Es freut mich, Ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen!



sie sowieso machen, auf den Lohnzuschlag verzichten. Aber das ist allemal besser, als den Job zu verlieren.

Welche Auswirkungen länger arbeiten allenfalls auf die Gesundheit haben kann, können Sie auf Seite 13 nachlesen.

A

Arbeitgeber, nehmt eure soziale Verantwortung wahr!

Die Angestellten Schweiz fordern die Arbeitgeber auf, jetzt ein Zeichen für den sozialen Frieden zu setzen und sich zum Werkplatz Schweiz und seinen Angestellten zu bekennen.

Es ist zwar ein Gemeinplatz, aber deswegen nicht weniger wahr: Gemeinsam sind wir stark. Das gilt in Krisenzeiten ganz besonders. Eine Krise droht in der Schweizer Wirtschaft tatsächlich aufzuziehen, und diesmal kann es sein, dass wir nicht einfach wieder mit einem blauen Auge davonkommen. Wir werden nämlich nicht nur mit der sich abkühlenden Weltwirtschaft zu kämpfen haben, sondern auch mit dem gewichtigen Nachteil, dass der Franken nach wie vor massiv überbewertet ist. Dies trifft die Exportwirtschaft, eine der tragenden Säulen unserer Volkswirtschaft mit Zehntausenden von Arbeitsplätzen, besonders hart.

In dieser Situation können wir uns soziale Spannungen nicht leisten. Die Angestellten Schweiz haben darum am 23. November 2011, zusammen mit anderen Arbeitnehmerorganisationen, die Arbeitgeber

und die Unternehmen aufgerufen, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern gelte es, Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Löhne zu sichern.

Die Angestellten Schweiz sind bereit, den Dialog mit den Arbeitgebern zu führen. Sie erwarten aber von ihnen, dass folgende Forderungen erfüllt werden:

- > Kein Stellenabbau, der nur der Steigerung des Gewinns oder des Shareholder Values dient.
- > Bevor zu Entlassungen gegriffen wird, Ausschöpfung aller anderen Mittel, wie: Erhöhung der Wochenarbeitszeit (bei guter Auftragslage), Kurzarbeit (bei schlechter Auftragslage), Abbau von Ferienrestanzen, Einführung von Altersteilzeitarbeit.

> Keine Entlassungen von «teuren» Schweizer Arbeitskräften und gleichzeitige Einstellung von «billigen» Mitarbeitern aus Europa. Der freie Personenverkehr darf nicht missbraucht werden!

- > Umwandlung temporärer Arbeitsverhältnissen in feste.
- > Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Auslaufende Gesamtarbeitsverträge sind auf mindestens gleichem Niveau zu erneuern.
- > Keine Senkung der Löhne und keine Anbindung der Löhne an den Euro- oder Dollarkurs. Die Angestellten müssen sich auf ihr Einkommen verlassen können. Wo Gewinn gemacht wird, sollen die Löhne auf das nächste Jahr steigen.

Angestellte Schweiz

Alles neu macht der März

Ja, wir wissen: Es ist der Mai, der alles neu macht. Aber so lange wollten wir nicht warten. Mit was? Mit der neuen Gestaltung des Apunto! Auf die nächste Ausgabe dürfen Sie sich ganz besonders freuen. Sie kommt nicht nur in neuem Kleid daher, sie wird auch sonst einige Überraschungen bringen. Bis Mitte März müssen Sie sich noch gedulden.

Employés Suisse

Mars sera le mois du nouveau

Nous savons bien que le mois de mai est celui du nouveau. Cependant, nous n'avons pas voulu attendre jusque-là. Pour faire quoi? Pour rajeunir la présentation d'Apunto. Vous serez certainement enchantés lorsque vous aurez le prochain numéro entre les mains. Non seulement le journal se pare de nouveaux atours, mais il vous réserve aussi quelques surprises. Par contre, il vous faudra patienter jusqu'à la mi-mars.

Impressum

Apunto – Mitgliederzeitschrift
Angestellte Schweiz

Erscheinungsweise

6 x pro Jahr; im 6. Jahrgang

Auflage

Druckauflage: 30 000 Exemplare
Mitgliederauflage: 24 203 Exemplare

Herausgeber

Angestellte Schweiz
Rigiplatz 1, Postfach
8033 Zürich
Telefon 044 360 11 11
Fax 044 360 11 12
apunto@angestellte.ch
www.angestellte.ch

Chefredaktor

Hansjörg Schmid

Redaktion

Reto Liniger

Übersetzungen

Anne Fritsch,
www.verbanet.ch

Anzeigen

Swissprinters St. Gallen AG, Verlagsservices,
Markus Turani
CH-9001 St. Gallen
Telefon 071 272 72 15
Fax 071 272 75 34
markus.turani@swissprinters.ch

Adressmutationen/Mutations d'adresse

mutationen@angestellte.ch
mutations@employes.ch

Druck

Swissprinters St. Gallen AG

Cartoon

Magi Wechsler

Produktion

Atelier Hildbrand, Walchwil

Nachdruck

Mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet

Werden diese Forderungen erfüllt, schafft dies gegenseitiges Vertrauen. Die Angestellten erhalten Sicherheit und eine Perspektive. Nur so können praktikable Lösungen zur Überwindung der drohenden Krise gelingen.



Weiterbildungsgesetz in der Vernehmlassung

Der Bundesrat hat heute auf Antrag des Eidgenössischen Volkswirtschafts-Departements (EVD) den Entwurf für ein Weiterbildungsgesetz in die Vernehmlassung geschickt. Das Gesetz setzt den Verfassungsauftrag zur Weiterbildung um. Es stärkt das lebenslange Lernen und fördert Qualität und Transparenz von Weiterbildungsangeboten. Besonderes Augenmerk gilt der Anrechnung von Bildungsleistungen und der Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener.



Innovationsförderung: Kredit überbucht

Das Sonderprogramm gegen den starken Franken im Umfang von 100 Millionen Franken, welches der Bundesrat und das Parlament am 13. Oktober 2011 lanciert hatten, um der Frankenkrise zu begegnen, erwies sich als Erfolg. Bis am 28. November trafen bei

der KTI (Kommission für Technologie und Innovation) bereits rund 600 Gesuche für über 350 Millionen Franken ein, bis Ende Jahr wurden weitere erwartet. Da erfahrungsgemäss 35 bis 45 Prozent der Gesuche bewilligt werden, dürfte der Kredit ausgeschöpft werden.

Für den Präsidenten der KTI, Walter Steinlin, zeigt die hohe Anzahl von Gesuchen, «dass die Innovationskraft der Schweiz ungebrochen ist».



2010 belief sich der monatliche Bruttomedianlohn auf 5979 Franken

Gemäss den ersten Ergebnissen der schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) belief sich der monatliche Bruttomedianlohn im Jahr 2010 auf 5979 Franken. Im Zeitraum von 2000 bis 2010 nahm der Lohn für Stellen mit höchstem Anforderungsniveau stärker zu als jener für Stellen mit tiefem Anforderungsniveau. Der Anteil der Stellen, bei denen der Bruttolohn unter 4000 Franken liegt, betrug 10,7 Prozent. Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern hat sich von 2008 bis 2010 durchschnittlich um 0,9 Prozentpunkte verringert. Rund ein Drittel der Arbeitnehmenden hat einen Bonus erhalten (30,6%). ■

Veranstaltungstipp

Europa Forum Luzern: Streitpunkt Zuwanderung

Zuwanderung, das bedeutete für die Schweiz im letzten Jahrhundert steigende Beschäftigung und wirtschaftlichen Aufschwung. Dieser Aufschwung war Grundlage für den heutigen Wohlstand.

Ein wachsender Schweizer Arbeitsmarkt wird auch künftig auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sein, insbesondere aus dem europäischen Umland. Nur schon die demografische Entwicklung – alternde Bevölkerung, tiefe Geburtenrate – erfordert dies. Die Nachfrage nach künftigen Arbeitskräften können wir nicht mehr selbst decken. Darüber hinaus haben die Migrationsströme auch aufgrund humanitärer Katastrophen, Krisensituationen oder jüngst die Revolutionen in Nordafrika zugenommen.

Über das Mass der Zuwanderung ist heute in Europa wie auch in der Schweiz ein Streit entbrannt. Von einem wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Konsens ist man weit entfernt. Welche nationalen und internationalen Instrumente könnten die Zuwanderung künftig sinnvoll steuern? Wer soll diese definieren und wie sind sie am effektivsten einzusetzen?

Dieses Spannungsfeld ist Gegenstand des nächsten **Europa Forum Luzern vom 23./24. April 2012 unter dem Titel «Streitpunkt Zuwanderung»**. Hochrangige Persönlichkeiten (u. a. Bundesrätin Simonetta Sommaruga), Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik diskutieren über wirtschaftliche Notwendigkeiten und politische Grenzen.

> 22. internationales Europa Forum Luzern, 23. und 24. April 2012 im KKL Luzern.

Symposium Dienstag, 24. April 2012 (9 bis 18.00 Uhr)

Eintritt CHF 350.–

> Weitere Infos und Anmeldung:

www.europa-forum-luzern.ch

Öffentliche Veranstaltung Montag, 23. April, 2012

von 17.45 Uhr bis 20.00 Uhr

(Eintritt frei – Anmeldung obligatorisch)

Erfolg aus der Rechtsabteilung

Auch wer kein Deutsch spricht, muss sich nicht alles gefallen lassen

Anushka Sharma kommt aus Indien. Schon seit 25 Jahren lebt sie in der Schweiz. Da sie fest in der indischen Subkultur verankert und eher schüchtern ist, kann sie immer noch kein Deutsch. Sie versteht nur das Rudimentärste, sprechen kann sie überhaupt nicht.

Aber dafür kann sie gut putzen. Seit sie eingewandert war, arbeitete sie im Kantonsspital Zürich als Reinigungsfachangestellte. Zwischenzeitlich wurde sie aufgrund ihrer guten Leistungen sogar befördert.

Nun wollte eine neue Chefin andere Umgangsformen einführen. Sie verlangte, dass Anushka – in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten notabene – Deutschkurse besuche. Diese folgte der Aufforderung nicht, was ihr während drei, vier Jahren stetige Kritik eintrug.

Um die missliebige Angestellte loszuwerden, griff die Chefin zu unfairen Methoden: Sie teilte sie plötzlich, ohne deren Einwilligung einzuholen, in die Abendputzkolonne um. Zudem reduzierte sie das Pensum von Anushka um 40%.

Anushka suchte die Angestellten Schweiz auf. Wir rekurrirten gegen das Spital und Anushka gewann auf Grund eines Formmangels. Die Kündigung galt als wie nicht ausgesprochen. Anushka sollte, so könnte man meinen, ihre Stelle behalten dürfen. Aber die Chefin, erzürnt darüber, dass Anushka es gewagt hatte, sich gegen die Pensumreduktion zu wehren, entliess Anushka erneut umgehend. Die Kündigung wurde mit

den eklatant schlechten Deutschkenntnissen begründet. Auch gegen diese Entlassung setzen wir uns für Anushka zur Wehr. Anushka gewann auch diesen Rekurs. Es wurde festgestellt, dass das Kantonsspital Zürich sie nun zwar formell korrekt, aber missbräuchlich entlassen hatte.

Leider bekommt Anushka ihre Stelle nicht wieder zurück. Aber zumindest konnten wir für sie eine Entschädigung erstreiten. Viel wichtiger als Geld aber ist das Urteil, welches klar festhält, dass das Spital Anushka missbräuchlich gekündigt hatte.

Anushka Sharma, obwohl sie kein Deutsch spricht, muss sich nicht alles gefallen lassen. Zu Recht, wie im Urteil festgestellt wurde. ■

Alex Ertl,
Rechtsanwalt Angestellte Schweiz

Service für die Mitglieder

Sorgenspalte

Gilt der Arbeitsweg als Arbeitszeit, wenn ich ausserhalb des Arbeitsortes arbeiten muss?

Mein Arbeitsort liegt in Bern und mein Wohnort in Zürich. Nun habe ich nächste Woche am Morgen zu erster Stunde einen Arbeitsauftrag in Basel. Für mich stellt sich nun die Frage, ob die Reise nach Basel Arbeitszeit darstellt. Wie sieht das aus rechtlicher Sicht aus?

Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar. Dies ist dadurch begründet, dass sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Auftrag des Arbeitgebers zu einem anderen Arbeitsort begibt, weshalb der zusätzliche Zeitaufwand zu Lasten des Arbeitgebers geht. In Ihrem konkreten Beispiel haben Sie in etwa denselben Zeitaufwand, ob Sie von Zürich nach Bern oder von Zürich nach Basel fahren. Der Weg nach Basel hat somit keinen zusätzlichen Zeitaufwand zur Folge und stellt deshalb auch keine Arbeitszeit dar, die vom Arbeitgeber vergütet werden muss.

Gila Fröhlich,
Rechtskonsulentin Angestellte Schweiz

In der Sorgenspalte beantwortet der Rechtsdienst der Angestellten Schweiz einfachere Fragen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in kurzer Form. Mitglieder der Angestellten Schweiz können ihre Sorge in einem kurzen Mail an folgende Adresse schicken: sorgenspalte@angestellte.ch. Oder einen Brief senden an: Angestellte Schweiz, Sorgenspalte, Rigiplatz 1, Postfach, 8033 Zürich. Ausgewählte Beispiele werden im Apunto veröffentlicht. Falls Sie wünschen, dass Ihr Name nur unter einem Kürzel publiziert wird, vermerken Sie dies bitte.



Undank ist der Welten Lohn – wenn man sich nicht wehrt

Felice Formica ist ein guter, zuverlässiger und vor allem äusserst fleissiger Angestellter. Als eigentliche Frohnatur geht er mit einer positiven «you can do it»-Einstellung durchs Leben. An der Arbeitsstelle setzt er sich voll für das Unternehmen ein. Bis er auf einen Chef trifft, der sein überdurchschnittliches Engagement schamlos ausnützt und ihn regelrecht in ein Burnout treibt.

Obwohl der Chef genau weiss, dass Felice Formica mit Arbeit mehr als eingedeckt ist und er täglich mehr als zehn Stunden arbeitet, lässt er ihn gewähren. Ja er lobt ihn dafür, dass er mit seiner grossen Einsatzfreude so viel bewältigen kann. Als «Dank» gibt er ihm immer noch mehr Arbeit. Für den Chef ist die Situation perfekt. Er muss sich keine Gedanken um eine Entlastung machen, denn Formica vermag ja offenbar immer noch mehr Arbeit zu bewältigen. Um die Überstunden muss sich er sich ebenfalls nicht sorgen, denn im Arbeitsvertrag von Formica steht: «Über-

stunden sind wegbedungen und werden pauschal mit einer Woche mehr Ferien vergütet».

Arbeiten bis zum Umfallen

Für Felice Formica hingegen ist die Situation alles andere als perfekt. Die Arbeit erstickt ihn beinahe. Er krampft bald Tag und Nacht und wird müder und müder. Felices Frau wirft ihm schliesslich vor, dass die Arbeit für ihn wichtiger sei als sie. Für Formica ist jetzt klar: Es muss sich etwas ändern. Er sucht das Gespräch mit dem Vorgesetzten und bittet ihn dringend um Entlastung. Dem Vorgesetzten will nicht gefallen, dass sein bestes Arbeitstier zu bocken anfängt, wie er findet – er schlägt ihm den Wunsch rundweg ab. Für die Situation von Formica zeigt er keinerlei Verständnis. Vielmehr droht er mit Entlassung, falls Formica weniger arbeite.

Das will Felice Formica nicht riskieren und er arbeitet, immer schwereren Herzens, weiter. Er wird stets müder, gereizter und energieloser. Bis eines Morgens seine Batterien so

leer sind, dass er es nicht mehr aus dem Bett schafft. Formica will nur noch schlafen – aber gerade das fällt ihm immer schwerer. Er bleibt zwei Tage zu Hause. Weil er danach nicht weniger erschöpft ist, geht er zum Hausarzt. Nach der Untersuchung schickte ihn dieser mit der Diagnose «Burnout» in eine Klinik. Mit Arbeiten ist es für sechs Monate vorbei.

Bereits nach einem Monat erhält Formica nur noch 80% Lohn ausbezahlt. Der Chef gibt ihm nur gerade das, was er von der Krankentaggeldversicherung erhält. Formica büsst also für das halbe Jahr Abwesenheit einen Monatslohn Verdienst ein (20% x 5 Monate).

Als er wieder genesen ist, ärgert sich Formica über die Undankbarkeit seines Vorgesetzten. Er fragt sich, ob er das Unternehmen belangen könnte und holt sich Rat bei den Angestellten Schweiz ein.

Ein Chef ist kein Sklaventreiber

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu



Avec l'ingratitude pour toute récompense – si on ne se défend pas

Felice Formica est un employé consciencieux, sur qui on peut compter, mais aussi et surtout extrêmement dévoué. D'un naturel gai, il traverse la vie avec une attitude positive «you can do it». Sur le lieu de travail, il se donne totalement à l'entreprise. Jusqu'au jour où il tombe sur un chef qui exploite son engagement hors du commun de façon scandaleuse et le pousse ainsi jusqu'au «burnout».

Felice Formica est plus que débordé et travaille plus de dix heures par jour. Son chef ne l'ignore pas et, pourtant, laisse faire les choses. Il le couvre même de louanges pour son ardeur à l'ouvrage et pour son potentiel exceptionnel et, en guise de «remerciement», lui confie toujours plus de travail. Pour le chef, tout va pour le mieux. Pas besoin de songer à le décharger un peu car Formica semble en mesure d'en faire toujours plus. Inutile de se préoccuper d'heures supplémentaires puisqu'il est écrit dans le contrat de travail de Formica que «les heures supplémentaires sont exclues et donnent lieu à une indemnisation forfaitaire avec une semaine de congés supplémentaires.»

Du travail jusqu'à l'épuisement

Pour Felice Formica, en revanche, la situation n'a rien d'idyllique. Il étouffe sous le travail. Formica souffre de crampes, jour et nuit pour ainsi dire, et il est de plus en plus fatigué. Pour finir, son épouse lui reproche que le travail est devenu à ses yeux plus important qu'elle. Formica en est sûr maintenant. Il faut que les choses changent. Il sollicite donc un entretien avec son supérieur et lui demande instamment de réduire sa charge de travail. Le chef ne supporte pas que son meilleur cheval devienne récalcitrant, comme il le pense, et il rejette purement et simplement sa demande, sans montrer aucune compréhension vis-à-vis de la situation de Formica. Bien au contraire, il le menace de le licencier si Formica ralentit la cadence.

Felice Formica ne souhaite pas prendre ce risque et poursuit son travail, de plus en plus à contre cœur. Il est toujours plus

fatigué, irascible et sans énergie. Jusqu'à ce qu'un matin, les batteries soient si déchargées qu'il ne parvient pas à sortir du lit. Formica n'a qu'une seule envie: dormir. Or justement, cela lui est de plus en plus difficile. Après deux jours à la maison, Formica est toujours aussi épuisé. Il décide donc de consulter son médecin qui, après auscultation, l'envoie directement dans une clinique avec un diagnostic de «burnout». Pendant six mois, il ne sera plus question de travailler.

Dès le deuxième mois, Formica perçoit 80% de son salaire seulement. Son supérieur ne lui reverse que les indemnités journalières de l'assurance maladie. Ce semestre d'absence représente pour lui un manque à gagner équivalant à un mois de salaire (5 mois x 20%).

Une fois rétabli, Formica se fâche de l'ingratitude de son supérieur. Il envisage de poursuivre l'entreprise en justice et prend conseil auprès des Employés Suisse.

Un chef n'est pas un esclavagiste

L'employeur est tenu de prendre en compte et protéger la personnalité de son salarié. De plus, il doit ménager sa santé. L'employeur n'a pas à solliciter son personnel outre mesure et il ne doit pas non plus instaurer des conditions de travail génératrices de stress.

Le chef de Formica savait parfaitement qu'il travaillait beaucoup. Il exploitait son ardeur à la tâche de façon scandaleuse, commettant ainsi un grave manquement à son devoir de bienveillance inscrit dans l'article 328 du code des obligations. Jamais il n'aurait dû permettre à Formica d'en faire autant. Bien au contraire, il aurait dû recruter du personnel ou organiser le travail différemment.

Formica a subi un préjudice physique et une perte de salaire en raison du comportement de son supérieur. S'il engage une procédure, il a toutes les chances d'obtenir des dommages et intérêts pour le manque à gagner. Si l'on considère que la procédure s'annonce difficile, Formica aura tout avantage à se faire assister par un avocat.

Alex Ertl, avocat, Employés Suisse

schützen. Er muss zudem auf seine Gesundheit Rücksicht nehmen. Er darf die Angestellten nicht über Gebühr beanspruchen und keine Arbeitsbedingungen schaffen, die Stress verursachen.

Der Chef von Felice Formica war genau im Bild, wie viel dieser arbeitete. Er nützte den Fleiss von Formica geradezu schamlos aus. Dadurch verletzte er die Fürsorgepflicht gemäss Gesetz (Art. 328 OR) in grober Weise. Er hätte Formica nicht so viel arbeiten lassen dürfen, sondern zusätzlich Personal einstellen oder die Arbeit anders organisieren müssen.

Formica hat durch dieses Verhalten des Chefs eine körperliche Schädigung und eine Lohneinbusse erlitten. Er hat, wenn er gegen den Arbeitgeber vorgeht, gute Chancen, Schadenersatz für die Lohneinbusse zu erhalten. Da das Verfahren aber sehr anspruchsvoll ist, empfiehlt es sich für ihn, einen Rechtsvertreter beizuziehen. ■

Alex Ertl,
Rechtsanwalt Angestellte Schweiz



Reka – das Freizeitgeld.

*Mit Rabatt bei vielen
Arbeitgebern und Coop.*

