


# APUNTO

Mitgliederzeitschrift Angestellte Schweiz



Zauberwort Absenzenmanagement

 CHEMIE

 MEM

 VPE

**AST****Arbeits- und Atem-Schutz-Technik AG**  
Détection Gaz + Protection RespiratoireAegertenstrasse 7  
CH-5200 Brugg 3Tel.: 056 451 17 44  
Fax: 056 451 17 45info@ast-scott.ch  
www.ast-scott.ch**sicher atmen**

respirer avec sécurité

**Atemschutzhalbmaske****Demi-Masque****Profile™****Atemschutzfilter****Cartouches Filtrantes****Pro 2000****einfach messen**

mesurer simplement

**Multigasdetektor****GasAlertMicroClip****Détecteur multigaz**H<sub>2</sub>S, CO, O<sub>2</sub>, brennbare GaseH<sub>2</sub>S, CO, O<sub>2</sub>, gaz combustibles

10.7 x 6.0 x 3.6 cm/160 g

**Wasserdicht**  
**Résiste à l'eau****zuverlässig schützen**

protéger efficacement

**Vollmaske****Promark****Masque Panoramique****Proflow**

# Die eigenen Absenzen managen

Seite 30: Das Recht auf Privatsphäre



## Inhalt

- 04 News
- 08 Impressum
- 09 Am Empfang: Marcel Buchs, der Individualist
- 11 Absenzenmanagement: Vertrauen und/oder Kontrolle?
- 21 Absenzenmanagement: Interview mit einem Leidgeprüften
- 22 Im Bild: Nadir Kanca – der Neugierige mit der Freude am Kick
- 24 Weiterbildung: Die Fachhochschule Nordwestschweiz
- 26 Politik: Die 5. IV-Revision
- 27 Mitglieder-Umfrage 2006 zu Gehalt und Arbeitsplatzzufriedenheit
- 28 VPE: Beitritt zu Angestellte Schweiz
- 29 Kreuzworträtsel
- 30 Ratgeber Recht: Das Recht auf Privatsphäre  
Titelbild: Susanne Eigenheer

## Editorial



Susanne Eigenheer  
Redaktorin Apunto

Wer wie ich ein klar umrissenes Arbeitsziel hat – in meinem Fall die vorliegende Zeitschrift zu realisieren – und dies autonom tun kann, darf sich glücklich schätzen. Ich gebe zu, dass ich diese Freiheit geniesse, selber zu entscheiden, wann ich welches Interview und welche Fotos mache, ob ich die Texte lieber am Wochenende zu Hause schreibe oder an ganz normalen Arbeitstagen im Büro, wo ich unter Kollegen bin. Ja, es hat viele Vorteile, wenn man seine Arbeit selber einteilen kann. Ich möchte auch mit nichts tauschen.

Einen Nachteil aber hat die ganze Sache. Was passiert, wenn man krank ist? Ich erinnere mich, als ich – bei einem anderen Arbeitgeber – ebenfalls eine Zeitschrift machte und mich eine schwere Grippe heimsuchte. Ausgerechnet kurz vor Redaktionsschluss! Ich war am Verzweifeln! Zwei Tage blieb ich zu Hause und redigierte meine Texte, so gut es mit 40 Grad Fieber eben ging. Nachdem dann mein Kühlschrank leer war und ich deshalb

sowieso aus dem Haus musste, schleppte ich mich als Erstes ins Büro, um wenigstens die dringendsten Dinge zu organisieren und meine Artikel an den Übersetzer zu mailen, denn von zu Hause aus konnte ich das damals noch nicht. Natürlich dauerte dies bis spätabends, worauf dann auch alle Läden zu hatten. Als zum Glück am nächsten Morgen meine vierzehntägliche Putzhilfe kam, bat ich sie, doch bitte bitte umgehend einkaufen zu gehen – ich hatte ganz einfach Hunger!

Die Moral dieser Geschichte ist wohl, dass, wer projektbezogen arbeitet, eben auch die ganze Verantwortung trägt und eigentlich gar nicht krank sein darf. Wer es dann doch einmal ist, dem sollte irgendwer helfen. Jemand sollte bei der Arbeit einspringen, und vielleicht kommt ja auch ein Care Manager zu Besuch. Ein besonders freundlicher würde dann bestimmt rasch die nötigsten Einkäufe tätigen.



Alex Gasser gibt das NAV-Präsidium ab an Henriette Brunner.

## **A** CHEMIE

### **Präsidentschaftswechsel im Novartis Angestelltenverband NAV**

Seit der Fusion zu Novartis AG vor zehn Jahren ist Alex Gasser Präsident des Novartis Angestelltenverbandes (NAV). Er hat den Verband aufgebaut und geprägt und die ganzen Jahre hindurch mit immensem Enthusiasmus geführt.

Da seine frühzeitige Pensionierung vor der Türe steht, übergab Alex Gasser am 30. März an der Mitgliederversammlung das Amt an Henriette Brunner. Henriette Brunner ist ebenfalls seit der Fusion zu Novartis AG im NAV-Vorstand tätig. Auch sie setzte sich von Anfang an mit viel Engagement für eine gute Sozialpartnerschaft ein.

«Ich werde die grosse Herausforderung dieses Amtes mit viel Stärke und Leidenschaft angehen. Ich werde mich dafür einsetzen, den Stand des NAV weiterhin zu sichern und den Verband erfolgreich weiterzuführen», meint Henriette Brunner.

Da der NAV innerhalb der letzten Monate drei Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen hatte (Pensionierung und Job-Wechsel), möchte Henriette Brunner diese Lücken mit integrativen Persönlichkeiten, die ein eigenes Profil aufweisen, neu besetzen. Klare Zielsetzung ist, eine kompetente Delegation in der Sozialpartnerschaft sowie in der Pensionskasse aufzubauen, sodass weiterhin eine gute, fachlich fundierte Beratung und Unterstützung für die Mitglieder gewährleistet ist.

Sandra Soland, Büro Basel, Angestellte Schweiz

## **A** CHEMIE

### **Ciba trennt sich vom Textilgeschäft**

Die Ciba Spezialitätenchemie hat ihr immer noch rentables Textilgeschäft abgestossen, weil die Konzernvorgaben von 18% nicht erfüllt wurden. Diese bewegten sich um die 9%. Die Möglichkeit einer Trennung vom Textilchemie- und Textilfarbstoffgeschäft hatte Ciba-Konzernchef Armin Meyer schon früher angedeutet. Allerdings beteuerte er an der Bilanzmedienkonferenz im Januar 2006, dass mit einem Entscheid in diese Richtung erst im Sommer zu rechnen ist. Käufer für 332 Mio. Franken ist der US-Chemiekonzern Huntsman, wie Ciba mitteilte. Dieser hatte bereits 2003 die Vantico Group erworben, die früher als Performance-Polymers-Division zu Ciba gehörte.

### **Mitarbeiter übernommen**

Alle etwa 4200 Mitarbeitenden treten zu Huntsman über. Laut Auskunft von Ciba sind davon in der Region Basel rund 950 Mitarbeitende im Textilgeschäft sowie weitere 200 auf Konzernebene betroffen. Auch wenn zum jet-

### **Newsletter Angestellte Schweiz**

Angestellte Schweiz informiert interessierte Mitglieder mit einem Newsletter per Mail in regelmässigen Abständen über aktuelle Geschehnisse und Neuigkeiten, welche die Arbeitnehmenden betreffen. Der Newsletter kann kostenlos abonniert werden auf: [www.angestellte.ch](http://www.angestellte.ch) (> News & Events > Newsletter).

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
- > **VPE:** Elektrizitätswirtschaft (Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft)
- > **CASC:** Netzbetreiber (Cader Association of Swiss-com)
- > **Travail.Suisse:** Dachverband der Angestellten Schweiz
- > Wenn kein Kürzel steht, handelt es sich um eine allgemeine Meldung.

zigen Zeitpunkt keine Entlassungen oder Restrukturierungen von Huntsman angekündigt wurden, ist die Zukunft der Arbeitsplätze jedoch ungewiss, da keine Zusagen bezüglich der Stellen existieren. Den Kaufpreis von 332 Mio. Franken zahlt Huntsman via bare Mittel und die Übernahme von Schulden. Ciba will beim Abschluss der Transaktion eine Abschreibung von etwa 250 Mio. Franken verbuchen. Diese entspreche der Differenz zwischen dem Buchwert und dem Verkaufserlös des Textilgeschäfts, heisst es in der Mitteilung. Ciba hatte den Wert der Sparte bereits 2005 um 583 Mio. Franken nach unten korrigiert, was auch den ausgewiesenen Verlust für 2005 erklärt. Der Verkauf habe sich als «die bestmögliche Lösung» für die Zukunft des Textilgeschäfts erwiesen, wird Meyer in der Mitteilung zitiert. Das Textilgeschäft benötige eine andere Betriebsstruktur als die anderen drei Konzernsegmente, da es eine breitere und regionalere Kundenbasis besitze.

#### Kritik des Personals

Die Angestelltenorganisationen sehen diesen Verkauf mir sehr kritischen Augen. In einer Mitteilung zeigte sich die Personalvertretung von Ciba Schweiz «in keiner Weise einverstanden» mit dem Verkauf. Die Ciba-Führung «kapituliert damit vor der Aufgabe, ein reifes industrielles Geschäft erfolgreich zu führen». Die Textilsparte liefere, auch von Basel aus, immer noch gutes Geld an den Konzern. Zudem ist die Zukunft von Huntsman mit Fragen befrachtet, da Ende 2005 ein möglicher Verkauf des Konzerns evaluiert wurde. «Dies bringt für die Beschäftigten eine nicht vernachlässigbare Unsicherheit mit sich», meint der Angestelltenverband der Ciba Spezialitätenchemie.



#### A MEM

##### Swissmem: Dynamische MEM-Industrie

Die schweizerische Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) hat 2005 im zweiten Jahr in Folge zulegen können. Die Umsätze stiegen gestützt durch das gute Auslandsgeschäft gegenüber dem Vorjahr um drei Prozent. Im Ausland konnten die rund 290 Swissmem-Meldefirmen den Umsatz laut Mitteilung vom 1. März um 4,3 Prozent erhö-

## Auf den Punkt



### Mathieu von Rohr Am Rand der Gesellschaft

Ich habe keinen Fernseher. Vor acht Jahren habe ich ihn abgeschafft und seither nie vermisst. Wenn mal etwas Wichtiges passiert ist, lade ich die «Tagesschau» aus dem Internet runter. Wenn ich bei Freunden doch mal ein paar Sekunden ins Programm zappe, bin ich immer erschrocken, über dieses Laute, Bunte und Krawallige, das mir aus der Kiste entgegenflimmert. In Deutschland, wo ich wohne, gibt es eine Firma, die GEZ heisst. Das ist so etwas wie die Billag und bedeutet «Gebühreneinzugszentrale». Die GEZ glaubt nicht, dass es Leute wie mich gibt – Leute, die keinen Fernseher haben. Deshalb klingeln die Männer von der GEZ ganz oft an meiner Tür. Sie sagen: «Dürfen wir mal reinkommen!» Aber ich lasse keine fremden Leute in meine Wohnung, ausserdem habe ich nicht aufgeräumt. Dann ziehen sie murrend ab und schicken Briefe: «Bitte melden Sie Ihren Fernseher an». Einmal wühlte jemand in meinem Briefkasten. Vermutlich um zu sehen, ob ich eine Programmzeitschrift abonniert habe. Das wäre ein Beweis. Vielleicht sollte ich mir einfach einen Fernseher kaufen. Das wäre das Einfachste. Ich wäre nicht mehr verdächtig, ich wäre Teil der Gesellschaft. Ich würde 15 Euro pro Monat zahlen und hätte meine Ruhe. Den Fernseher brauchte ich ja nicht einzuschalten.

### Der Schweizer Journalist Mathieu von Rohr (28) lebt in Hamburg.

hen. Im Inland resultierte dagegen ein Rückgang von 0,9 Prozent. Deutlich war die Zunahme bei den Auftragseingängen, die über das ganze Jahr um 4,5 Prozent zulegten. Insgesamt exportierte die schweizerische MEM-Industrie 2005 Waren im Wert von 61,3 Mrd. Franken (+3,9 Prozent). Das Wachstum der Umsätze hat nur zu einem leichten Anstieg der Beschäftigtenzahlen geführt. Ende September 2005 beschäftigte die Industrie 309 585 Personen, das waren 0,9 Prozent mehr als im Jahr davor.

## A MEM

### Sulzer übertrifft Erwartungen

Sulzer hat im vergangenen Geschäftsjahr deutlich mehr verdient. Der Nettogewinn legte im 2005 um 82,3% auf 128,3 Mio. Fr. zu. Damit übertraf der Konzern die Analystenerwartungen. Diese hatten mit einem Reingewinn von 119 Mio. Fr. gerechnet. Bei einem um 20,9% höheren Umsatz von 2,49 Mrd. Fr. stieg das Betriebsergebnis (Ebita) um 23% auf 166,8 Mio. Fr. Sulzer darf sich zudem über volle Auftragsbücher freuen. Der Bestellungseingang nahm 2005 um ein Fünftel zu, wie Sulzer bereits Ende Januar bekannt gegeben hat.

## A MEM

### Dynamische Entwicklung bei ABB Schweiz

ABB Schweiz hat 2005 erstmals wieder Stel-

len aufgebaut. Auch die Aussichten für 2006 seien erfreulich. «Die für uns wichtigen Märkte entwickeln sich gut», hiess es am 17. Februar in Baden. Es sei gelungen, das hohe Expansionstempo zu Beginn des Jahres bis zum Schluss aufrechtzuerhalten, sagte Yann Moor, der neue Finanzchef von ABB Schweiz.

Der gute Auftragseingang der Vorjahre ermöglichte 2005 eine Steigerung des Umsatzes um 8,5% auf 2,21 Mrd. Franken. Das Mehrvolumen, die laufenden Produktivitätsverbesserungen und der über die letzten Jahre runtergefahrte Fixkostenblock schlagen sich auch im Ergebnis nieder.

Der gute Geschäftsgang hat Auswirkungen auf die Beschäftigung. ABB Schweiz hat 2005 den Personalbestand von rund 5000 um 66 Stellen aufgestockt und damit nach einer Abbauphase erstmals wieder aufgebaut. Auch die Zahl von etwa 200 temporär Angestellten, mit denen ABB die Auslastungsspitzen abdeckt, signalisiert die derzeit gute Auslastung.

## A

### Richtig vorsorgen

Wenn das Pensionierungsalter näher rückt, fragen sich viele: Wie muss ich vorsorgen, um einen gesicherten Ruhestand zu verbringen? Welchen Lebensstandard kann ich mir leisten? Dieser neue Ratgeber zeigt, wie



eine ideale Finanz- und Vorsorgeplanung aussieht.

> Guntram Rehsche und Thomas Riche,  
Februar 2006, 240 Seiten, 36 Franken.  
Zu beziehen bei: buchverlag@beobachter.ch oder Tel. 043/444 53 07.

## A MEM

### Georg Fischer: kräftige Gewinnsteigerung

Georg Fischer hat im Jahr 2005 den Umsatz um vier Prozent auf CHF 3,7 Mrd. (Vorjahr: CHF 3,5 Mrd.) erhöht und schliesst mit einem Gewinn von CHF 175 Mio. ab (Vorjahr: CHF 105 Mio.), was einer Steigerung von 67 Prozent entspricht. Die stärkste Umsatzzunahme verzeichnete GF Machine Tools mit acht Prozent, wie das Unternehmen Ende Februar bekannt gab. GF Piping Systems wuchs um sechs Prozent. GF Automotive legte trotz ausbleibender Impulse aus der europäischen Automobilindustrie im Umsatz um ein Prozent zu.

Weiter vermeldet das Unternehmen den ersten Auftrag eines chinesischen Automobilherstellers. Die Georg Fischer Automotive (Suzhou) Co Ltd habe von der Chery Automobile Co. Ltd in Wuhu (Provinz Anhui) einen Auftrag zur Produktion und Lieferung von Motorblock- und Zwischenteilen erhalten. Die Komponenten werden in der neuen Leichtmetallgiesserei in Suzhou in der Nähe von Shanghai produziert, welche Ende Oktober 2005 eröffnet wurde. Das Auftragsvolumen belaufe sich auf insgesamt CHF 18 Mio. pro Jahr.

## A CHEMIE

### Managerlöhne bei Roche und Novartis

Die Branchenleader Roche und Novartis haben Ende Februar ihre Generalversammlungen abgehalten. Die Rekordergebnisse und



Ein Forscher der ETH Lausanne installiert auf dem Gletscher der Plaine Morte Schall-Windmesser zur genauen Bestimmung der Luftturbulenzen über der Schneedecke.

### Einzigartige Feldstudie auf dem Plaine-Morte-Gletscher

Die Lawinengefahr und das Abschmelzen der Gletscher hängen stark vom Energieaustausch zwischen Bergluft und Schnee ab. Um diesen Prozess besser zu verstehen, haben Forschende der ETH Lausanne in einem vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützten Projekt auf dem Plaine-Morte-Gletscher eine einzigartige Messanlage aufgestellt. Dabei horchen Hightech-Sonden auf das Flüstern des Windes, und ein Spezielsensor gibt Aufschluss über das Innenleben der Schneedecke. Mit Hilfe der Messdaten, die in Computersimulationen integriert werden, sollen Lawinengefahr und Gletscherschmelze besser abschätzbar werden.

die Dividendenerhöhung scheinen für die Konzernspitze Grund genug zu sein, in die Trickkiste zu greifen und ihre eigene Pfründe zu sichern, kommentiert Travail.Suisse. Novartis-Chef Daniel Vasella lasse über eine Statutenänderung zur Verlängerung seiner Amtszeit als VR-Präsident abstimmen. Roche-Chef Franz Humer markiere den Bescheideneren, sein Salär schrumpfe aber nur virtuell durch eine vorsichtige Bewertung seines Genussscheinpakets. Die Lohnschere steigt gemäss Travail.Suisse bei Novartis auf 279:1 und bei Roche auf 248:1.

## A MEM

### Ascom: zwei Verkäufe im Ausland

Ascom fokussiert sich auf Mission-Critical Communication mit den beiden Divisionen Wireless Solutions and Security Solutions. Im Rahmen dieser Strategie gab Ascom Ende Februar bekannt, dass sie für die deutschen Aktivitäten von Business Communications (Teil der früheren Division Network Integration) eine Transaktionsvereinbarung mit Quam-Equity GmbH in Frankfurt/M. abgeschlossen hat.

Mit dem Verkauf würden alle 25 Mitarbeitenden vom neuen Eigentümer übernommen. Der Abschluss des Geschäfts wird auf Ende des ersten Quartals 2006 erwartet. Weiter hat Ascom seine Powerline Aktivitäten an CURRENT Communications Group, LLC in Germantown/Maryland (USA) verkauft.

## A CHEMIE

### Lonza und Bio\*One Capital bauen in Singapur

Die Lonza Group und Bio\*One Capital Singapur errichten gemeinsam eine Grossanlage in Singapur zur Herstellung kommerzieller Biopharmazeutika auf der Basis von Säuge tierzellen.

Dies sei die zweite Säugetierzell-Grossanlage der Lonza, wie das Unternehmen Mitte Februar bekannt gab. Die Anlage, die im Tuas Biomedical Park entstehen wird, soll über vier Bioreaktorlinien mit variablen Fassungsvermögen von 1000 bis 20 000 Litern verfügen, einschliesslich der jeweiligen Reinigungsanlagen. Das Joint Venture zwischen Lonza und Bio\*One Capital wurde am 14. Februar 2006 unterzeichnet. Die Investitionssumme wird sich auf USD 250 Millionen belaufen.

## A CHEMIE

### Roche: Beatrice Weder di Mauro neu im Verwaltungsrat

Die Roche-Generalversammlung vom 27. Februar hat alle Anträge des Verwaltungsrats gutgeheissen und die Ökonomin Beatrice We-

## Brücke · Le pont

### Seit 50 Jahren: Hilfe für ArbeiterInnen im Süden

2006 feiert Brücke · Le pont 50 Jahre erfolgreiche Entwicklungshilfe. Das Fest ist für das Hilfswerk Anlass, die Bemühungen zur Überwindung von Armut in Zukunft noch zu verstärken.

Auf den 6. Mai 2006 lädt Brücke · Le pont zum Jubiläumsfest nach Freiburg ein. Denn was die engagierten Mitglieder von Travail.Suisse (dazu gehört auch Angestellte Schweiz) und der Katholischen ArbeitnehmerInnen Bewegung KAB sowie viele Spenderinnen und Spender in den letzten 50 Jahren ermöglicht haben, ist wahrlich ein Grund zum Feiern.

Dank der tatkräftigen Unterstützung aus der Schweiz gelang es unzähligen Menschen in Entwicklungsländern, aus der schlimmsten Armut herauszukommen und ein besseres Leben aufzubauen. Das Programm «Arbeit in Würde» von Brücke · Le pont befähigte Erwachsene, Jugendliche und Kinder, ihre berufliche Qualifikation und ihre Arbeitssituation zu verbessern und ihre Existenz zu sichern. Das gewonnene Selbstvertrauen führte auch dazu, dass die bisher Ausgeschlossenen begannen, Einfluss auf das soziale und politische Leben zu nehmen. Für die nachhaltige Entwicklung eines Landes ist diese Demokratisierung von unten unabdingbar. Dieser Prozess muss weitergehen.

Die Solidarität mit den Armen in den Entwicklungsländern begann in den 50er-Jahren, als die Öffentlichkeit anfang, die Not in diesen Ländern zur Kenntnis zu nehmen. Auch die Gewerkschaften wurden aktiv. 1959 organisierten Gewerkschaftsführer des CNG den Verkauf von Solidaritätsmarken. 1960 starteten sie die Stundenlohn-

### Einladung zum Jubiläumsfest

Brücke · Le pont lädt alle Mitglieder ihrer Trägerorganisationen zum Fest am 6. Mai 2006 in Freiburg ein. Regionale Feiern finden am 5. Juni in Gossau und am 24. Juni in Luzern statt (mehr dazu auf: [www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch)).

> Brücke · Le pont, Rue St-Pierre 12, 1700 Freiburg, Telefon 026/425 51 51, [info@bruecke-lepont.ch](mailto:info@bruecke-lepont.ch); Spendenkonti: PC 90-13318-2 oder PC 69-62947-2



Solidarität aus der Schweiz: Eine Saat, die aufgeht.

aktion. Die Entwicklung führte 1970 zur Gründung von CECOTRET, dem Zentrum für technische Zusammenarbeit in Genf, das Bildungsstätten in Afrika, Asien und Lateinamerika unterstützte.

Auch die Katholische ArbeiterInnenbewegung KAB engagierte sich. Die Initiative ergriff Ruedi Vogel, ein Schlosser der Saurer-Werke in Arbon. Am Zahltag – damals noch mit den Lohnsäckli – sammelte er Geld für die Bedürftigen in den Entwicklungsländern. Überall in der Schweiz bildeten KAB-Mitglieder Betriebs- und Missionsgruppen. 1956 gründete die KAB ihr Solidaritätswerk «Brücke der Bruderhilfe» mit Sitz in Zürich. 1995 fusionierten die beiden Werke von KAB und CNG, heute Travail.Suisse.

Auch heute, in Zeiten der Globalisierung, brauchen die Schwachen und an den Rand Gedrängten Unterstützung, damit sie ihre Rechte geltend machen und sich im harten Wettbewerb wenigstens in Nischen behaupten können. Für viele sind die von Brücke · Le pont finanzierten Bildungsprogramme die einzige Chance. Helfen Sie uns helfen!

der di Mauro in das Gremium gewählt. Zudem standen die Pandemievorsorge im Zusammenhang mit der Vogelgrippe und der entsprechende Ausbau der Produktion des Grippemedikaments Tamiflu im Zentrum der Versammlung.

Man habe den Preis des Medikaments zur Pandemievorsorge für die Regierungen weltweit wesentlich vergünstigt sowie Sublizenzen an Unternehmen in China und Indien abgegeben, hiess es in Basel.

## A MEM

### Alu Menziken Gruppe: Erfolgreiches Geschäftsjahr 2005

Die Alu Menziken Gruppe hat das Geschäftsjahr 2005 erfolgreich abgeschlossen. Der Konzernumsatz konnte deutlich gesteigert werden und führte zusammen mit verschiedenen Effizienzsteigerungsprogrammen zu einer erheblichen Verbesserung des operativen Ergebnisses, wie am 6. März bekannt gegeben wurde. Der Verkauf der Alu Menziken

Metall Service AG habe einen markanten Schuldenabbau ermöglicht.

## A MEM

### AV Siemens Schweiz feiert runden Geburtstag

Grossaufmarsch an der 60. Generalversammlung der Angestellten-Vereinigung der Siemens Schweiz AG. Fast 300 Aktiv- und Ehrenmitglieder sowie zahlreiche Gäste nahmen am 9. März 2006 an diesem Jubiläumsanlass im Personalrestaurant in Albisrieden teil.

Die Angestellten-Vereinigung von Siemens Schweiz (AV) ist einer der grössten Hausverbände des Dachverbandes Angestellte Schweiz und hat sich im Lauf der Jahre auch für die Geschäftsleitung von Siemens Schweiz zu einem wichtigen Partner entwickelt. Entsprechend lückenlos war denn auch die Gästeliste an der Jubiläums-GV: Geschäftsführer Vital G. Stutz und Präsident Hanspeter Oppliger von Angestellte Schweiz, Franz Steinegger, Vizepräsident des Verwaltungsrates der Siemens Schweiz AG, der neue Generaldirektor Hubert Keiber sowie sein Vorgänger Peter Gruschow, der an der GV zum AV-Ehrenmitglied ernannt wurde.

AV-Präsident Werner Natz führte die GV zügig durch die Traktandenliste. Das wichtigste Geschäft war die Wahl des neuen Präsidenten. Infolge Pensionierung gibt Werner Natz sein Amt nach sechs Jahren an AV-Vorstandsmitglied Matthias Wittwer ab. Zum neuen Beisitzer wurde Roland Pauli ernannt.

Neben kabarettistischen und musikalischen Einlagen erhielten die Anwesenden einen Überblick über die bewegte Geschichte der AV. Bei der Gründung am 15. April 1946 zählte die AV rund 200 Aktivmitglieder; heute sind es mehr als 1800. Auch in Zukunft wird sich einiges bewegen. So arbeiten die

drei Verbände AV Siemens Schweiz, AV Siemens Männedorf und AV Siemens Firmen Zug bereits heute auf Vorstandsebene sehr eng zusammen. Diese Kooperation wird in den nächsten Jahren noch intensiver werden.

Sympathischer Höhepunkt der GV war das spezielle Präsent, das Hubert Keiber an die Jubilarin übergeben konnte – eine Kuh, die auf der Gummenalp bei Hasliberg steht. Das Tier «gehört» nun während eines Jahres dem AV-Vorstand, der nicht nur über 50 kg Käse verfügen kann, sondern der einen Tag lang – tatkräftig unterstützt von Hubert Keiber – auf der Alp selber Hand anlegen darf.

Benno Estermann, AV Siemens Schweiz

## A

### Fachmesse: Sozialpartnerschaft in der 2. Säule

Die Fachzeitschrift «Schweizer Personalvorsorge» veranstaltet am 3. und 4. Mai 2006 eine Fachmesse zum Thema Pensionskasse. Im Rahmen des «Netzwerk Stiftungsrat» diskutieren Experten verschiedener Kassen das Thema Sozialpartnerschaft in der 2. Säule. An dieser Arena nimmt auch Vital G. Stutz teil, Stiftungsrat der Auffangeinrichtung und Geschäftsführer Angestellte Schweiz.

Zur Sprache kommen werden die Rolle des Milizstiftungsrats und die Frage der Zusammenarbeit mit «Profis» wie Pensionskassenexperten oder Anlagespezialisten. Die Veranstaltung bietet Mitgliedern von Führungsorganen Gelegenheit für einen kassenübergreifenden Erfahrungsaustausch ([www.pk-messe.ch](http://www.pk-messe.ch)).

> Datum: Donnerstag, 4. Mai 2006,

von 16.45 Uhr bis ca. 18.30 Uhr

Ort: Kongresshaus Zürich,

Fachmesse 2. Säule

Weitere Auskünfte: Telefon 041/317 07 07



Voller Saal am Jubiläum der AV Siemens Schweiz.

## Impressum

Apunto – Mitgliederzeitschrift  
Angestellte Schweiz

### Erscheinungsweise

10x pro Jahr; im 1. Jahrgang

### Auflage

33 000 Exemplare

### Herausgeber

Angestellte Schweiz  
Rigiplatz 1, Postfach  
8033 Zürich  
Telefon 044 360 11 11  
Fax 044 360 11 12  
[apunto@angestellte.ch](mailto:apunto@angestellte.ch)  
[www.angestellte.ch](http://www.angestellte.ch)

### Chefredaktor

Hansjörg Schmid

### Redaktion

Susanne Eigenheer (verantwortlich  
für die vorliegende Nummer)  
Hansjörg Schmid  
Sandra Soland

### Anzeigen

Kretz AG  
General-Wille-Strasse 147, Postfach  
8706 Feldmeilen  
Telefon 044 925 50 60  
Fax 044 925 50 70  
[apunto.annoncen@kretzag.ch](mailto:apunto.annoncen@kretzag.ch)

### Aboverwaltung

Angestellte Schweiz  
Zentralverwaltung  
Rigiplatz 1  
Postfach  
8033 Zürich  
Fax 044 360 11 12  
Adressmutationen bitte schriftlich oder per Fax

### Druck

Zollikofer AG  
Druck Verlag Media

### Produktion

Atelier Hildbrand, Walchwil

### Nachdruck

Mit ausdrücklicher Genehmigung  
des Herausgebers gestattet

### Abonnement

Fr. 50.– p.a.; für Mitglieder der Angestellten  
Schweiz im Jahresbeitrag inbegriffen



Stets mit ruhiger Freundlichkeit: der 46-jährige Freiburger Marcel Buchs an der Ilford-Porte in Marly.

## Marcel Buchs, der Individualist

Ob deutsch, französisch oder englisch: Wer das idyllisch gelegene Ilford-Areal bei Marly (FR) besucht, wird vom Portier-Nachtwächter Marcel Buchs stets freundlich und nach Möglichkeit in seiner Sprache empfangen. Auch sonst verlangt der Job an der Porte viel Flexibilität und ist deshalb nur etwas für ausgesprochene Individualisten.

«Ursprünglich Schreiner, war ich schon früher oft auf diesem Gelände hier tätig. Als ich nach zehn Jahren mal etwas anderes machen wollte und 1988 eine Stelle als Portier-Nachtwächter bei der damaligen Ciba Marly ausgeschrieben sah, griff ich zu. Es ist klar ein Beruf für Individualisten: Man muss bereit sein, in Schichten auch dann zu arbeiten, wenn andere frei haben, was natürlich das Sozialleben nicht gerade vereinfacht. Und wenn ich nach einer Nachtschicht bis Mittags schlafe, dürfen natürlich meine beiden Töchter morgens keinen grossen Lärm machen. Doch die Familie hat sich mittlerweile daran gewöhnt.

Zudem darf man keine Angst vor Verantwortung haben und muss – da dies auch die Alarmzentrale von Ilford ist – in Notfällen rasch entscheiden können. Besonders nachts ist man ganz alleine auf diesem riesigen Areal, was ich ziemlich geniesse. Gleichzeitig liebe ich den Kontakt zu den 450 Mitarbeitenden und den vielen Besuchern, die täglich an dieser Hauptporte durchkommen.

Besonders wichtig ist hier, unseren Kunden Ilford zufrieden zu stellen und auch in kniffligen Situationen Freundlichkeit und kühlen Kopf zu bewahren. Wenn beispielsweise mal ein Chauffeur laut wird, weil er zu spät ankommt und sein Transporter nicht gleichentags abgeladen wird, lasse ich ihn einfach etwas wüten. Der beruhigt sich dann

schon wieder. Gleichzeitig wird die Porte manchmal auch zur Klagemauer für Mitarbeitende – da muss man ebenfalls ein offenes Ohr haben und mit gutem Rat weiterhelfen.

**«Bei Leuten, die nicht nur dann freundlich sind, wenn sie gerade etwas wollen, bin am ehesten bereit, auch mal beide Augen zuzudrücken.»**

Ich liebe meinen kurzen Arbeitsweg, den ich bei gutem Wetter zu Fuss oder auf dem Velo machen kann. Ein Riesenvorteil, vor allem bei Schichtarbeit. Wenn ich beispielsweise um 14 Uhr Feierabend habe, kann ich draussen mit den Kindern noch etwas unternehmen. Wenn ich Nachtschicht habe, bleibt der ganze Nachmittag frei. Nur: Allzu viel unternehmen liegt trotzdem nicht drin, man muss ja auch stets auf genug Schlaf achten. Mit den Schichten ist eh alles ziemlich unregelmässig, das Schlafen, das Essen, die innere Uhr. Und je älter man wird, desto mehr Erholungszeit braucht es da.

Hätte ich irgendwann ein Instrument gelernt, wäre ich vielleicht Musiker geworden. Oder Fotograf. Noch vor Wintersport und Natur-Geniessen ist dies mein liebstes Hobby. Zu diesem Beruf hätte ich sogar ein gewisses

Talent – und bei Ilford, wo Fotomaterial produziert wird, wäre ich sogar an der Quelle.

Obwohl ich den Ilford-Leuten sehr nahe bin und meine Aufgaben gewissenhaft erbringe, stehe ich ganz im Dienste meines eigentlichen Arbeitgebers, der Firma M+W Zander (Schweiz) AG, welche ihren Sitz in Zürich hat. Schlimme Erinnerungen wie jene an die Kündigung, die meine Kollegen und ich bei der Schliessung der damaligen Ciba erhalten hatten, kann ich jetzt ruhig vergessen. Die Ilford Imaging Switzerland GmbH – nun im Besitz des ganzen Geländes – beschloss dann, diesen Dienst im Outsourcing mit M+W Zander (Schweiz) AG weiterzuführen. Und ich hoffe sehr, bis zur Pensionierung bleiben zu dürfen.» ■

Aufgezeichnet von Susanne Eigenheer  
(Text und Foto)

## Spannsysteme

### microCLAMP



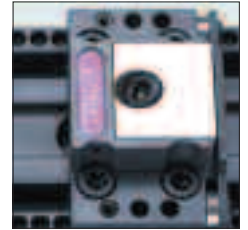
#### für den Vorrichtungsbau

Die Kleinst-Spannmodule haben auf der Vorderseite eine Niederzugbacke, die Rückseite ist zu den Befestigungsbohrungen massgenau geschliffen. Damit kann diese Anschlagfläche für das folgende Werkstück gebraucht werden. Diese Anordnung lässt eine hohe Spanndichte zu.

#### das flexibelste Spannsystem

Spannmodule lassen sich auf der Basis-schiene mittels Passstiften massgenau positionieren. Dank der Anwendung des Nonius-Prinzips entsteht ein kleinstmöglicher Positionierschritt von 2.5mm. Bei einem Backenhub von 4mm ist es somit möglich, an jedem beliebigen Punkt der Schiene nullpunktbezogen zu spannen.

### compactCLAMP



### powerCLAMP



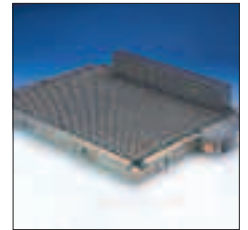
#### am schnellsten verstellbar

Anstatt vier Befestigungsschrauben wird eine quer eingebaute Spindel verwendet. Diese zentrale Spindel zieht zwei mit schiefen Flächen versehene Pratzen zusammen. Dadurch kann dieses System in Sekundenschnelle von einer Position in die andere umgestellt werden. Die Spannkraft beträgt 30.000N.

#### Spannen mit Vakuum

Bei dieser Methode wird die Spannkraft nicht mechanisch auf das Werkstück ausgeübt, sondern durch die umgebende Atmosphäre. Durch gleichmässiges Fixieren über die ganze Auflagefläche gibt es kaum Vibrationen. Daneben haben wir für spezielle Anwendungen ein Gerät zum Gefrierspannen.

### mivaCLAMP



### TRIPOXY mineral



#### Mineralguss-Spanntürme

Mineralguss hat ein so kleines spezifisches Gewicht wie Aluminium und die Vibrationsdämpfung ist zehnmal besser als bei Grauguss. Dadurch erhalten auch Werkstücke, die im oberen Turmbereich gespannt und bearbeitet werden, eine gute Oberflächenqualität. Ein gute Vibrationsdämpfung schont zudem die Maschine.

#### Nullpunkt-Palettiersystem

Die präzis gefertigte Schnittstelle zwischen dem Palettenträger und der Palette ermöglicht sekundenschnelles Ein- und Auswechseln der Paletten. Die unproduktive Maschinen-Stillstandzeit wird auf ein Minimum reduziert. Das System besteht aus einem Palettenträger und mindestens zwei Paletten oder Werkstückträgern.

### OPPsystem



## Zerspanungswerkzeuge

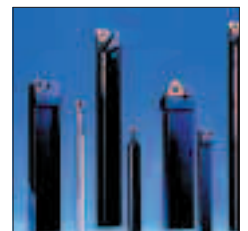
### Gewindefräsen



Gewindefräsen ist geeignet bei Sacklöchern, schwierig zu bearbeitenden Materialien, leistungsschwachen Maschinen mit kleinen Drehmomenten, sehr grossen Gewinden, definierten Gewindelängen, dünnwandigen Werkstücken, mehrgängigen Gewinden und Aussengewinden.

Wir haben ein sehr grosses Lager von allen gängigen und ungängigen Normen jeweils in rechter und linker Ausführung. Unsere Gewindedrehwerkzeuge sind mit den meisten Systemen kompatibel. Wir benutzen modernste Substrate und Beschichtungen.

### Gewindedrehen



### Fräsen



Unser Angebot umfasst Qualitätsfräser zum Teil auch aus Schweizer Fertigung für alle erdenklichen Anwendungen, wie zum Beispiel: Hochgeschwindigkeitsfräsen, Hartfräsen oder rationale Aluminiumbearbeitung. Die Fräser haben sehr gute Rundlaufeigenschaften (< 5µm).

**Tiny Tools:** Klein-Innendrehwerkzeuge zum Gewindedrehen, Facettieren, Drehen, Einstechen und Kopierdrehen. **Mini-Einsätze** Feinkorn HM kompatibel mit gängigen Kleinstwerkzeugen. **Axial-Radialstechwerkzeuge** ausgerüstet mit Standard-Kyocera-Platten. **Sumitomo zum Abstechen** - verlangen Sie detaillierte Unterlagen.

### Stechen



**Ausserdem im Zerspanungssortiment: Sumitomo Hartmetall- und Wendepplattenfräser, Hartmetalldrehwerkzeuge und Hochleistungsbohrer.**

## Krankheitsbedingte Absenzen

# Vertrauen und/oder Kontrolle?

Krankheitsbedingte Absenzen werden in Betrieben meist dann ein Thema, wenn ein spektakulärer Einzelfall intern Misstrauen weckt. Dabei wird oft übersehen, dass nur etwa 3 bis 5 Prozent aller Krankgeschriebenen so genannten «Krankenstandsmissbrauch» betreiben. Wie aber sollen Unternehmen die gestiegenen Kosten in den Griff bekommen, ohne die Mitarbeitenden mit unüberlegten Massnahmen zu verärgern?

Wenn sich Angestellte krankmelden und kürzere oder längere Zeit arbeitsunfähig bleiben, führt dies zu Problemen im Arbeitsablauf und verursacht Kosten im Unternehmen. Gemäss Bundesamt für Statistik fehlt in der Schweiz im Durchschnitt jeder Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen neun Arbeitstage pro Jahr am Arbeitsplatz. Im Schnitt kostet ein Absenztage rund 750 Fr. an Lohnfortzahlungen und indirekten Kosten, zum Beispiel höhere Risikoprämien und Kostensteigerungen bei den Sozialversicherungen. Bei einem Unternehmen der Maschinenindustrie mit 400 Beschäftigten kann dies, wie die Suva errechnet hat, mehr als 6 Prozent der Gesamtlohnsumme von ca. 30 Mio. Franken ausmachen.

### Mit Absenzenmanagement Kosten senken

Da die Versicherungen nur einen Teil des Schadens durch Lohnersatzleistungen decken und gleichzeitig die Prämien für Taggeldversicherungen und Pensionskassen steigen, sehen sich viele Firmen veranlasst, einen aktiven Beitrag zur Verminderung der Absenzen zu leisten und ein professionelles Absenzenmanagement einzuführen.

Mit dem professionellen Absenzenmanagement werden Absenzen systematisch erfasst und ausgewertet. Kurse dazu bietet beispielsweise die Suva (siehe Kasten Seite 12). Dann wird versucht, die Absenzen mit geeigneten Massnahmen in den Griff zu bekom-

men. Wichtig dabei ist auch die Kurzdiagnose, die hilft, aus der Konstellation (z. B. häufige Kurzkrankenstände nach Wochenenden, häufige Krankenstände von ein bis zwei Wochen, Langzeitkrankenstände) auf mögliche Ursachen zu schliessen (z. B. Verdacht auf Alkoholmissbrauch, chronische Krankheit, innere Kündigung).

Das Absenzenmanagement ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements, dessen Ziel es ist, die Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig zu erhalten und Absenzen zu verhindern. Eine falsch verstandene Umsetzung des Absenzenmanagements kann jedoch schnell in übertriebene Kontrolle und ein Klima des Misstrauens umschlagen. Zudem sind die Ursachen der Absenzen nicht nur bei der einzelnen Person zu suchen, sondern immer auch in der gesellschaftlichen und betrieblichen Situation. Ist die Arbeitssituation unbefriedigend und die Befindlichkeit gestört, fühlt man sich rasch krank. Und je geringer die Arbeitsmotivation, desto eher bleibt man eben zu Hause. Um wirksam gegen solche Absenzen vorzugehen, müssen Betriebe nicht die Mitarbeitenden sanktionieren, sondern die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsumwelt verbessern.

### Externe Dienstleister

Solche umfassenden Massnahmen sind für kleine und mittlere Unternehmen oft schwie-

rig zu realisieren. Viele wenden sich deshalb für ein umfassendes Absenzenmanagement an spezialisierte Dienstleister. Auch viele Krankenversicherungen bieten ihren Kunden Dienstleistungen im Absenzen- und Case Management an.

Der Aspekt der Kontrolle steht zwar im Vordergrund: Nur wer über die Absenzen laufend informiert ist, kann rechtzeitig allfälligen Handlungsbedarf erkennen. Letztlich geht es aber auch darum, die Verunfallten und Erkrankten besser zu betreuen und zu begleiten. Der Mitarbeitende soll möglichst rasch und gemäss seiner Arbeitsfähigkeit und den Möglichkeiten des Betriebes an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Wer im Unternehmen häufig fehlt, gehört zudem laut Versicherungsvertretern potenziell zu jener Risikogruppe von Arbeitnehmenden, die dereinst in der Invalidenversicherung landen wird. So stieg die Wahrscheinlichkeit, eine IV-Rente zu beziehen, zwischen 1992 und 2004 von 3,2 auf 5,2 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Ein flächendeckendes Absenzenmanagement und damit die Früherfassung echter Risikofälle ist deshalb auch im Sinne der IV. Dank Case Management konnte bei der Suva die Zahl der Neurenten innerhalb der letzten zwei Jahre nun immerhin um rund 20 Prozent gesenkt werden.

Für einen vertrauensvollen Umgang mit dem erkrankten Mitarbeitenden braucht ein Vorgesetzter sehr viel Fingerspitzengefühl. Krankheiten gehören zur Privatsphäre. Pa-

tienten brauchen keine Auskunft über die Diagnose zu geben. Ärzte sind ans Berufsgeheimnis gebunden. Bei psychischen Schwierigkeiten und persönlichen Problemen ist das Nachfragen noch heikler. Das Zuhören ist darum gerade in einer solchen Situation die Voraussetzung für die Kommunikation. Der Mitarbeitende soll spüren, dass er ernst genommen wird und über sich sprechen kann, wenn er möchte. Fehlt das Fingerspitzengefühl, fühlt sich der Mitarbeitende lediglich kontrolliert, was sich letztlich demotivierend auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt.

### Die Werkzeuge der Suva

Die Suva bietet ein umfassendes Instrumentarium an, das Unternehmen bei der Reduktion der Ausfalltage unterstützt. Das Absenzenmanagement der Suva ist ein aus 9 Werkzeugen bestehendes System, welches eine ganze Palette von Anregungen und Massnahmen zu Themen wie Rolle der Unternehmensleitung, Datenerfassung, Ausbildung, Betreuung, Schonarbeit, Rückkehrgespräche, Arztkontakt, Anerkennungssysteme und Prävention enthält ([www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement)):

#### > 1. Die Unternehmensführung

Um unfall- und krankheitsbedingte Absenzen zu vermindern, braucht es Prävention. Dies setzt den Handlungswillen und entsprechende Kenntnisse des Managements auf der obersten Stufe voraus. Die Führungskultur beeinflusst auch das Ausmass der Absenzen. Was unternimmt die Führung, um die ge-

### Das Angebot der Suva

Absenzen sind eine teure Angelegenheit. Sie kosten viel, bringen unnötigen Stress und Unruhe ins Unternehmen und erhöhen die Unfallgefahr. Damit Unternehmen ein Absenzenmanagement neu aufbauen oder das bestehende optimieren können, bietet die Suva verschiedene Dienstleistungen an:

- Informationsmittel. Informationsmittel zum Thema finden sich unter [www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement)
- Beratung. Unternehmungen werden bei der Umsetzung des Suva-Absenzenmanagements unterstützt. Gemeinsam wird die aktuelle Situation analysiert und ein konkreter Handlungskatalog erarbeitet.
- Ausbildung. Zum Absenzenmanagement bietet die Suva verschiedene Ausbildungen an, in denen Interessierte das spezifische Suva-Absenzenmanagement kennen und anwenden lernen können. Informationen dazu finden sich auch auf der oben genannten Homepage. Die drei aktuellsten Ausbildungsdaten:
  - 26. April 2006 in St. Gallen
  - 17. Mai 2006 in Bern
  - 21. September 2006 in Luzern

### Information und Auskunft

Informationen und Auskünfte über das Angebot erhalten Interessierte direkt über Telefon 041 419 54 23. Für erste Inputs bis hin zu druckfertigem Material: [www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement).



steckten Ziele zu erreichen? Ist es ihr bewusst, wie viel die Ausfallzeiten das Unternehmen kosten?

#### > 2. Die Datengrundlage

Ferien, Mutterschaft oder Militärdienst sind planbare Absenzen. Unkalkulierbar sind Arbeits- und Freizeitunfälle, Berufs- und andere Krankheiten. Sie können aber laufend erfasst werden. Die Informationen zu den erhobenen Daten müssen kommuniziert und für prophylaktische Massnahmen verfügbar gemacht werden.

#### > 3. Schulung und Information

Regelmässige interne Kommunikation und Schulung auf allen Stufen liefert einen Beitrag zur Minderung von Absenzen. Das Thema muss für alle Mitarbeitenden eingängig zur Sprache kommen. Der aktuelle Absenzenstand eines Unternehmens oder einer Abteilung sollte allen bekannt sein.

#### > 4. Das Notfallkonzept

Ausgewählte Mitarbeitende müssen lebensrettende Sofortmassnahmen kennen und wissen, was im Notfall zu tun ist. Eine solide Instruktion und regelmässiges Training sind unerlässlich. Ein Unternehmen braucht eine klar strukturierte Notfallorganisation.

#### > 5. Die Schlüsselperson zur Betreuung

Der direkte Vorgesetzte des verunfallten oder erkrankten Mitarbeitenden ist in der Regel auch die Schlüsselperson für eine rasche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Der direkte persönliche Kontakt zum Mitarbeitenden während seiner Abwesenheit ist dafür entscheidend.

#### > 6. Die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

Eine stufenweise Arbeitsaufnahme von reduzierter bis zu voller Leistung ist vorteilhaft für alle Beteiligten. Eventuell muss der rekonvaleszente Mitarbeitende für alternative Aufgaben eingesetzt werden, die weniger leistungsintensiv sind. Kompetente Betreuung während der Genesung und dem Wiedereinstieg sind wichtig. Die optimale Wiedereingliederung motiviert auch die Arbeitskollegen und -kolleginnen.

#### > 7. Die Information des Arztes

Ärzte, die über die konkrete Arbeitsplatzsituation informiert sind, sind besser dazu in der Lage, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu schreiben. Dienlich sind Arbeitsplatzprofile, die dem Arzt zugestellt werden können. Der Kontakt zu den Ärzten ermöglicht es, sie mit dem Unternehmen vertrauter zu machen.

#### > 8. Die Unterstützung der Suva

Die Suva bietet umfassende Beratungsleistungen an. Der Schadenmanagement-Spezialist der Suva Agentur verfügt über grosse Erfahrung. Ein Spezialist kann in schweren Fällen die Fallführung übernehmen.

#### > 9. Erfolgsanreize und Anerkennung

Absenzenmanagement lohnt sich. Darum sollen Teams, Abteilungen oder Niederlassungen Anerkennung finden, wenn sie die vereinbarten Ziele erreichen. Die passende Belohnung für den aktiven Beitrag zur Minderung der Ausfallzeiten hängt von der jeweiligen Unternehmenskultur ab: Sie reicht vom Lob über Geschenke zu Prämien in Form von Geld und Ferien.

Susanne Eigenheer (Text und Bilder)

# Rechtliche Aspekte von Absenzen

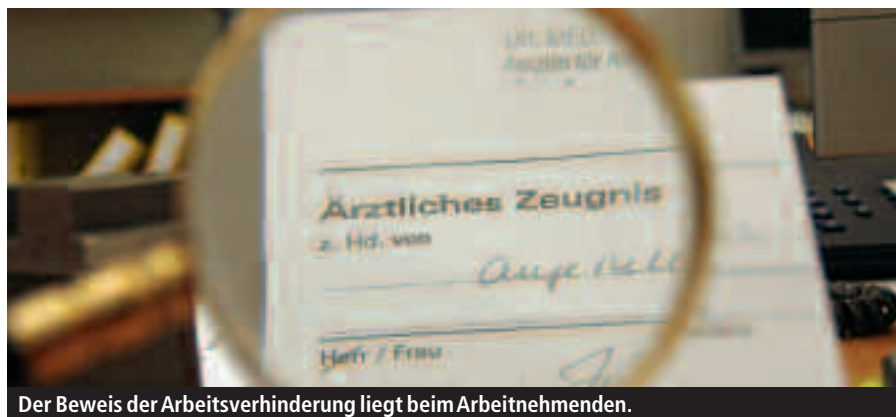
Bei grösseren Unfällen oder schwerer Krankheit kommt bald einmal der Gedanke an die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Wird der Lohn weiterhin ausbezahlt? Kann der Arbeitgeber wegen der langen Absenz kündigen?

Bei Krankheit und Unfall darf der Arbeitgeber während einer bestimmten Frist nicht kündigen. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Wie lange diese Frist ist, hängt von der Länge des Arbeitsverhältnisses ab. Sie kann ab dem sechsten Dienstjahr längstens 180 Tage, etwa ein halbes Jahr, dauern. Nach Ablauf der Sperrfrist kann jedoch gekündigt werden, auch wenn der Angestellte immer noch arbeitsunfähig ist.

## Die Lohnfortzahlung

Obwohl der Arbeitnehmende keine Leistung mehr erbringen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm während einer gewissen Zeit den Lohn weiterzuzahlen. Diese Ausnahme des Prinzips «Arbeit gegen Geld» ist sozialpolitisch begründet und steht im Zusammen-

hang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Lohnfortzahlungspflicht beginnt ab dem vierten Monat des Arbeitsverhältnisses zu laufen. Im ersten Dienstjahr muss der Lohn während drei Wochen entrichtet werden, danach für eine angemessene längere Zeit. Das Gesetz legt keine genauen Fristen fest, diese wurden durch die Rechtsprechung bestimmt. Die Fristen des Kündigungsschutzes stimmen jedoch mit der Länge der Lohnfortzahlung nicht überein. Dies kann zu der paradoxen Situation führen, dass noch ein Kündigungsschutz besteht, aber kein Lohn mehr bezahlt werden muss. Viele Firmen haben jedoch eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen. Diese zahlt üblicherweise 720 Taggelder aus, häufig jedoch nur 80% des Salärs.



Der Beweis der Arbeitsverhinderung liegt beim Arbeitnehmenden.

Der Lohn muss nur entrichtet werden, wenn die Gründe, die den Angestellten an seiner Arbeit hindern, in seiner Person liegen. Dies ist bei Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen immer gegeben. Anders ist jedoch die Rechtslage, wenn – wie im letzten Sommer passiert – jemand nicht zur Arbeit fahren kann, weil die Strasse wegen Überschwemmung nicht befahrbar ist. Hier liegt der Grund nicht in der Person des Arbeitnehmers, sondern ausserhalb. Der Arbeitgeber muss deshalb seinem Mitarbeiter den Lohn für die Tage, an denen er nicht zur Arbeit kann, nicht bezahlen. Könnte der Angestellte jedoch zur Arbeit kommen, die Fabrik jedoch nicht produzieren, weil sie unter Wasser steht, dann liegt das Problem beim Arbeitgeber, und dieser muss seinen Mitarbeitern das Gehalt trotzdem bezahlen.

#### Das Arztzeugnis

Ein Spezialfall liegt auch vor, wenn ein Elternteil wegen der Pflege eines kranken Kindes zu Hause bleiben muss. Hier sieht das Arbeitsgesetz vor, dass dem Arbeitnehmenden ein Anspruch auf drei Tage Freizeit zusteht, um das Kind zu betreuen. Gemäss Rechtsprechung muss während dieser Zeit auch Lohn bezahlt werden. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass die Eltern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorlegen müssen, das die Krankheit des Kindes bestätigt.

Das Gesetz sagt jedoch nichts über eine Pflicht des Angestellten, bei eigener Krankheit ein Arztzeugnis vorzulegen. Der Beweis der Arbeitsverhinderung liegt jedoch beim Arbeitnehmenden. Dies ist mit einem Arztzeugnis möglich, kann aber auch anders erbracht werden. In vielen Fällen sieht der Arbeitsvertrag oder ein Personalreglement vor, dass ab dem dritten Absenztage ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss. Ist nichts geregelt, kann der Arbeitgeber jederzeit, auch schon am ersten Krankheitstag, ein Zeugnis verlangen. Wichtig ist ein Arztzeugnis immer, wenn man in den Ferien krank wird oder einen Unfall erleidet. Ferien sollen der Erholung dienen, dies ist bei einer Krankheit nicht möglich. Eine kleine Unpässlichkeit von einem Tag allerdings schränkt die Erholung nicht ein. Kann ein Arztzeugnis bestätigen, dass wegen einer Krankheit keine Erholung möglich war, bleibt der Anspruch auf diese Ferientage bestehen.

Katja Bleichenbacher,  
Rechtskonsultantin Angestellte Schweiz

## Beispiel Novartis – Prävention und Vertrauen

Wie jedes Unternehmen ist auch Novartis darauf bedacht, Unterbrechungen von Arbeitsabläufen und durch Krankheit bedingte Ausfallzeiten zu vermeiden. Für das Gesundheitsunternehmen liegt es deshalb nahe, die Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv zu fördern und zu unterstützen.



Die Palette vorbeugender Massnahmen ist gross: Sie reicht von medizinischer und psychologischer Beratung und Betreuung bis hin zu praktischen Hilfsangeboten für alle Lebensbereiche. So bietet z. B. die kostenlose Gesundheitssprechstunde der Arbeitsmedizinischen Dienste neben einer Überprüfung des Gesundheitszustandes auf Wunsch auch Hilfe bei krankheitsbedingten Problemen. Im Rahmen des «rauchSTOPP»-Programms erhalten Angestellte, die mit dem Rauchen aufhören wollen, eine Langzeitbetreuung über zwei Jahre.

Zudem greift das gezielte «Health Promotion»-Programm viele Bereiche auf, um ein gesundes Verhalten zu fördern. Es umfasst nicht nur so genannte «fit@work»-Menüs der Personalrestaurants, sondern auch Vorträge zu Ernährung und Stressmanagement, Beratung zu ergonomischem Arbeiten und viele weitere Serviceleistungen wie z. B. die kostenlose Grippeimpfung im Winter. Für Sportbegeisterte hält der Fitness-Club auf dem Campus ein breites Angebot zu vergünstigten Preisen bereit.

Wenn es um Absenzenmanagement geht, setzt Novartis auf Vertrauen. Die Meldung von Krankheiten und Unfällen liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden. Je früher Bereiche mit steigenden Krankheitsausfällen identifiziert werden, desto schneller lassen sich Massnahmen ergreifen, um das Arbeits-

umfeld positiv zu beeinflussen. Mitarbeitende, die Unterstützung bei der Bewältigung psychischer und physischer Probleme benötigen, können sich an den vertraulichen Beratungs- und Sozialdienst von Novartis wenden oder eine externe Beratung in Anspruch nehmen.

Für Angestellte, die krankheitsbedingt nicht voll einsatzfähig sind, wird das Arbeitsumfeld den Umständen angepasst. «Bei längeren Absenzen geht es vor allem darum, den betroffenen Mitarbeitenden eine angemessene Reintegration in die Firma zu ermöglichen», betont Thomas Linsi, Leiter HR Policies & Support, «zudem gilt es, eine Vertrauenskultur zu schaffen, die Absenzen nachhaltig vermindern hilft.»

HR Kommunikation, Novartis Pharma AG

# Beispiel ALSTOM – Gesundheits- management rundum



Die ALSTOM (Schweiz) AG lancierte im Herbst 2004 ein Gesundheitsmanagement-Konzept mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer rund 4000 Mitarbeitenden zu fördern. Das Konzept umfasst drei Bereiche: die Prävention mit diversen gesundheitsfördernden Angeboten, das Absenzenmanagement mit dem Fokus auf die Früherkennung von gesundheits- und arbeitsplatzbezogenen Problemen sowie das Case Management zur Betreuung von langzeiterkrankten Mitarbeitern.

Hin und wieder krank zu sein ist normal. Gehäufte Absenzen können jedoch ein Zeichen dafür sein, dass sich ein Mitarbeiter erhöhtem Druck ausgesetzt fühlt – sei dies gesundheitlich, beruflich oder sozial. Der Vorgesetzte bietet deshalb dem betroffenen Mitarbeiter das offene Gespräch an, um gemeinsam an einer Verbesserung der Situation zu arbeiten. Zu diesem Zweck haben wir über 700 Vorgesetzte in ganztägigen Kursen auf die Wechselwirkung zwischen Führungskultur, Arbeitsklima, Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Absenzenrate sensibilisiert. Ebenso wurden sie im Führen so genannter «Gesundheitsgespräche» und im Erarbeiten von Unterstützungsmassnahmen zu Gunsten der Mitarbeitenden geschult. Die Nachhaltigkeit stellen wir mit Wiederholungskursen sicher.

Mitarbeitende, welche wegen Krankheit oder Unfall längerfristig ausfallen, unterstützt

die firmeninterne Sozialberatung mit dem Case Management. Durch die individuelle und bedürfnisgerechte Betreuung versuchen wir, den Mitarbeiter wieder in sein Arbeitsumfeld zu reintegrieren und somit eine Invalidisierung zu verhindern. Mit Vorträgen z. B. zur Stressbewältigung sowie mit diversen Betreuungsangeboten wie der Sozialberatung bieten wir im Bereich Prävention unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz selber in die Hand zu nehmen. Die Präventionsangebote wollen wir in Zukunft weiter ausbauen.

Eine verlässliche Aussage zur Auswirkung des Gesundheitsmanagements auf unsere Absenzenrate wäre verfrüht. Das Feedback aus den Kursen, Vorträgen und Gesundheitsgesprächen ist jedoch optimistisch und erwartungsvoll. Bestätigt, dass die ALSTOM (Schweiz) AG auf dem richtigen Weg ist, wurden wir durch den Anerkennungspreis, den uns der Kanton Aargau im Rahmen des Gesundheitsförderungspreises 2005 für unser Gesundheitsmanagement verliehen hat.

Nick Marolf, EHS Manager, ALSTOM (Schweiz) AG



Nick Marolf, EHS Manager,  
ALSTOM (Schweiz) AG

# Beispiel Burckhardt Compression – einfach und effizient



Unser Betrieb Burckhardt Compression AG in Winterthur zählt 370 Mitarbeitende, davon sind 150 in der Herstellung und 220 im Büro tätig. Wir stellen Kompressoren her und erzielen ca. CHF 170 Mio. Umsatz im Jahr. Bis 2002 gehörten wir zum Sulzer Konzern, danach gab es ein Management Buy-out und somit kam die Verselbstständigung.

Im Jahr 2001 betrug die Absenztage pro Mitarbeiter und Jahr 12,8 Tage, das war weit über dem schweizerischen Durchschnitt von 6 Tagen pro Mitarbeiter. Ende 2004 erreichten wir 7,2 Absenztage pro Mitarbeiter und Jahr. Es ist unser Ziel, 6 Tage pro Mitarbeiter und Jahr zu erreichen.

Wir haben beschlossen, dass ich eine detaillierte Absenzkontrolle führe, und zwar mittels halbjährlichen Auswertungen. Diese wurden jeweils an den Mitarbeiter-Informationstagen kommuniziert und auch im Intranet publiziert. Somit wusste jeder Mitarbeiter, dass eine Kontrolle stattfindet. Es wird zwischen drei Absenzarten unterschieden: Kurzabsenzen bis drei Tage ohne Arztzeugnis, Kurzabsenzen bis 30 Tage mit Arztzeugnis sowie Langzeitabsenzen, die bis drei Monate oder länger dauern.

Bleibt ein Mitarbeiter der Arbeit krankheitsbedingt mehr als sechs Tage im Jahr fern, nehmen wir ihn detailliert unter die Lupe. Wir prüfen, ob der Mitarbeiter wiederholt am Montag, Freitag oder an sonstigen Wochenta-

gen wegbleibt. Zweimal jährlich erstelle ich für den jeweiligen Vorgesetzten eine Liste mit den entsprechenden «Pappenheimern». Der Vorgesetzte kann sich gegenüber dem Mitarbeiter über dessen häufiges Fehlen äussern, und sie können sich über die zukünftige Vorgehensweise einigen.

Mitarbeiter, die länger krank sind, kontaktiere ich stets per Telefon. Falls keine Genesung eintritt, nehme ich meine Position als Case Manager wahr. Ich besuche und begleite diese Langzeitfälle und werde je nachdem durch die Suva, IV oder aber auch betriebsintern durch Mitarbeiter und Vorgesetzte unterstützt, bis alle Parteien mit der entsprechenden Lösung zufrieden sind.

Mit gesundheitsfördernden Aktionen (der Stolperparcours der Suva, Seminare über gesunde Ernährung, Anspornung zu mehr Sport in der Freizeit) sowie kleinen Aufmerksamkeiten während des ganzen Jahres versuchen wir, die Belegschaft zu motivieren. Wir können aber auch sehr strenge Massnahmen ergreifen, wenn wir das Gefühl haben, dass ein Mitarbeitender die Situation ausnutzt.

Lina Gürtler, Human Resources Management,  
Burkhardt Compression



Lina Gürtler,  
Human Resources Management,  
Burkhardt Compression

## Position

# Angestellte Schweiz wollen keine Absenzen-Polizei

«Ich zahle doch keine Anwesenheitsprämie», verlautete Swissmetal-CEO Martin Hellweg anlässlich einer Neuverhandlung des Zeitreglements. Er wollte damit zum Ausdruck bringen, dass ihn im Grunde nicht die Anwesenheit seiner Arbeitnehmenden interessiert, sondern einzig die messbaren Resultate deren Arbeit.

Dieser Satz widerspiegelt eine heute nicht seltene Konstellation mit zwei Extremen: Einerseits finanzieren Arbeitgeber ihren qualifizierten Angestellten EDV-Leitungen, damit diese auch von zu Hause aus Zugriff auf das firmeninterne Datennetz haben, und Firmen schaffen die Zeitenkontrolle ab, damit die Angestellten arbeiten können, wann und wie lange sie wollen. Wichtig ist hier nur, dass das gesteckte Ziel qualitätskonform und rechtzeitig erreicht wird! Es gibt also den Trend, in den qualifizierteren Stellenprofilen das Arbeitsverhältnis allein ergebnisorientiert zu betrachten.

## Eine neue Zweiklassengesellschaft

Im Grunde steht dies in einem gewissen Widerspruch zum Arbeitsvertragsrecht, das vorsieht, dass der Arbeitnehmende für die Arbeitszeit einen Lohn bekommt, in der er nach Weisung des Arbeitgebers tätig ist. Nur bei einem Auftrag oder Werkvertrag wird bloss das fertige Resultat oder Werk bezahlt – egal wie lange dafür gearbeitet wurde! Weil aber dieser Trend auch eine verstärkte Selbst-Steuerung ihrer Arbeit bringt, begrüssen ihn die Angestellten grundsätzlich. Dies darf jedoch nicht zu Selbstausbeutung und vollkommen unregulierten Arbeitsprozessen führen.

Auf der anderen Seite werden – vor allem bei eher weniger qualifizierten Stellen – die heute immer umfassenderen Möglichkei-

ten genutzt, Anwesenheiten und Arbeitsprozesse bis ins Letzte zu optimieren und kontrollieren. Es scheint fast so, als habe eine neue Zweiklassengesellschaft Einzug gehalten: Projektmanager, die alleine auf Basis des Umsatzes oder irgendwelcher Jahresarbeitsziele bewertet werden, und Callcenter-Mitarbeitende, die bis in die letzte WC-Abwesenheit überprüfbar sind.

## Das Pferd am Schwanz aufgezäumt

Eine überzogene Absenzbewirtschaftung im reaktiven Sinn wie auch die neue Praxis, mit Case Managern kranke Arbeitnehmende schon nach 3 Tagen zu Hause aufzusuchen, widersprechen unseres Erachtens der Würde des Arbeitnehmenden, aber auch dem geforderten Vertrauensverhältnis in der Personalführung. Die Haltung, mit repressiven Mitteln Absenzen zu reduzieren, zäumt das Pferd am Schwanz auf. Wenn Mitarbeitende krank werden, weil sie dem (belastenden) Arbeitsverhältnis ausweichen wollen, sind die wahren Gründe zu finden. Absentismus ist ein Zeichen schlechter Mitarbeiterführung gerade so wie zahlreiche Überstunden, unverhältnismässiger Ausschuss oder Mobbing.

Letztlich ist der Versuch einer umfassenden Absenzenbewirtschaftung nichts weiter als Symptombekämpfung. Wenn Abwesenheit bzw. der Verdacht zu nicht gerechtfertigter Abwesenheit Überhand nehmen und Ge-

steuer gegeben werden muss, so haben es die Vorgesetzten nicht geschafft, ihre Mitarbeitenden zu motivieren. Wenn nun das Unternehmen glaubt, durch striktere Anwesenheitskontrollen und repressive Mittel die Absenztage verringern zu müssen, dann findet massiver Selbstbetrug statt. Das Ergebnis des Unternehmens wird sich nicht nachhaltig verbessern. Viel eher nimmt die Unzufriedenheit der Arbeitnehmenden zu wie auch ihr Wunsch, sich ihren Pflichten irgendwie doch zu entziehen. Kurz gesagt: Fehlende Motivation wird kein noch so gründlicher Polizist wiederherstellen.

Christof Burkard,  
Rechtskonsulent Angestellte Schweiz

Care Management:

# Die Chancen auf Wiedereingliederung nutzen

Ob Unfall oder Krankheit, die Folgen können nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für die Arbeitgeber fatal sein. Immer mehr Unternehmen verlassen sich deshalb bei ihrer Taggeldversicherung auf Versicherungen, die ein wirkungsvolles Care Management anbieten.

Bei Absenzen fallen für den Arbeitgeber einerseits direkte Kosten in Form von Lohnfortzahlungen an, andererseits aber auch indirekte Kosten, verursacht durch Produktionsausfälle, Verlust von Knowhow usw. Unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass Arbeitnehmer, die länger als zwei Monate krankgeschrieben sind, eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit haben, invalide zu werden, wird schnell klar, dass ein rechtzeitiges Eingreifen allen zugute kommt.

## Effektivste Behandlung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren dann am meisten von einem Care Management, wenn sie von einem Versicherungspartner unterstützt werden, der ganzheitlich für die effektivste und wirtschaftlichste Behandlung besorgt ist. Denn nur wenn die Synergien der Kranken- und Unfallversicherung, der Lohnausfallversicherung sowie der medizinischen Diagnosekompetenz der Ärzte, Therapeuten und Spitalpartner genutzt werden, kann eine ganze oder teilweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gelingen. Dies ist insbesondere auch im Interesse des Patienten, wie folgendes Beispiel aus der Praxis des SWICA Care Managements zeigt.

## Beispiel aus der Praxis

Schon seit vielen Jahren arbeitet Elvan G.\* in einem Produktionsbetrieb als Maschinenführer.

In den letzten Monaten fühlte sich der türkische Gastarbeiter oft ungewöhnlich müde und schwach. Elvan G. suchte deshalb einen Arzt auf. Es stellte sich heraus, dass der 34-Jährige zuckerkrank ist. Nach der Diagnose kam es immer häufiger vor, dass Elvan G. der Arbeit fernblieb. Erst nur einzelne Tage, dann mehrere Wochen nacheinander. Die Personalabteilung nahm Kontakt zur SWICA Care auf. Die Care Managerin arbeitete früher als Krankenschwester und kümmert sich heute bei SWICA als eine von insgesamt 44 Care Manager/innen um die Wiedereingliederung, Begleitung und Betreuung von kranken oder verunfallten Arbeitnehmenden der Unternehmenskunden.

## Krankenbesuch

Dass «Diabetes» als Grund der immer längeren Abwesenheiten angegeben wurde, machte die Fachspezialistin stutzig. Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und dem Arzt beschloss sie, Elvan G. einen Krankenbesuch abzustatten. Der zuckerkranke Mann lebt alleine in einer kleinen 1-Zimmer-Wohnung. Die Care Managerin spürte, dass Elvan G. mit seiner Krankheit, wohl auf Grund seiner mangelnden Deutschkenntnisse, überfordert war. Er hatte Mühe mit dem Umgang mit der Injektionsspritze und war sich der Bedeutung der richtigen Ernährung zu wenig bewusst. Beim Arzt gab er jeweils vor, alles verstanden



Philipp Lutz,  
Stv. Leiter PR & Information  
SWICA Generaldirektion,  
Winterthur

zu haben. Die Care Managerin sorgte dafür, dass Elvan G. ins Spital eingewiesen wurde. Dort wurde ihm nicht nur eine Ernährungsberatung in seiner Landessprache zur Verfügung gestellt, sondern er bekam nochmals detaillierte Instruktionen zu allen Aspekten seiner Erkrankung. Unmittelbar nach dem einwöchigen Spitalaufenthalt konnte Elvan G. an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Inzwischen hat er seine Krankheit gut im Griff und die Care Managerin konnte ihn sogar davon überzeugen, einen Deutschkurs zu besuchen.  
\* Name geändert

Philipp Lutz, Stv. Leiter PR & Information  
SWICA Generaldirektion, Winterthur



Wer lange krank ist, wird – je nach Arbeitgeber – vom Care Manager kontaktiert.

## Interview mit einem Leidgeprüften

# Nur ja diese Stelle nicht verlieren!

Seit bald vierzig Jahren arbeitet der gebürtige Italiener F. B. in der Schweiz, zuerst als Maurer, dann als Industrielackierer. Wegen Lungenproblemen musste er diese Arbeit Ende 2000 aufgeben. Er hatte Glück und fand gleich einen Temporärjob als technischer Assistent bei Rieter. Hier will der Familienvater ausharren, obwohl eine Bandscheiben-Operation folgte und die chronischen Rückenschmerzen ihm heute die Arbeit schwer machen.

Sie hatten im November 2004 eine Bandscheibenoperation. Wie kam es dazu und wie verlief Ihre Genesung?

Ich hatte schon seit einiger Zeit Rückenschmerzen, als ich – wir waren gerade in Italien in den Ferien – plötzlich auch das Bein nicht mehr bewegen konnte. Die Untersuchungen ergaben, dass unbedingt operiert werden muss. Da ich dies nicht in Italien machen wollte, wartete ich, bis wir wieder zu Hause waren. Nach der Operation aber kamen die Rückenschmerzen zurück. Im letzten Mai dann bekam ich eine Spritze direkt in den Rücken, welche mir einige Zeit half. Dann kamen auch die Schmerzen im Bein wieder, und es folgten zwei weitere Spritzen. Langsam habe ich genug von all den Spritzen, doch eine nochmalige Operation ist gemäss Arzt derzeit nicht sinnvoll. Es ist nur so, dass das Cortison mich eben gleichzeitig schwächt.

Wann begannen Sie wieder zu arbeiten? Anfang Februar 2005, zuerst aber nur zu 50 Prozent. Der erste Tag war brutal, doch ich wollte unbedingt arbeiten, auch wieder voll. Ein paar Monate später wurde die Care Managerin von Swica eingeschaltet, wo wir für Krankentaggelder versichert sind. Zusammen mit meinem Arzt kam man dann überein, das Pensum stufenweise anzuheben, ab Sommer auf 60, dann auf 70 Prozent. Diese 70 Prozent aber haben mich trotz der Ausgleichszahlungen am Ende mehr gestresst als entlastet, es fühlte sich an wie ein volles Pensum. Als dann 80 Prozent vorgesehen waren, schlug mir der Arzt vor, es doch gleich mit 100 Prozent zu probieren, da ich Familie habe und das Geld brauche. Seit November arbeite ich nun also wieder voll.

Zeigen Ihre Kollegen Verständnis? Bei Diskushernie muss man ja immer aufpassen.

Natürlich helfen sie, und mein Chef sagt, ich solle schauen, was geht und was nicht. Aber wenn eine Arbeit gemacht sein muss, kann ich sie ja nicht auf andere abschieben. Ich kann nicht ständig sagen, dies gehe nicht und jenes auch nicht. Und wenn wir zu zweit etwas transportieren müssen, dann braucht es eben beide. Ich kann es mir keinesfalls leisten, diese Stelle hier aufs Spiel zu setzen.

IV beantragen wollten Sie nicht?

Ich habe mir das schon kurz überlegt. Doch ich habe seit meiner Jugend immer voll gearbeitet und konnte mir einfach nicht vorstellen, nun plötzlich den ganzen Tag lang zu Hause herumzusitzen mit den ständigen Schmerzen und ohne etwas zu tun. Ausserdem würde das Geld nicht reichen. Und drittens hatte ich schon einmal grosse Probleme mit der Suva und wollte eine ähnliche Erfahrung nicht noch einmal machen.

Was war denn mit der Suva?

Nachdem ich in meinem früheren Job, wo ich als Industrielackierer arbeitete, ernste Lungenprobleme bekam, taxierte die Suva dies als Arbeitsunfall und verbot mir diese Arbeit, die ich eigentlich sehr liebte. Da die Firma mir nichts anderes geben wollte, musste ich gehen und mir eine neue Stelle suchen. Ich hatte Glück und bekam schon nach einer Woche den Job hier bei Rieter als technischer Assistent. Zwar verdiente ich beträchtlich weniger, doch die Suva sprach mir einen Zwischenverdienst zu, der die Differenz zu meinem früheren Gehalt zu 80 Prozent deckte.

Nach vier Jahren jedoch zahlte die Suva nichts mehr, und so fehlen mir jetzt monatlich diese für mich wichtigen 650 Franken. Ich versuchte mehrmals, mit der Suva zu sprechen. Bisher ohne Erfolg, was mich wütend macht. Mein Asthma habe ich ja nach wie vor, und ich muss auch immer noch die entsprechenden Medikamente nehmen.

Sie werden noch einige Jahre arbeiten müssen. Halten Sie das durch?

Mit den ständigen Schmerzen in Rücken und Bein fällt mir das Arbeiten oft schwer. Die Schmerzen sind heute sogar schlimmer als vor der Operation. Doch es bleibt mir nichts anderes übrig als zu arbeiten, auch wenn es ein Risiko bedeutet. Wer am Schluss zahlen muss, werde sowieso ich sein.

Und einen körperlich weniger belastenden Job suchen?

Wie denn? Ich habe keine wirkliche Berufsausbildung, und wer soll mich schon nehmen mit 54 und mit all meinen Gesundheitsproblemen? Und bei Rieter selber fragen, ob es eine andere Tätigkeit gäbe, wage ich nicht. Sie haben sich bei dem Ganzen sehr korrekt verhalten, und als temporär Angestellter möchte ich nicht noch zusätzliche Umtriebe verursachen.

Was ist Ihr grösster Zukunftswunsch?

Eine gute Gesundheit – dann wäre ich schon zufrieden.

Interview Susanne Eigenheer

## Nadir Kanca – der Neugierige mit der Freude am Kick

«Einfach mal etwas Neues beginnen und schauen, wo es einen hinführt»: Die Neugier zieht sich wie ein roter Faden durch Nadir Kancas Leben. Sie führte ihn auf drei grosse Reisen, zu einem nicht ganz ungefährlichen Sport und in seinen bald dritten Beruf. Seit 2003 arbeitet der Zürcher mit türkischem Namen als Einkäufer von Raumfahrtmaterial bei Contraves Space Zürich und macht eine Weiterbildung zum Logistikleiter. Trotz alledem strahlt das Mitglied des Angestelltenverbands grosse Gelassenheit aus. Auch dass er bald Vater wird, bringt den 34-Jährigen nicht aus der Ruhe.



Die Neugier auf Exotik, Abenteuer und das andere Ende der Welt hat ihn immer wieder weit in die Ferne gezogen: kurz nach der Lehre für sieben Monate nach Australien, ein Jahr später auf eine halbjährige Weltreise. Zusammen mit seiner Freundin Sonja Schwarz zog es ihn 2002 noch einmal für 10 Monate um die ganze Welt. Auf dem Bild segeln sie von Tonga nach Fidji, ein Törn von drei Wochen, zu dem sie sich spontan vor Ort entschlossen.



Aikido – ein friedlicher Sport, der Nadir hilft, den «Geist durchzulüften» und Stress abzubauen. Nach einem hektischen Tag auf seinem «Multitasking-Job, wo bisweilen sieben Sachen gleichzeitig erledigt werden müssen», der ideale Ausgleich für ihn.



Neben seiner Arbeit als Einkäufer von Raumschiffmaterial besucht Nadir die einjährige Ausbildung zum Logistikleiter. Weiterbildung war ihm schon immer wichtig, machte er doch bereits kurz nach der Lehre als Maschinenmechaniker das Englisch-Zertifikat und später die Handelsschule sowie den Abschluss als technischer Kaufmann – notabene immer berufsbegleitend.



Bald wird sich einiges ändern im Leben von Nadir Kanca und Sonja Schwarz, die sich auf die Geburt ihres Sohnes Lou freuen. Nadir wünscht, auf 80 Prozent reduzieren zu können, Sonja will weiterhin Aufträge als Architektin übernehmen. Das Ziel wäre, irgendwann eine Krippe beizuziehen und zusammen ungefähr 150 Prozent zu arbeiten, denn das nötige Geld braucht es ja auch...



Das Kite-Surfen entdeckte Nadir in der Dominikanischen Republik. Er war begeistert von diesem Spiel mit Wasser und Wind, das Sprünge bis in 7 Meter Höhe und reihenweise Adrenalinschübe erlaubt. Richtig angefangen damit haben Nadir und Sonja dann in Ägypten, auf ihrer Weltreise 2002. Aber mit genug Wind geht Kite-Surfen auch auf heimischen Seen und im Winter sogar im Schnee.

Susanne Eigenheer (Text und Fotos)

# Eine neue Marke: Fachhochschule Nordwestschweiz

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, so heisst ab sofort die neue Marke in der Schweizer Bildungslandschaft. Sie bündelt den Unternehmergeist und die jahrelangen Erfahrungen von tausenden von Mitarbeitenden in Weiterbildung, Beratung, Ausbildung und Forschung.

> In einer Serie stellen wir im Apunto die Bildungspartner der Angestellten Schweiz vor. Bereits erschienen ist das SIB Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie. Es folgen das sfb Bildungszentrum und die FHS Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit, St.Gallen.

Zur FHNW fusioniert haben die bisherigen drei Fachhochschulen beider Basel, Aargau und Solothurn sowie die Pädagogische Hochschule Solothurn und die Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel. Die FHNW versteht sich als eine Bildungsinstitution mit nationaler und internationaler Ausstrahlung und Vernetzung sowie regionaler Verankerung.

Die FHNW umfasst heute acht Hochschulen aus den Fachbereichen Architektur, Bau und Geomatik, Life Sciences, Technik und IT, Wirtschaft, Gestaltung und Kunst, Angewandte Psychologie, Pädagogik und

Soziale Arbeit. Die Musikakademie Basel wird ab 1. 1. 2008 als neunte Hochschule dazukommen. Damit deckt die FHNW sämtliche bundesrechtlich vorgesehenen Fachhochschulbereiche ab und kann entlang der gesamten Wertschöpfungskette tätig sein.

## Hochschule für Wirtschaft – Partner der Angestellten

Die Hochschule für Wirtschaft mit Hauptsitz in Olten und weiteren Standorten in Basel und Brugg ist Teil der FHNW. Sie ist führend innerhalb der Fachhochschullandschaft Schweiz. Ihre Aufgabe sieht sie primär darin,

### Lehrgang «Personalführung»

Der Nachdiplomkurs Personalführung wurde auf Grund von Erhebungen der Ausbildungsbedürfnisse in zahlreichen Unternehmen entwickelt. Der Lehrgang, welcher sechs Monate dauert, beruht auf einem ausgereiften Konzept, das praxiserprobte Elemente und theoretische Ansätze verbindet. Er ermöglicht es den Teilnehmenden, die Kompetenzen für die Leitung eines Teams in kurzer Zeit zu erarbeiten und zu trainieren. Auch die soziale Kompetenz soll gestärkt werden, damit durch ein gutes Führungsverhalten das zwischenmenschliche Klima und das betriebliche Ergebnis in Wirtschaft und Verwaltung gefördert werden.

Das Geheimnis erfolgreicher Teamleitung liegt im Zusammenwirken von Führungswissen, Schlüsselqualifikationen und der Persönlichkeit der Leitungsperson. Die Ziele des Lehrgangs gehen deshalb weit über die Vermittlung von Wissen hinaus. Sie beinhalten zusätzlich die Förderung

- der Führungskompetenz
- der Selbstlern- und Sozialkompetenz
- von spezifischem Knowhow

Der Kurs setzt sich aus verschiedenen Themenschwerpunkten zusammen: Führung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Personalgewinnung, -honorierung, -beurteilung und -entwicklung, Arbeiten im Team, Veränderungsmanagement, Selbstmanagement, Assessment-Workshop zur individuellen Standortbestimmung und Diplomarbeit. Die Inhalte werden immer im Gesamtzusammenhang betrachtet und bearbeitet. Der Theorie-Praxis-Transfer wird zusätzlich mit einer schriftlichen Arbeit sichergestellt.

Prof. Dr. Arie Hans Verkuil, Kursleiter, Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW



### **Kurs «Präsentieren als Dialog»**

Produkte und Dienstleistungen sprechen in der heutigen Zeit nicht für sich. Es gilt der Slogan: Tue Gutes und rede darüber. Entlang diesem Leitspruch müssen immer mehr Mitarbeitende und Führungsverantwortliche Ideen, Projekte, Produkte präsentieren. Präsentationen sind zu einem wichtigen Bestandteil externer Kommunikation geworden.

Parallel dazu ist auch der interne Kommunikationsbedarf gestiegen: Die Mitarbeitenden wollen dank einer guten Kommunikation der Führungskräfte informiert und motiviert werden. Interdisziplinäre Teams arbeiten in Projekten zusammen. Auch hier ist eine ständige Kommunikation die Basis für eine gute Zusammenarbeit.

Leider wird die Chance, in Präsentationen in einen Dialog mit dem Kunden, den Mitarbeitenden, dem Publikum zu treten, allzu oft vertan. Wer kennt sie nicht, diese Standardpräsentationen mit unzähligen Powerpoint-Folien, nach welchen man sich irritiert fragt: Was nun? Das Tages-Seminar «Präsentieren als Dialog» stellt die Sichtweise des Publikums und die Dialogorientierung einer Präsentation ins Zentrum. Dank verschiedener Strukturelementen einer durchgängigen Botschaft, einem moderierten Dialogteil und gezielter Vor- und Nachbearbeitung des Publikums gelingt es, im Publikum die beabsichtigten Reaktionen auszulösen.

Konkret geht es im Tagesseminar u. a. um folgende Teilaspekte: Konzept und Struktur einer Präsentation, Gestaltung des Diskussionsteils als Dialog, Portionierung der Inhalte, Zusammenfassung der Inhalte zu einer übergeordneten Botschaft, Umgang mit Fragen und Einwänden aus dem Publikum, Gestaltung des Einstiegs und des Abschlusses einer Präsentation. Formale Aspekte wie z. B. die Gestaltung der Unterlagen stehen nicht im Mittelpunkt des Seminars.

Prof. Dr. Ruedi Nützi,  
Direktor Hochschule für Wirtschaft, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

für die Schweizer Wirtschaft und speziell für KMU Kaderleute auszubilden und diesen später einzigartige Angebote für die Weiterbildung bereitzustellen. Sie ist stark in Betriebsökonomie, Management, Organisation, Wirtschaftsinformatik, Finanzen & Controlling, Unternehmenskommunikation sowie im Human Resource Management. Ihre Angebote sind auf internationale Akkreditierungsstandards ausgerichtet.

Sie versteht sich als die professionelle Ansprechpartnerin auch für jene Unternehmen, die den Schritt ins Ausland wagen wollen. Sie bietet spezielle internationale Bildungsprogramme, pflegt mit über 60 Partneruniversitäten Kooperationsverträge und sichert damit auch den intensiven Austausch von Dozierenden und Studierenden weltweit.

### **Bewährte Kooperation**

Die Hochschule für Wirtschaft und Angestellte Schweiz arbeiten im Bereich der Weiterbildung seit längerem gut zusammen. «Für die Hochschule für Wirtschaft sind Kooperationen mit Unternehmen und Institutionen von strategischer Bedeutung», sagt Ruedi Nützi, Direktor der Hochschule für Wirtschaft, «denn sie helfen mit, die Fachhochschulen insgesamt und die Hochschule für Wirtschaft als glaubwürdigen Kompetenz- und Praxispartner für die Wirtschaft und für Aus- und Weiterbildungsinteressierte zu etablieren.»

Profitiert hätten aber insbesondere auch die Seminarteilnehmenden von Angestellte Schweiz als Dienstleister in der Aus- und Weiterbildung der Mitglieder eine zentrale Aufgabe sieht. «Diese Stossrichtung ist sinnvoll, und die Hochschule für Wirtschaft als kompetenter Anbieter von Weiterbildungsprodukten in verschiedenen Bereichen ist dabei der richtige Kooperationspartner.»

Die Weiterbildungsangebote sind exakt auf die Bedürfnisse der Auftraggeber zugeschnitten und vermitteln in kurzer Zeit moderne Konzepte, Verfahren und Instrumente für den Alltag. Anwendungsbetonte Aufgabenstellungen wie moderierte Arbeitsgruppen, Training von eigenen Situationen, Fallbeispiele aus dem Alltag oder Einzel- und Gruppenarbeiten helfen, das erlernte Wissen in die Praxis der Kursteilnehmenden umzusetzen.

Laut Bundesrat Deiss sollen die Fachhochschulen mithelfen, die Innovationskraft der Schweizer Wirtschaft zu erhöhen. Ruedi Nützi ergänzt: «Die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule für Wirtschaft und einem Angestelltenverband kann in diesem Zusammenhang nur von Vorteil sein.»

Thomas Schaller, Leiter Kommunikation und Marketing, Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Die 5. IV-Revision bringt vieles in Bewegung

## Augenmerk: psychisch Kranke

Seit Mitte der 90er-Jahre hat sich die Anzahl der IV-Rentner verdoppelt. Eine der Hauptursachen ist die starke Zunahme der psychischen Erkrankungen. 40% der Neurenten sind allein auf diese Ursache zurückzuführen.

Die Gruppe der psychisch Kranken wird immer jünger, und entsprechend länger bleiben sie im System, was hohe Kosten verursacht. Die 5. IV-Revision bezweckt, die Neurenten um 20% zu senken. Drei Pfeiler werden dafür eingeschlagen:

- Prävention durch Schaffung eines Systems zur Früherfassung und Frühintervention
- Verbessertes Eingliederungsinstrumentarium
- Erschwerung des Zugangs zur Rente

Travail.Suisse unterstützt die Revision, weist aber darauf hin, dass nur mit neu geschaffenen Arbeitsplätzen und mit einer festen Einbindung der Arbeitgeber erfolgreich Veränderungen eingeführt werden können. Da die Neurenten um 20% abnehmen sollen, würde ohne diese Einbindung der Arbeitgeber der Druck auf die betroffenen Arbeitnehmenden unnötig erhöht.

### Jeder vierte Mensch betroffen

Jeder vierte Mensch erkrankt in der Schweiz einmal in seinem Leben psychisch. Weil die Ursachen früher weniger erforscht waren,

wurden Renten oft auf Grund der somatischen Symptome zugesprochen oder überhaupt nicht. Wer heute IV-Renten bezieht, hat den Stempel «psychisch krank». Es wird amtlich bestätigt, dass er krank ist, und das ist ein falscher Ansatz. Wichtig ist die Erkenntnis, dass psychisch Kranke wieder gesund werden können.

Viele psychisch Kranke sind auf Grund ihrer Erkrankung nur eingeschränkt zur Mitarbeit im Betrieb in der Lage. Sie leiden an Selbst- und Fremdstigmatisierung und sind am Arbeitsplatz in ihrer Motivation beeinträchtigt. Die Förderung der Motivation ist deshalb zunehmend die Aufgabe professioneller Arbeit innerhalb und ausserhalb des Unternehmens.

### Case Manager statt Gatekeeper

Das heutige System der IV geht davon aus, «Gatekeeper» zu spielen. Neue Konzepte gehen vom Gedanken des «Case Managements» aus. Es gibt keine «Abstempelung des Falles», sondern eine aktive Bearbeitung, denn der Hauptverlauf einer psychischen Krankheit kann zeitlich nicht vorausgesagt werden. Die Krankheit verläuft meist über die Stufen Verzweiflung, Erwachen, Erkenntnis, dass Genesung möglich ist, bis hin zum entscheidenden Engagement für diese Genesung, was dann auch tatsächlich zu jener führt.

Gewisse Firmen sind in Zusammenarbeit mit den Verursachern schon heute dazu übergegangen, ein systematisches Case Management zu betreiben. Zum System gehört, dass Angestellte oder auch Vorgesetzte bei Erkrankung proaktiv eine Anmeldung an den Case Manager vornehmen können.

Oft wird heute jemand bei einer Krankentaggeldversicherung angemeldet und nach längerer Zeit durch die IV abgeklärt. Dabei verliert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus den Augen. Dieser ist irgendwann in die IV «entsorgt» worden. Das Case Management (zum Beispiel bei Manor) bearbeitet mit den Betroffenen zusammen den Fall von Beginn weg. Es werden zusammen mit der Versicherung und dem Mitarbeiter Zielvereinbarungen getroffen (zum Beispiel Teilschritte für den Genesungsprozess).

### Einbindung der Unternehmen

Grössere Unternehmen – und Versicherer ohnehin – sind aus eigenem Interesse interessiert, dieses Case Management zu betreiben, um Kosten zu sparen. Reintegration ist oberstes Ziel. Nicht zu unterschätzen sind menschliche Aspekte. Alle Mitarbeitenden wissen, dass das Unternehmen sich bei psychischen Schwierigkeiten um den Angestellten kümmert, und alle wissen, dass das Ziel die Rückkehr ins Unternehmen ist. Dieser Aspekt motiviert, gibt aber auch Vertrauen.

Fazit: Die 5. IV Revision ist unter diesem Aspekt eine Chance, die Kosten der Renten zu senken. Den grossen Unternehmen muss aber mehr Verantwortung überbunden werden, die sozialpartnerschaftlichen Belange (Gesamtarbeitsverträge) werden wichtiger. Denn die Wirtschaft ist für die Menschen da, nicht umgekehrt. ■

Dr. Hans Furer,  
Sekretär Angestelltenpolitik Angestellte Schweiz



Dr. Hans Furer,  
Sekretär Angestelltenpolitik  
Angestellte Schweiz

Die Angestellten Schweiz wollen es wissen!

# Verdienen Sie genug? Sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz zufrieden?

Die Angestellten Schweiz führen im Mai 2006 erneut eine Mitglieder-Umfrage durch. Zusätzlich zur Salärerhebung, die wir schon bisher alle drei Jahre organisiert haben, ist dieses Mal auch die Zufriedenheit unserer Mitglieder am Arbeitsplatz ein Thema. Die Resultate werden im Herbst vorliegen. Sie liefern uns wichtige Inputs für die künftige Verbandsarbeit – und geben unseren Mitgliedern die Möglichkeit zur Selbstkontrolle.

Die Salärerhebung hat sich in den letzten Jahren als willkommene Dienstleistung für unsere Mitglieder etabliert. Allein schon aus Vergleichsgründen halten wir deshalb weitgehend an der bisherigen Form fest. Um die Ergebnisse noch aussagekräftiger werden zu lassen, erheben wir neu erstmals nicht nur die Saläre des laufenden, sondern zusätzlich auch des vergangenen Jahres. So ist es uns möglich, die kurzfristige Lohnentwicklung in unseren Branchen aufzuzeigen.

Das Salär ist zwar ein wichtiges, aber lange nicht das einzige Kriterium, das darüber entscheidet, ob es jemandem an seinem Arbeitsplatz gefällt. Deshalb haben wir unsere diesjährige Mitgliederumfrage mit einigen weiteren Aspekten ergänzt. Der von DEMOSCOPE entwickelte Fragebogen thematisiert alle wesentlichen Elemente der Arbeitszufriedenheit und hat sich in zahlreichen Unternehmen bereits bewährt.

## Start im Mai

Die Fragebogen werden der Maiausgabe des Apunto beigelegt. Noch einfacher ist es jedoch, wenn der Fragebogen elektronisch ausgefüllt wird. Die Umfrage ist ab 1. Mai 2006 auf der Website der Angestellten Schweiz

(www.angestellte.ch) aufgeschaltet. Die Internet-Umfrage ist allen zugänglich und nicht mit einem Passwort geschützt. Damit präzise Aussagen über die tatsächlich gezahlten Löhne und die Zufriedenheit unserer Mitglieder am Arbeitsplatz gemacht werden können, sind wir auf die Angaben möglichst vieler Mitglieder angewiesen. Aus diesem Grund möchten wir Sie dazu ermuntern, bei dieser wichtigen Umfrage mitzumachen. Je mehr ausgefüllte Fragebogen (Internet oder Papier) zurückgeschickt werden, desto repräsentativer sind die Ergebnisse und desto stärkere Argumente haben die Angestellten Schweiz, wenn es darum geht, sich aktiv für die Anliegen ihrer Mitglieder einzusetzen!

Das auswertende Institut DEMOSCOPE garantiert Ihnen eine vertrauliche Behand-

lung Ihrer Angaben. Es werden nur Ergebnisse veröffentlicht, bei denen nicht auf einzelne Personen zurückgeschlossen werden kann.

## Resultate im Herbst

Die Resultate der Umfragen werden im Herbst publiziert und auf der Website der Angestellten Schweiz für Mitglieder online abrufbar sein. Die Mitglieder der Angestellten Schweiz haben dann die Möglichkeit, ihren eigenen Lohn mit den Durchschnittslöhnen der Branche zu vergleichen. Und sie können die Situation, wie sie sie selbst am Arbeitsplatz erleben, mit derjenigen anderer Arbeitnehmenden vergleichen.

Karin Mühlebach,  
Leiterin Marketing, Angestellte Schweiz



# Beitritt VPE zu Angestellte Schweiz

Nach dem Zusammenschluss von VSAM und VSAC zu Angestellte Schweiz hat nun auch die Mitgliederversammlung der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft (VPE) am 17. März 2006 in Zürich entschieden, dem Verband als neue Branchenorganisation beizutreten. Mit dieser Vereinigung ist neben der MEM-Industrie und der Chemie/Pharma nun auch die Branche der Elektrizitätswirtschaft bei Angestellte Schweiz vertreten.

Der VPE mit Sitz in Bern vertritt insgesamt mehr als 10 000 Angestellte aus über 30 Mitarbeitervertretungen (MAV) der verschiedenen Unternehmungen aus der gesamten Schweiz mit einem Schwerpunkt in der Deutschschweiz.

Seit dem Jahr 2000 ist der VPE eng mit dem ehemaligen VSAM im Rahmen eines Zusammenarbeitsvertrags verbunden. Die VPE-Einzelmitglieder konnten so neben der kostenlosen Rechtsberatung im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts auch von den günstigen Versicherungsangeboten und den attraktiven Weiterbildungsangeboten des VSAM Gebrauch machen. «Unserem Dachverband wurde vom VSAM von Anfang

Tür und Tor geöffnet. Gleichzeitig war aber immer gewährleistet, dass der VPE seine Unabhängigkeit als eigenständiger Dachverband beibehält. Das nun beschlossene Zusammengehen mit Angestellte Schweiz unter Wahrung der Identität des VPE ist eine logische Schlussfolgerung daraus», meint Vizepräsident Martin Bieder.

## Gemeinsame Standpunkte vertreten

Der VPE wird auch in Zukunft zu allen aktuellen Fragen in der Elektrizitätswirtschaft wie die Energieperspektiven 2035/2050 oder zu neuen Verordnungen und Gesetzen, zum Beispiel das Stromversorgungsgesetz, Stellung nehmen und die Interessen der

Angestellten in den entsprechenden Gremien und Kommissionen vertreten. In seiner Arbeit wird der VPE dabei von Angestellte Schweiz aktiv unterstützt. Dies betrifft vor allem die politische Arbeit, die damit ein grösseres Gewicht erhält und wesentlich gestärkt wird.

In allen branchenübergreifenden Fragestellungen, die nicht spezifisch die Interessen der Elektrizitätswirtschaft betreffen, wird der VPE zukünftig in den entsprechenden Gremien der Angestellten Schweiz mitarbeiten und seine Sichtweise einbringen. Das Ziel ist, mit allen Partnern einen gemeinsamen Standpunkt von allen Angestellten in der Schweiz zu erarbeiten und diesen dann aktiv gemeinsam zu vertreten.

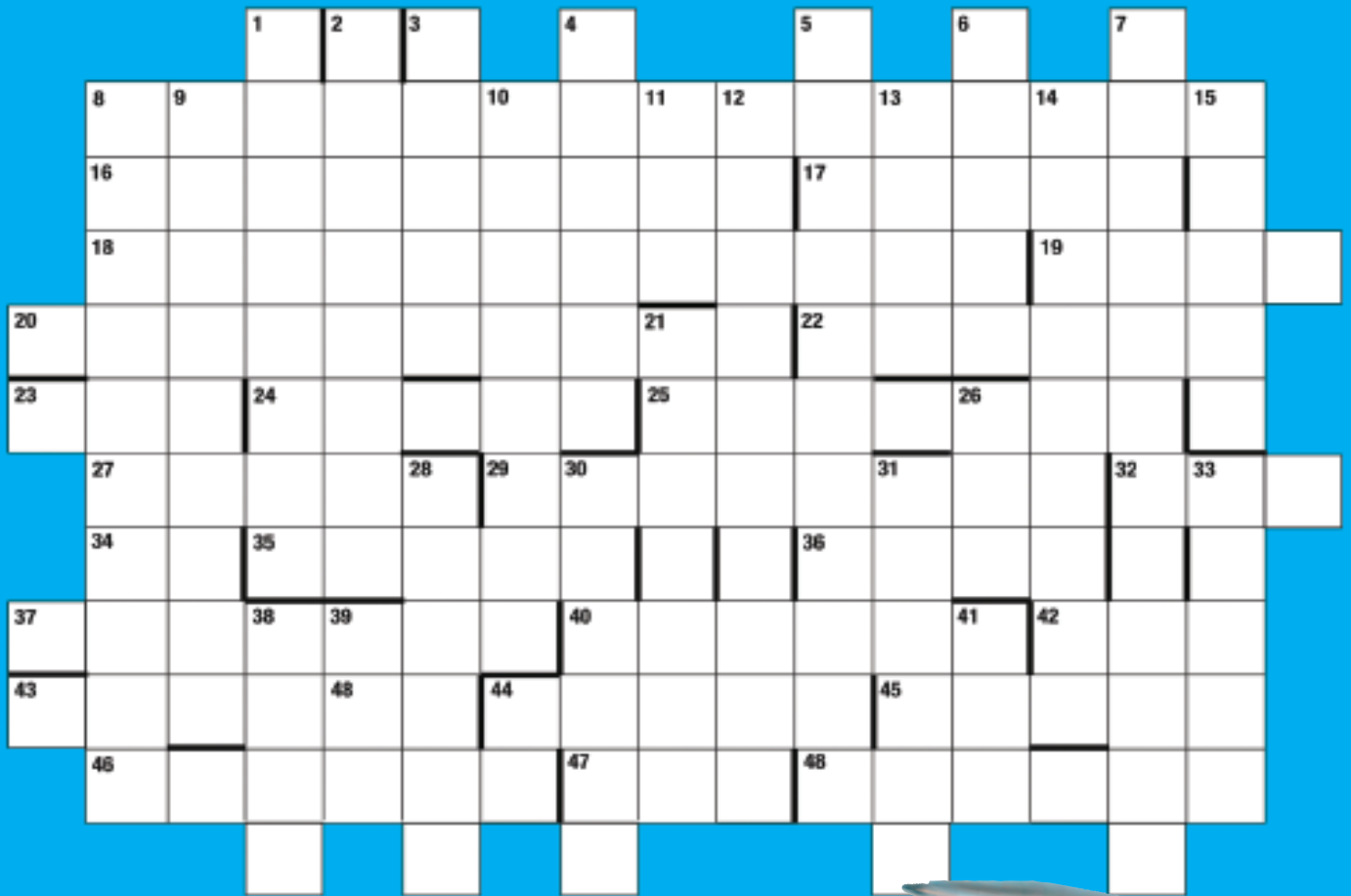
## Wichtige Kraft

Vital G. Stutz, Geschäftsführer von Angestellte Schweiz, ist sehr erfreut über diesen Beitritt. «Das Zusammengehen des VPE mit den Angestellten Schweiz setzt der langjährigen bewährten Partnerschaft der beiden Verbände das i-Tüpfchen auf. Gefallen hat uns am VPE immer die Dynamik und die Hartnäckigkeit, mit der er seine Ziele verfolgt hat. Wir sind überzeugt, in Zukunft zusammen in der Elektrizitätswirtschaft eine wichtige Kraft zu sein.»



VPE-Präsident Bernd Frieg (rechts) und Vital G. Stutz, Geschäftsführer von Angestellte Schweiz, freuen sich über das Zusammengehen ihrer beiden Organisationen.

Sandra Soland (Text), André Springer (Foto)



## Apunto Rätsel

### Waagrecht (i = j = y)

- 8 Italienische Süßspeise? Eher etwas, um sich ganz oben beliebt zu machen  
 16 Das kommt Ihnen zu Recht willkürlich vor  
 17 In seinem Unternehmen scheint es richtig zu ticken  
 18 Etappe auf dem Weg zum Ziel  
 19 Wo 25 waagrecht zu Hause ist  
 20 Dramenperiode? Boxgesetz?  
 22 Nicht gerade die klassische Quintessenz philosophischer Arbeit  
 23 Anfang des Abspanns  
 24 Wer möchte nicht über solche Verhältnisse leben  
 25 Wäre ohne Freddy Quinn praktisch unbesungen  
 27 Ob Punk, ob Funk, ob Hip oder Hop – Hauptsache das  
 29 Nicht gerade erpicht ist, wer so zu Werke geht  
 32 Der jüngste ist der letzte  
 34 23 waagrecht im Ring  
 35 Was Gretchen dem Heinrich macht  
 36 Die Kunst ist Origami  
 37 Fundierter Befehl oder nur grundierte Schicht?  
 40 Auch Heuler, Krakeeler, Juchzer genannt  
 42 Uns Zürcherinnen und Zürchern  
 43 Die Stange ist in manchem Getriebe zugange

- 44 Geistesblitz, hier mit Wasserstoff im Zentrum  
 45 Eine neblige Ahnung  
 46 Auf Zelluloid häufig Wurfgegenstände  
 47 Deutsche Gangart  
 48 Wo die Lokomotive ruht

### Senkrecht

- 1 Den Eibisch, der hier blüht, kennt man eher so  
 2 Die Kunst befindet sich immer am Abgrund  
 3 Mit diesem Wort kommen wir ins Hintertreffen  
 4 Die zu zeigen ist bei Windfahnen nicht gefragt  
 5 Verletzt die Privatsphäre, oft von Staats wegen  
 6 Wehe, wenn die Hemmung zur Wut wird  
 7 Lebensbeichten, die uns oft erreichten  
 8 Teuflich, wem dabei gehuldigt wird  
 9 Solche, die für jeden, auch schlechten, Scherz zu haben sind  
 10 Gefühl, das nach Entladung ruft  
 11 Wo der Wind hinbläst  
 12 Zombies? Was man muss, wenn man sie sieht  
 13 Kein Vorbild der Brüderlichkeit  
 14 Worauf mancher Autor seine Anschläge verübte  
 15 Frau für den Frieden  
 21 Das Tierorgan ist in vielen Büchern zu finden, hier ohne Berücksichtigung des Genitivs

- 26 Knolle in französischer Scholle  
 28 Handel ist sein Bestreben, ob legal ist ihm egal  
 30 Keine Gönner  
 31 Worunter allzuviele kommen ...  
 33 ... und was Abgesägte allenfalls verkaufen können  
 38 Hoch-Haus, bei Akademikern beliebt  
 39 Ausgangslose Rettung  
 41 Fast glanzvolles Getränk  
 44 Das ist, wers weiss

### Lösung des Rätsels von Apunto 2

<b>Waagrecht</b>	39 ELI	9 ANDEN
6 STRASSEN-KREUZER	40 RAR	10 SERA
14 SCHENKEL	41 LATTE	11 KLARTEXT
15 ELEN	45 TEIL	12 ENSISHEIM
16 SKA	46 OMA	13 RECHTSLAGE
18 HEIDE	47 ANTI	17 KASEIN
19 RENAISSANCE	48 IURA	20 NORGE
21 AKNE	49 ARMEE	26 OGI
22 TATORT	50 KAFFEE-KRAENZCHEN	27 INTER
23 ESCH	<b>Senkrecht</b>	30 ETAT
24 SEES	1 ASKET	31 KALIF
25 NOVARTIS	2 BELETAGE	33 UNTREU
28 NEE	3 BREIT	34 ERLE
29 KECK	4 BUSSEN	35 MEMO
32 GUGGENHEIM	5 SEANCE	42 AUE
36 PET	6 SCHAEKERN	43 TAKT
37 HAINE	7 THEKE	44 ERR
38 EXTERN	8 REINSCHRIFT	46 OECD
		49 AAS



## Das Recht auf Privatsphäre

# Weshalb Drohnen an der Schweizer Grenze auch uns etwas angehen

Vor kurzem hat das Grenzwachtkorps auf Einspruch des Datenschutzbeauftragten hin auf den weiteren Einsatz von kamerabewehrten Drohnen der Schweizer Armee verzichten müssen. Solche Eingriffe in die Privatsphäre tausender Menschen seien unverhältnismässig. Immer leistungsfähigere Überwachungssysteme aber gibt es auch in Betrieben. Wie steht es da mit den Rechten des Arbeitnehmenden?

Drohnen sind unbemannte, mit Kameras ausgestattete Kleinflugzeuge, die fast unhörbar sehr lange in der Luft bleiben können. In der modernen Kriegsführung spielen sie eine bedeutende Rolle. Der Datenschützer monierte, dass beim Einsatz von Drohnen derart viele Menschen ohne ihr Wissen und ihre Einwilligung erfasst würden, dass von der Nordgrenze unseres Landes aus sogar noch Personen in der Stadt Zürich überwacht werden könnten. Das Ziel, die Grenze zu schützen, führe zu völlig unverhältnismässigen Eingriffen in die Privatsphäre von Tausenden von Leuten. Die Kameras waren beim ersten Probeinsatz auch sehr effizient, so sehr, dass ein erster illegaler Grenzübertritt über die grüne Grenze verhindert werden konnte.

### Die geltenden Bestimmungen

Videokameras hat es inzwischen auch an vielen Arbeitsplätzen. Grundsätzlich ist ihr Einsatz aus organisatorischen Gründen, aus Gründen der Sicherheit, aber auch zur Produktionssteuerung durchaus zulässig. Dabei

gelten die allgemeinen Bestimmungen des Datenschutzes sowie die Regel des Arbeitsgesetzes, dass Verhaltenskontrolle des Arbeitnehmenden durch ständige Beobachtung über Kameras grundsätzlich verboten ist.

Nun kommen jedoch zu immer neuen Verwendungszwecken immer mehr Kameras und drahtlose Übertragungssysteme in den Einsatz. Natürlich steht die leichte und billige Verfügbarkeit der Technik noch am Anfang, und die neuen Einsatzgebiete dienen fast alle zunächst anderen Zwecken als der Überwachung der Arbeitnehmenden.

Häufig sind die Kameras im Zutrittsbereich von Gebäuden, zur Diebstahlverhinderung in Warenhäusern und Banken, zur Überwachung von Postsortierzentren und – eher neu – zur Überwachung von Baustellen. Verschiedene Firmen haben es sich zur Aufgabe gemacht, sehr umfassend Fortschritte von Grossprojekten permanent rund um die Uhr zu dokumentieren. Sie haben deshalb eine Standkamera installiert, auf welche im Grunde jedermann im Internet jederzeit Einblick haben kann.

### Schutz der Privatsphäre ...

Häufig wird den Arbeitnehmenden eine solche Installation nur ungenügend kommuniziert. Hier stellt sich die Frage, inwieweit das Verbot der Verhaltensüberwachung und die Bestimmungen des Datenschutzes erfüllt sind. Ist der Eingriff verhältnismässig im Hinblick auf die Eingriffstiefe in die Rechte der

Arbeitnehmenden? Für blosser Kontrolle von Projektfortschritten ist dies bei einer ständigen Videoüberwachung nicht mehr der Fall. Eine Bejahung würde es erlauben, in jedem Büro und an jedem Arbeitsplatz Kameras zu installieren, denn überall ist der Projektfortschritt von Interesse.

Eine zulässige Kontrollform wären die regelmässige Aufnahmen von Standbildern sowie der Verzicht auf Zoomeinstellungen. Der Datenschutz verlangt ausserdem, dass die Arbeitnehmenden Zugang zu den Aufnahmen haben müssen, dass die Aufnahmen nicht jedermann zugänglich sein dürfen sowie dass sie in regelmässigen Abständen gelöscht werden.

### ... und vor Bespitzelung

Es ist so, dass inzwischen nicht alleine der Arbeitgeber, sondern bereits auch Mitarbeitende ein Aufnahme-Interesse an ihren Kollegen haben. So sind dem Schreibenden persönlich vier Fälle bekannt, in denen Gespräche versteckt von Kollegen aufgenommen wurden. Die Antwort des Strafgesetzbuches ist in solchen Fällen jedoch eindeutig.

Wir stehen am Anfang einer Entwicklung, in der die Gesetzgebung gefordert ist und die uns zwingt, immer konsequenter gegen den zunehmenden Verlust der Privatsphäre vorzugehen.

Christof Burkard, VSAM-Rechtskonsulent



Die SIU-Unternehmenschulung  
**KOSTENLOS**

an allen Kursorten kennen lernen, ist der Zweck unserer Informationsabende.

Reservieren Sie sich Ihren Platz am gewünschten Ort:

Zürich	Dienstag, 25.04.2006
Chur	Mittwoch, 26.04.2006
St. Gallen	Donnerstag, 27.04.2006
Basel	Mittwoch, 03.05.2006
Bern	Mittwoch, 17.05.2006
Luzern	Donnerstag, 18.05.2006

(Anmeldung bitte unbedingt bis 3 Tage vor Infoabend)

**oder verlangen Sie unverbindlich unser Programm.**

SIU / Schweizerisches Institut für Unternehmenschulung im Gewerbe  
Schwarztorstrasse 26  
Postfach 8166, 3001 Bern  
Tel. 031 388 51 51, Fax 031 381 57 65  
gewerbe-be@siu.ch, www.siu.ch



**Wäre das Hungerleid  
auf alle verteilt,  
würde jeder Mensch  
48 Tage im Jahr  
hungern.**

spina | gemperte



Der Wohlstand auf dieser Erde kann nicht gerecht verteilt werden. Aber niemand soll hungern.

[www.caritas.ch](http://www.caritas.ch),  
Spendenkonto 60-7000-4.

**CARITAS** Schweiz  
Suisse  
Switzerland  
Svizzera

**Freizeitunfälle  
gehen auch Dir  
an die Substanz.**

Freizeitunfälle werden zahlreicher. Und verursachen immer mehr Kosten. Steigende Versicherungsprämien zahlen die Arbeitnehmenden mit. Durch höhere Abzüge und durch Lohninbussen bei Unfall. Da leidest nicht nur Du, sondern auch Dein Konto. Tun wir etwas dagegen. Indem wir auch in der Freizeit Unfälle vermeiden.

**suvaRisk**

Sicher versichert

ABACUS PPS-Software

# Effiziente Planung und Steuerung der Produktivität

- > Ressourcenverwaltung mit verlängerter Werkbank
- > Stammarbeitspläne mit Varianten
- > Auftragsbezogene Beschaffung
- > Plan-Manager mit grafischem Leitstand
- > Reihenfolgeplanung für Engpassressourcen
- > Vor- / Nachkalkulation
- > Arbeitszeitmodelle
- > Definierbare Produktionsauftragsprozesse
- > MDE- und BDE-Schnittstelle
- > Unterstützung von Seriennummern / Chargen
- > Customizing und designbare Masken
- > Integration in Auftragsverwaltung / Logistik und Kostenrechnung zum kompletten ERP-System

< digital erp >  
abacus business software®

