

abbiszeit

Impressum

Informationsblatt für die Mitglieder des AV Angestellte ABB / erscheint viermal pro Jahr

Redaktion: Tobias Keller, Renate Brandes, Gisela Schindler, Kurt Rüttimann, Ruedi Roggenbach, Robert Frech und Gastautoren

Redaktionsadresse und Adressänderungen: Geschäftsstelle AV Angestellte ABB Geb. Duplex, 5400 Baden, info@avabb.ch

Produktion und Druck: www.pomcanys.ch

Besuchen Sie regelmässig unsere Website: www.avabb.ch

Redaktionsschluss «abiszett» 3/09: 07.09.2009

INFORMATIONSBLETT DER ANGESTELLTEN VON: ABB Schweiz | Enics Schweiz AG | LB Logistikbetriebe AG | Avadis Vorsorge AG | Lernzentren LfW

ABB UND DAS INSTITUT FÜR ARBEITSMEDIZIN (IFA)

Nicht erst seit dem Erscheinen der Schweinegrippe hat das ifa eine wichtige Aufgabe in der ABB. So dürften die meisten von Ihnen bereits mindestens einmal mit dem ifa Kontakt gehabt haben.

Historisches und Zusammenarbeit

1995 hat ABB den Betriebsärztlichen Dienst ausgelagert und ich übernahm diese Funktion. Dafür gründete ich das ifa, Institut für Arbeitsmedizin, und begann in Baden mit zwei Krankenschwestern. 14 Jahre später ist das ifa ein KMU mit 90 Mitarbeitenden. Seit 1995 basiert die Zusammenarbeit des ifa mit ABB auf zwei Verträgen. Der Vertrag für die Gesundheitszentren ermöglicht es den Mitarbeitenden von ABB Schweiz, kostenlos (respektive auf Kosten des Arbeitgebers) die Dienstleistungen der Gesundheitszentren in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören auch die Bereitstellung und Schulung eines Care Teams und das jährliche Durchführen einer Gesundheitskampagne (im 2009 handelt es sich um eine Bewegungskampagne). Der arbeitsmedizinische Vertrag vergütet mir Leistungen, die ich als Betriebsarzt der ABB Schweiz erbringe. Dazu gehören zum Beispiel Beratungen bei Arbeitsplatzproblemen, Unterstützung bei Pandemiefragen, Anlaufstelle für gesundheitliche Probleme bei Auslandseinsätzen, Einsitz im Forum der Sicherheitsfachleute etc.

Das ifa

Das Unternehmen basiert auf 5 Kerngeschäften:

Wir betreiben in Baden eine Grundversorgerpraxis mit Ärzten für Allgemeine und Innere Medizin, Kinderärzten, Physiotherapeuten, Psychiater und Psychologen. Die Praxis ist offen für die Bevölkerung der Region Baden, und somit selbstverständlich auch für die Mitarbeitenden der ABB Schweiz.

In Baden, Birm, Turgi und Oerlikon betreiben wir Gesundheitszentren, die Mitarbeitenden von ABB zu den Bürozeiten für gesundheitliche Probleme offenstehen. Die Betreuung erfolgt durch bestausgebildete Pflegefachfrauen. Die Bezahlung erfolgt über einen Vertrag mit ABB Schweiz.

Als Betriebsarzt der ABB Schweiz bin ich zuständig für alle gesundheitlichen Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit und den Arbeitsplätzen.

Für diverse Schweizer Unternehmen führen wir ein externes Case Management durch. Wir unterstützen dabei die Unternehmen in der Reintegration von Langzeitkranken oder der Anpassung der Arbeitsplätze an ihre gesundheitlichen Probleme.

Seit 1997 haben wir eine Abteilung Betriebliche Gesundheitsförderung mit je einer Niederlassung in Baden und in der Westschweiz. Das Team von 16 Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, einer Umweltwissenschaftlerin und einem Bewegungswissenschaftler betreut schweizweit Unternehmen in Fragen der Gesundheitsförderung. Klassische Beispiele der Arbeit sind Absenzmanagementkurse, Gesundheitskampagnen und Stresskampagnen in Unternehmen (z.B. Entwicklung und Umsetzung des Projektes SWiNG).

Nutzen für die Mitarbeitenden von ABB Schweiz

Praxis: Mitarbeitende von ABB Schweiz haben privilegierten Zugang zu unserer Praxis in Baden. In den vergangenen Jahren mussten wir wegen zuviel Patienten des öfteren einen Patientenstopp verfügen. Dieser wurde aber nie für ABB Mitarbeitende angewendet. Via die Gesundheitszentren ist es uns in den allermeisten Fällen möglich, ABB Mitarbeitenden innert

24 Stunden einen Arzttermin zu vermitteln. Auch bei den Psychologen und Physiotherapeuten versuchen wir, ABB Mitarbeitende privilegiert für die Terminvergabe zu behandeln.

Gesundheitszentren: ABB Mitarbeitende haben direkten Zugang zu den Gesundheitszentren und erhalten dort eine schnelle Beurteilung und allenfalls auch Behandlung durch unsere Pflegefachfrauen, die meistens über eine Zweitausbildung (Notfall- oder Anästhesie) verfügen. Unsere Ziele sind: hohe Fachkompetenz, kurze Wartezeiten, hohe Dienstleistungsbereitschaft. Die Patienten sollen schnellstmöglich, gut betreut, wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren können. Alle beruflich Reisenden von ABB Schweiz müssen sich bei Reisen ausserhalb Nordamerikas und Europas obligatorisch einer Reiseberatung unterziehen. Die Gesundheitszentren sind dafür bestens gerüstet, die Pflegefachfrauen sind geschult (alle absolvieren Kurse in Deutschland) und unsere Ärzte stehen den Pflegefachfrauen jederzeit für spezielle Fragestellungen zur Seite. Mit den Mitarbeiterinnen der Gesundheitszentren führen wir auch jährlich Gesundheitskampagnen bei ABB Schweiz durch (z.B. Herz-Kreislauf-Kampagne, Kampagne zum gesunden Schlaf, Hautkampagne, Bewegungskampagne, Kampagne zu gesunden Füssen etc.). Die Pflegefachfrauen besuchen Sie auch am Arbeitsplatz, wenn ergonomische Fragen auftauchen.

Arbeitsmedizin: Wenn Sie Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz wegen Belastungen (physikalisch, ergonomisch, chemisch oder biologisch) haben, können Sie sich per Mail an mich wenden und die Abklärungen werden durch uns gemacht. Wenn nötig, werden Verbesserungsvorschläge gemacht und das Management einbezogen. Wenn Sie sich im Ausland aufhalten und gesundheitliche Probleme haben, sind wir Ihre Anlaufstelle, rund um die Uhr, an 7 Tagen pro Woche. Bei Fragestellungen der ABB Schweiz, wie zum Beispiel aktuell der Pandemie, stehen wir der Geschäftsleitung mit Rat und Tat zur Seite. Die grossen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt sind insbesondere psychischer Natur (Stressfolgekrankheiten). Mit präventiven Massnahmen versuchen wir vom ifa, ABB zu unterstützen. Ausbildungen von Führungskräften (z.B. FEP-Seminare), Befragungen bei Mitarbeitenden, Vorträge für Teams sollen dazu

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder



Trotz schwierigem Wirtschaftsumfeld ist der Umsatz von ABB dank solidem Auftragsbestand zurzeit stabil. Doch der sich bereits im vierten Quartal des Rekordjahres 2008 abgezeichnete Auftragsbruch hat sich bis Mitte 2009 zum Teil weiter verschärft. Aufgrund dieser tiefen Auftragslage hat ABB Schweiz in einzelnen Bereichen Kurzarbeit eingeführt. Von der Kurzarbeit sind bis heute 150 Mitarbeitende betroffen. Kurzarbeit ist ein erprobtes und bewährtes Mittel, um konjunkturelle Schwankungen auszugleichen und die Produktion nach Bedarf wieder hochzufahren, ohne dass Mitarbeitende vor-schnell entlassen werden müssen.

Die negativen Wirtschaftsmeldungen und die ungewissen wirtschaftlichen Prognosen haben bei vielen Mitarbeitenden zu einer Verunsicherung geführt. Um dem entgegenzuwirken, will ABB Schweiz in den Geschäftsbereichen offen über die Geschäftssituation und die mittelfristige Planung informieren. Ob es zu weiterer Kurzarbeit oder gar zu Entlassungen kommt, ist derzeit schwierig einzuschätzen und von der weiteren Entwicklung der wirtschaftlichen Situation abhängig. Der Angestelltenrat ABB Schweiz und der AV Angestellte ABB beobachten gemeinsam die Situation und stehen regelmässig mit dem Management in Kontakt, damit ABB Schweiz rechtzeitig angemessene und sozial verträgliche Massnahmen einleiten könnte.

ABB und das IFA, AV ABB – ein Lebenswerk vieler, Spielen Sie nicht den Helden, Lernzentren LfW, Vereinigung ehemaliger Lehrlinge, Globalisierungsfalle, Tagebuch Globalisierung bis hin zum Bericht über Arztzeugnis und den Rechtsdienst beschäftigen uns in dieser Ausgabe

Herzlichst
K. Rüttimann

AUS DEM INHALT

- 02 Der AV ABB Workshop 2009 – auf der Suche nach neuen Möglichkeiten / Spielen Sie nicht den Helden / Der AV ABB – Ein Lebenswerk vieler!
- 03 Lernzentren LfW – Talentschmiede für Industrieberufe
- 04 Vereinigung ehemaliger Lehrlinge
- 05 Standorte / Globalisierungsfalle
- 06 Tagebuch Globalisierung
- 07 IV-Zusatzfinanzierung dringend nötig / Arbeitsunfähigkeit
- 08 Warum braucht es ein neues Arztzeugnis?/ Rechtsdienst

dienen, das Tabuthema Stress und Depression allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen und sie anzuleiten, wie sie besser mit den heutigen Belastungen umgehen können.

Case Management: Das Case Management wird von ABB Schweiz nicht genutzt, andere Schweizer Unternehmen sind unsere Kunden. In Einzelfällen werden wir jedoch hinzugezogen und unterstützen HR-Abteilungen oder die ABB Sozialberatung.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Den Hauptsatz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung machen wir mit zahlreichen Schweizer Firmen, zum Teil auch mit Global Playern. ABB Schweiz profitiert dabei von unserer Vernetzung mit anderen Firmen. Bei grossen nationalen Projekten (z.B. SWiNG, Kriterien für gesundheitsförderliche Unternehmen) wird auch immer ABB Schweiz angefragt, ob sie Partner dieser Projekte werden will. Dies mit grossem Nutzen aller Beteiligten. Letztendlich profitieren

auch die Mitarbeitenden von ABB Schweiz von diesen Aktivitäten.

Die Kommunikation zwischen Betriebsarzt und ABB Schweiz ist vorbildlich, sie strotzt nur von hohem Vertrauen, Unterstützung und gegenseitiger Wertschätzung und ist in der Schweiz einmalig. Ich habe jederzeit Zugang zu allen Positionen innerhalb ABB und darf auch unangenehme Dinge ansprechen. Diese Kultur der Zusammenarbeit hat einen grossen Nutzen für alle Mitarbeitenden.

Ohne ABB im Rücken wäre es mir nie möglich gewesen, mein Unternehmen aufzubauen, dafür bin ich ABB Schweiz über alle Massen dankbar. Ich freue mich auf die zukünftigen Herausforderungen, um unsere Arbeit mit ABB dienstleistungsbereit, kompetent und zukunftsorientiert anbieten zu können, damit ABB-Mitarbeitende am Abend müde und gesund nach Hause gehen.

*Dr. med. Dieter Kissling,
Institut für Arbeitsmedizin (ifa)*

SPIELEN SIE NICHT DEN HELDEN

Auffallend niedrig ist der Krankenstand in Zeiten der Wirtschaftskrise – doch genau das könnte dazu führen, dass er später umso mehr in die Höhe schnell. Denn wer sich selten krankschreiben lässt und trotz Erkältung oder Rückenschmerzen zur Arbeit erscheint, hat ein erhöhtes Risiko, später richtig schwer zu erkranken. Dies ist das Fazit einer im «Journal of Epidemiology and Community Health» erschienenen Studie. Fast 12 000 Dänen wurden per Zufallsprinzip ausgewählt und nach ihren Krankschreibungen befragt. Verglichen wurden Angestellte, die mindestens

sechsmal pro Jahr mit Beschwerden zur Arbeit gegangen waren, mit jenen, die sich häufiger mal kurzzeitig krankschreiben liessen. Wer auch krank arbeitete, hatte demnach ein rund 74 Prozent höheres Risiko, später länger als zwei Monate ganz auszufallen. Die Autoren diagnostizierten einen klaren «Zusammenhang zwischen dem wiederholten Arbeiten trotz Krankheit und einer länger anhaltenden Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt».

kurt.ruettimann@avabb.ch

DER AV ABB – EIN LEBENSWERK VIELER!

Der älteste Hausverband der Schweiz war der AMFO, Angestelltenverband der Maschinenfabrik Oerlikon (MFO), gegründet am 7.3.1891. Kurz danach (im Oktober 1891) machten sich zwei Mitarbeiter der MFO, die Herren Brown und Boveri, selbstständig und gründeten in Baden die Firma BBC – Brown Boveri und Cie.

Nach dem 1. Weltkrieg, am 18. November 1920, in Zeiten grosser Not, gründeten einige Angestellte der BBC den Hausverband Brown Boveri = HBB und traten sogleich dem Dachverband VSAM bei. Es kriselte, die Geschäftsleitung der BBC weigerte sich, mit der gewerkschaftlich abhängigen Betriebskommission zu verhandeln, aber mit dem neuen Hausverband (als Vertretung der Angestelltenschaft) wurde verhandelt und ein Streik somit verhindert!

1965 kam ich zur BBC und war von Anfang an Mitglied des Hausverbandes HBB. Die BBC übernahm später die Mutterfirma MFO, 1972, aus AMFO wurde ABBO, Angestelltenverband Brown Boveri Oerlikon.

Der damalige Präsident des HBB war Heini Glatz, Initiator des BBC-Mitwirkungsprogramms und der 1972 gegründeten Vermögensbildungsstiftung VBS. Als der HBB-Präsident Heini Glatz Präsident vom VSAM wurde, wurde ich sein Nachfolger als Präsident von HBB. Mit grosser Genugtuung stellten wir fest, dass das BBC-Mitwirkungsprogramm im Gesamtarbeitsvertrag der Angestellten (= «Angestelltenabkommen») immer mehr Anklang fand.

Der damalige Präsident vom ABBO war Hanspeter Oppliger. Es war mühsam, mit zwei Angestelltenverbänden zu operieren, sei es intern oder extern.

Kurzum: Eine Fusion der beiden Angestelltenverbände ABBO und HBB drängte sich auf. Nach einiger Vorlaufzeit wurden aus ABBO und HBB der neue Hausverband ABB, – Angestelltenverband Brown Boveri gegründet. Der Gründungstag war der 1.1.1982. Es gab allerdings zwei Sektionen: Aargau und Oerlikon (Zürich). Als Präsident der Sektion Aargau wurde 1982 Edgar Kissling gewählt, in Oerlikon blieb Hanspeter Oppliger.

Mit der Schliessung der LCD-Fabrik Videlec/Lenzburg musste der erste Sozialplan in der Geschichte der BBC erstellt werden. Den MitarbeiterInnen in Lenzburg wurden neue Stellen in Turgi angeboten. Probleme entstanden auch dadurch, dass

das Lohnniveau in Lenzburg höher war als in Turgi, trotz einheitlichem BBC-Salärsystem! Im Oktober 1987 kam der neue Gesamtarbeitsvertrag, wonach nicht mehr der Hausverband die Vertretung der Angestellten wahrnehmen sollte (und nicht mehr die Betriebskommission die Interessenvertretung der Werkstattarbeiter) sondern pro Gesellschaft eigene Personalvertretungen zu wählen waren. Wir sorgten selbstverständlich dafür, dass «unsere» Leute als Personalvertreter kandidierten und gewählt wurden, nach dem Motto PRAXISNAH (weil in der Firma angestellt), KOMPETENT (weil in Spezialkursen gut geschult) und VERANTWORTUNGSBEWUSST (weil von der Basis gewählt).

«Jetzt hat Herr Barnevik unser ABB-Signet gestohlen.»

Am 1.1.1988 trat die Fusion von Asea (Västerås/Schweden) und BBC (Baden/Schweiz) in Kraft. Mich traf der Blitz im Januar 1988 als Percy Barnevik an einer Präsentation im Auditorium im Forschungszentrum Dättwil eine Hellraumfolie auflegte, und sagte: «Ab jetzt sind wir ABB – ASEA BROWN BOVERI –, und dies ist unser ABB-Signet.» Kaum 3 Meter von Percy Barnevik entfernt, sass ich wie gelähmt auf meinem Stuhl. Nach etwa einer Stunde war die Informationssitzung vorbei, ich eilte ans Telefon und rief Dr. Felix Wittlin, unseren Personalchef, an: «Jetzt hat Herr Barnevik unser ABB-Signet gestohlen.» Seine Antwort: «Wie viel kostet euch eine Namensänderung?» Ich antwortete: «Geschätzte 30'000 bis 50'000 Schweizerfranken (Statuten, Briefbögen, usw.). Probleme könnte es geben mit unserem Warenhandel, wir sind deswegen im Handelsregister in Bern eingetragen.» Wittlin: «Peanuts, sendet mir die Rechnung.» Später erfuhren wir, dass eine Werbeagentur in London das rote ABB-Signet für über eine Million CHF entwickelt hatte!

Nach einigen Wirren wurde unser Hausverband in AV ABB umbenannt, Angestelltenverband Asea Brown Boveri. Und heissen heute AV Angestellte ABB (AV = Angestellten Vereinigung).

*Elias Jülke
Ehemaliger Präsident AV ABB*

DER AV ABB WORKSHOP 2009 – AUF DER SUCHE NACH NEUEN MÖGLICHKEITEN

Chronische Überlastung der Funktionsträger, passive Standorte, schwindende Mitgliederzahlen, fehlende Argumente um «Trittbrettfahrer» zum Eintritt zu bewegen – All dies sind Themen, die wir im AV ABB kennen und zur Kenntnis nehmen müssen. Dennoch beeinflussen einige dieser Themen unsere Aufgabe so stark, dass nach Lösungen gesucht werden muss.

Aus diesem Grund trafen sich am Montag, 20. April 2009, im Hotel Seepark in Murten die Vorstandsmitglieder und das erweiterte Führungsteam zu einem Gedankenaustausch. Während der Aufnahme der Ist-Situation stachen bereits einige wichtige Erkenntnisse heraus: Die Wechselbeziehung AR – AV, der Zeitmangel der Funktionsträger und deren Überlastung durch Arbeiten, die eigentlich auch zentral erledigt werden könnten, die Reduzierung aber Intensivierung der Werbeaktionen, die Einsetzung der richtigen Person zur richtigen Zeit am richtigen Ort.

Als nächster Schritt wurden diese Erkenntnisse in eine Strategie überführt. Unter der kundigen Führung von Michael Lutz, A-S Chemie, begaben sich die Anwesenden in die visionären Ebenen einer Strategie und legten drei Pfeiler der AV ABB Strategie fest:

1. Personal/Funktionsträger

Der AV ABB kümmert sich aktiv um die Nachfolgeplanung der Funktionsträger und setzt die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort ein.

2. Politik

Der AV ABB bezieht Stellung und unterstützt die Meinungsbildung.

3. Werbung

Der AV ABB führt Werbeaktionen durch, die zentral vorbereitet und dann effizient, zielgerichtet und kostenoptimiert durchgeführt werden und die Notwendigkeit der Organisation der Angestellten untermauert.

AV ABB Grundpfeiler: Funktionsträger, Politik, Werbung.

Für den zweiten Teil des Workshops, trafen um 17.00 Uhr die Standortleiter der verschiedenen AV ABB Standorte ein. Sie wurden über die Erkenntnisse des ersten Tages informiert. Die entwickelte Strategie wurde als Gedankengrundlage übergeben und führte während des Murtensee-Spazierganges und des Nachtessens zur einen oder anderen Diskussion.

Am Dienstag wurde konkret versucht, die Strategie mit ihren drei Hauptpfeilern in Aktionen und einen Jahresplan mit einer Werbeaktion umzusetzen. Viele konstruktive und interessante Diskussionen führten zu einem Ergebnis, das sich sehen lassen kann. Lassen Sie sich überraschen, die Auswirkungen werden auch Ihnen nicht verborgen bleiben und schon bald für noch mehr «Aktion» im AV ABB sorgen.

tobias.keller@avabb.ch

LERNZENTREN LfW – TALENTSCHMIEDE FÜR INDUSTRIEBERUFE

Die Lernzentren LfW sind ein von der ABB Schweiz gegründeter Ausbildungsverbund mit Standorten in Baden / Birr, Zürich und im Rheintal. Die Hauptaufgabe unserer 90 Mitarbeitenden besteht in der Ausbildung von rund 980 Berufslernenden zu arbeitsmarktfähigen Lebensunternehmern. Als Komplett-Dienstleister sind wir dabei für die Rekrutierung, die Grundausbildung und die Schwerpunktausbildung der führende Anbieter für die Schweizer Industrie und Partner der ABB Schweiz in der Berufsbildung.

Die Lernzentren LfW unterstützen ihre Kunden entlang der gesamten Prozesskette der Ausbildung von Berufslernenden:

Langfristige Bedarfsplanung: Zusammen mit unseren Kunden definieren wir mit einem Planungshorizont von fünf Jahren den benötigten Berufsnachwuchs pro Beruf

Rekrutierung: gezieltes Lehrstellenmarketing und ein intensives Auswahlverfahren haben zum Ziel, die bestgeeigneten Jugendlichen für die berufliche Grundbildung bei uns zu gewinnen.

Grundausbildung: bei den technischen Berufen findet die Basis- und Ergänzungsausbildung inhouse bei den Lernzentren LfW statt, wobei Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz deutlich über das Reglement hinaus vermittelt werden. Bei den Informatikern findet die Grundausbildung im ersten Lehrjahr innerhalb einer speziellen IT-Schule statt. Diese Leistung beziehen auch wir von entsprechend qualifizierten Partnern. Bei den Kaufleuten sind die Inhalte der Grundausbildung in verschiedene Module aufgeteilt, welche über die gesamte Lehrzeit stattfinden.

Schwerpunktausbildung: Hier sind wir in der Phase, in der die Zusammenarbeit zwischen Kunde und Lernzentren LfW sehr intensiv wird. Die Lernenden-Betreuer vor Ort werden auf Ihre Aufgabe vorbereitet und geschult. In einem vor allem bei grossen Firmen breit abgestützten Prozess wird erarbeitet, was in der Schwerpunktausbildung der Firma zu erfolgen hat. Die Schwerpunktausbildung endet mit der Abschluss-

prüfung, die bei den Lernenden der Lernzentren LfW zu mehr als 98% bestanden wird.

Administration: Die Lernzentren LfW halten den Lehrvertrag, betreiben die gesamte Personaladministration und sind für alle Versicherungsfragen (Unfall, Krankheit etc.) verantwortlich. Sie decken auch alle Fragen zum Arbeitsrecht ab. Weiter wickeln sie den ganzen Prozess mit Anmeldungen und Dokumentationen zu Berufs- und Berufsmittelschulen sowie Teil- und Abschlussprüfungen ab. Die Organisation von überbetrieblichen Kursen fällt ebenfalls in den Verantwortungsbereich der Lernzentren LfW und wird von ihnen selbst oder von beauftragten Partnern durchgeführt. In den Lernzentren LfW werden alle Informationen von Schulen und Firmen wie z.B. Zeugnisse und Ausbildungsberichte zusammengetragen und verdichtet.

Besondere Fälle: Problemfälle können in der Grundausbildung beim Ausbilder oder in der Schwerpunktausbildung beim Betreuer der Firma sichtbar werden. Der Ausbildungsverantwortliche der Lernzentren LfW begleitet die Lernenden über ihre ganze Lehrzeit und gilt als erster Ansprechpartner. Er wiederum kann bei Bedarf auf ein Netzwerk aus externer Sozial-, Jugend- und Suchtberatung greifen. Die Grösse der Lernzentren LfW ergibt hier einen breiten Erfahrungsschatz und ein grosses Netzwerk an hochprofessionellen Diensten, die bei Bedarf in Anspruch genommen werden.

Letztendlich steht und fällt der Erfolg unserer Firma mit dem Engagement unserer Kunden wie der ABB Schweiz einerseits, die sich in begeisternder Weise für die Ausbildung von Berufsnachwuchs einsetzt und mit ihrem Engagement letztlich die Lehrstellen schafft, die wir anbieten können, und der Qualität unserer Ausbildungs- und Dienstleistung andererseits, mit der wir uns auf dem Markt behaupten müssen, um unsere Kunden dauerhaft zu überzeugen. Sich für diese Sache einzusetzen, begeistert unsere Mitarbeitenden und spornt uns an, uns dauernd weiterzuentwickeln.

Tibor Koromzay
Lernzentren LfW, HR + Kommunikation



VEREINIGUNG EHEMALIGER LEHRLINGE

Die Vereinigung ehemaliger Lehrlinge, genannt Vel, ist die Verbindung von Lehrlingen, die bei BBC/ABB, Alstom und Bombardier ihre Berufslehre abgeschlossen haben. Die Entstehung der Vereinigung basierte auf der Idee, eine Zusammenkunft der Lehrzeitkollegen von 1929–1933 zu organisieren. Anlässlich der ersten Zusammenkunft am 3. November 1934 regte der damalige Direktor Ambühl an, nach diesem Klassentreffen einen Schritt weiterzugehen und eine Vereinigung aller «Ehemaligen» ins Auge zu fassen, mit dem Ziel, die Kameradschaft unter jenen zu pflegen, deren gemeinschaftlicher Nenner die Berufslehre und der Lehrbetrieb sind. Seither sind 75 Jahre vergangen. Nimmt man die lückenlosen Vereinsaufzeichnungen zur Hand, fallen dem Leser einige bemerkenswerte Konstanten, einige Höhepunkte und von Jahr zu Jahr kleine Veränderungen auf, die in der Summe die eigentlichen Umwälzungen in unserer Gesellschaft dokumentieren.

Am 6. Juni 2009 hat die Vel ihr 75-jähriges Bestehen in einem vielseitigen und würdigen Rahmen in Baden gefeiert. Zu den Hauptprogrammepunkten gehörte am Samstagmorgen der Besuch der Lernzentren LfW, wo die Berufslernenden des ersten und zweiten Lehrjahres speziell für die Ehemaligen und deren Begleitung im Einsatz standen, und ihnen einen Einblick in eine zukunftsgerichtete und moderne Lehrlingsausbildung gewährten.

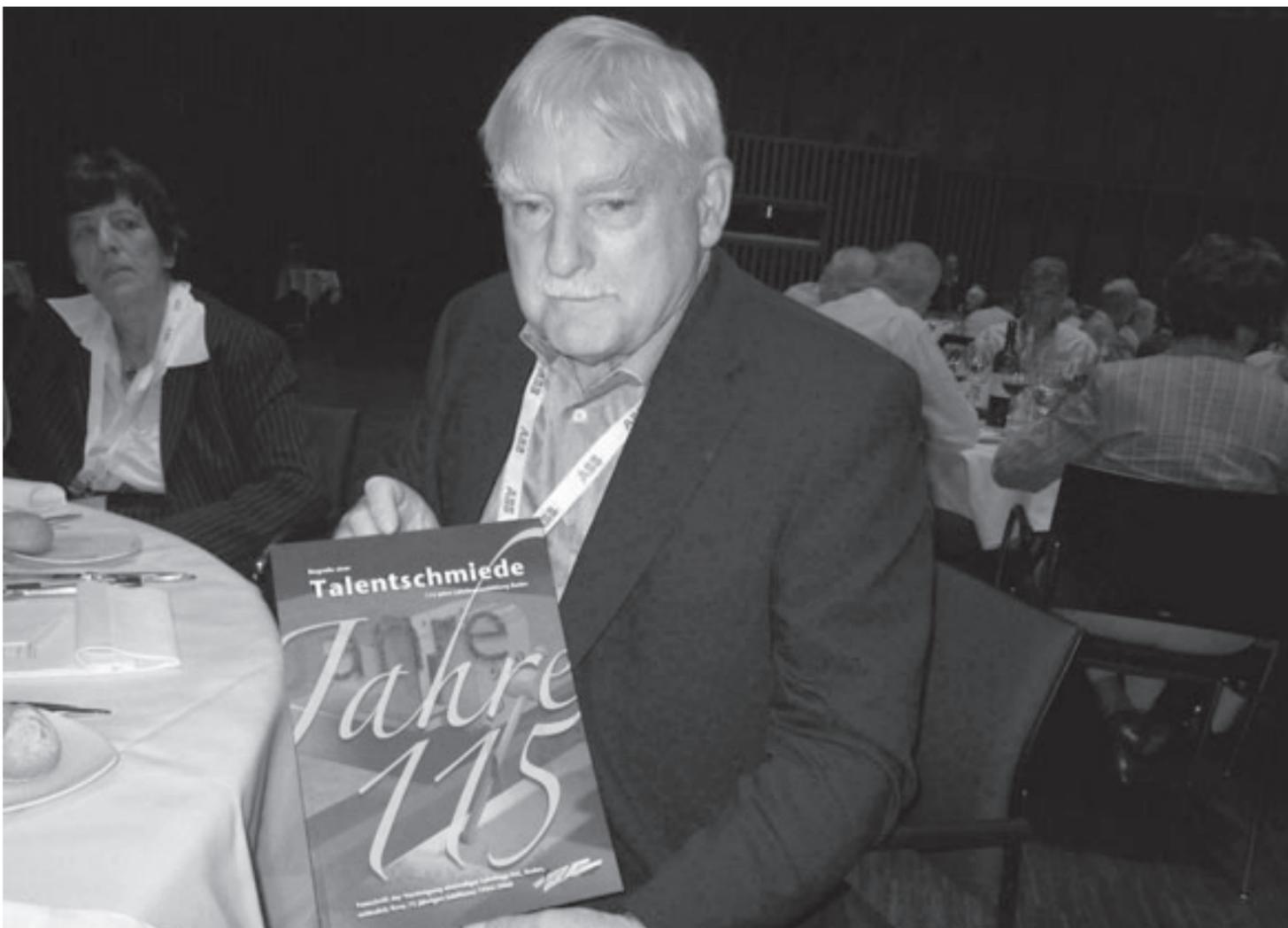
Nach dem Mittagessen im Personalrestaurant Power Inn folgte die Jubiläums-Generalversammlung im Auditorium des Power Tower.



Renato Merz, Personalchef ABB Schweiz mit dem Innovationspreisträger Roland Brack, Electronics AG



Ingo Fritschi, Geschäftsführer Lernzentren LfW mit Elisabeth Nobs, Mutter des abwesenden Beat Nobs, Anerkennungspreisträgerin und Heidi Mandak, Vorstand Vel



Jürg Zahn, Präsident der Vel mit der Festschrift «Talentschmiede»

Der statutarische Teil wurde geordnet abgearbeitet und der Antrag zur Statuten-Anpassung genehmigt. Mit dieser Änderung bzw. Öffnung erhofft sich die Vereinigung eine Verjüngung der Basis. Das heisst, dass in Zukunft auch Mitarbeitende der Lernzentren LfW, die ausserhalb der oben aufgeführten Firmen ihre Ausbildung absolviert haben, Vel-Mitglied werden können.

Am frühen Abend trafen sich die Teilnehmer beim Apéro und anschliessend zum eigentlichen Festakt mit Nachtessen in der Trafohalle in Baden. Jürg Zahn, Präsident Vel, führte souverän und charmant durch den Abend. Renato Merz, Personalchef ABB Schweiz, fiel die Ehre zu, die Laudatio für die ersten Preisträger des Innovations- und Anerkennungspreises der Vel zu halten. Den Innovationspreis erhielt Roland Brack, ehemaliger Elektromechaniker-Stift und heute Inhaber der Brack Electronics AG in Mägenwil; der Anerkennungspreis wurde an Beat Nobs, ehemaliger KV-Stift und heute Schweizer Botschafter in Neuseeland, verliehen.

Mit diesen zwei Preisen werden Innovationskraft und soziale Verantwortung ausgezeichnet. Diese Preise sollen ehemalige Lehrlinge anspornen, kreative Produkte, Verfahren und Dienstleistungen zu entwickeln, herzustellen und auf dem Markt einzuführen. Die Preise sollen ebenso als Anerkennung für die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen vergeben werden, wie auch für arbeitsplatzzerhaltende Massnahmen zu Gunsten von Menschen mit Leistungseinschränkungen.

Zum eigentlichen Höhepunkt des Abends wurde die nach dem Dessert verteilte Festschrift «Talentschmiede» – die Biografie einer 115 Jahre währenden Lehrlingsausbildung Baden. Diese Festschrift ist ein kleines historisches Werk, sie berichtet über die Anfänge der Berufslehre bei Brown Boveri am Ende des 19. Jahrhunderts mit Jakob Stulz als erstem Lehrling anno 1894, der sich 51 Jahre später als ältestes Vel-Mitglied anmeldete. Im Weiteren können Sie über die Entstehung der BBC Werkschule und ihre beispiellose Entwicklung zur Berufsbildung Baden (BBB Baden), die Berufsbilder im Laufe von rund 115 Jahren, die Freuden und Leiden des Stift-Daseins von damals und den Berufslernenden von heute nachlesen. Und natürlich auch über die wichtigen Persönlichkeiten, die hinter dieser Erfolgsgeschichte stehen.

An der Herausgabe dieses historischen Werkes arbeitete ein ehrenamtliches Team von zehn Autoren. Die Herstellungskosten teilten sich unsere ehemaligen Lehrmeister von ABB, Alstom, Bombardier und den Lernzentren LfW. Jeder, der diesen Artikel gelesen hat, ist eingeladen, sich das Werk «Talentschmiede» zum Preis von 20 CHF und jedes weitere Exemplar zu 15 CHF (inkl. Versandspesen) zu sichern. Bestellungen bitte an die Adresse: Vereinigung ehemaliger Lehrlinge, Postfach 1435, 5401 Baden. Natürlich freut sich die Vereinigung auch über jede neue Beitrittserklärung als Vel-Mitglied: www.vel-info.ch.

kurt.ruettimann@avabb.ch

STANDORT OERLIKON

Dem Standort Zürich-Oerlikon sind die Geschäftseinheit ABB Hochspannungsprodukte (PTH) und der Verein Lernzentren LfW (PAL) angegliedert.

Die letzten drei Monate sind wie im Fluge vergangen und ich bin am Überlegen, was sich alles verändert hat.

Beginnen wir damit: Bevor man ins Geschäft kommt, kann man jetzt die Grundmauern von Toro 3 und 4 sehen, die ja bekanntlich Ende Jahr bezugsbereit sein sollen. Vor dem Toro 1 ist der Spielplatz fast fertig und konnte teilweise von den Kindern und Mitarbeitern in Besitz genommen werden.

Im Toro 2 hat man mit der Fließfertigung begonnen und ist nun daran, weitere Verbesserungen vorzunehmen. Im Moment ist die Auftragslage gering, deshalb kann man mit den Mitarbeitern in Workshops die Abläufe verbessern. Bei GIS ist man ebenfalls daran, die Produktionsabläufe zu durchleuchten und Verbesserungen einzubringen. Da bei GIS und GENO die Auftragslage eingebrochen ist, wurde die Anzahl der temporären Mitarbeiter reduziert. Im Moment kann niemand sagen, wie es mit neuen Bestellungen aussieht und wie die Auslastung für das nächste Jahr wirklich sein wird.

Urs Allemann
Standort Oerlikon

STANDORT WETTINGEN

Dieser Standort umfasst die Fabrikation MO-Widerstände und Überspannungsableiter sowie der dazugehörigen Verwaltungseinheiten.

In Wettingen sind momentan ca. 100 Personen beschäftigt. 70% sind im AV ABB organisiert. Über 30 Neumitglieder konnten in den letzten Jahren gewonnen werden. Die wirtschaftliche Situation in 2008 war herausragend.

Der Rekordiauftragsbestand konnte nur durch grossen Einsatz aller Beschäftigten abgearbeitet werden. Dazu war Schichtbetrieb, teilweise 3-schichtig notwendig. Zusätzlich wurden etliche Temporärmitarbeiter beschäftigt.

Trotz der teilweise extrem hohen Belastung war das Klima bei den Kollegen aller Gruppen sehr gut. Alle sahen diese Herausforderung als gewisse Sicherheit für die Zukunft und das bestätigte sich bereits im 2. Halbjahr. Infolge der sich anbahnenden Finanz- und Wirtschaftskrise lag die Anzahl der Neubestellungen bereits tiefer als im ersten Halbjahr. Da aber ein sehr hoher Auftragsbestand vorhanden war, sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten kaum sichtbar geworden.

Im abgelaufenen Jahr wurden weitere Investitionen getätigt, welche uns helfen werden, die kommenden, schwierigen Zeiten besser zu überstehen

Klajiqi Bashkim
Standort Wettingen

STANDORT BADEN

Die folgenden Informationssplitter geben Auskunft über die Aktionen und Änderungen beim Standort Baden:

Sicherheitsorganisation probt Ernstfall – Power Tower erfolgreich geräumt

Einmal mehr war Power Systems Vorreiter innerhalb der ABB Schweiz. Erstmals wurde eine Übung mit der neuen Weisung für das Verhalten bei Brandalarm durchgeführt.

Diese beinhaltet, dass beim Ertönen der Alarmsirenen das Gebäude unverzüglich zu verlassen ist. Wichtig zu beachten ist: Wer sich bei einem Alarm nicht an seinem Arbeitsplatz aufhält, hat das Gebäude trotzdem unverzüglich zu verlassen – ohne nochmals ins Büro zurückzukehren um die Jacke zu holen oder den Laptop zurück zu bringen.

Bereits 10 Minuten nach Ertönen der Sirenen und nur kurz nach dem Eintreffen der Feuerwehr war das Gebäude erfolgreich geräumt. Keine einzige Person blieb im Power Tower zurück.

Am Sammelplatz war die Aufgabe der Vorgesetzten das Sammeln und Zählen der Mitarbeitern. Keine einfache Aufgabe bei ca. 750 Personen. Wichtig: Alle Mitarbeitenden müssen sich in der Nähe ihrer Vorgesetzten aufhalten. Nur so kann sichergestellt werden, dass im Ernstfall vermisste Personen ausfindig gemacht werden können.

Das PS Führungsteam ist mit dem reibungslosen Ablauf der Übung sehr zufrieden und auch die Beobachter von ABB Schweiz konnten mit unserer Leistung überzeugt werden.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse – wie z. B. die schlechte Hörbarkeit der Alarmpfeifen in einigen Sitzungszimmern – wurden aufgenommen und werden baldmöglichst verbessert.

OsA Information – Einschränkungen in den SAP-Prozessen

Mitte Juni bis Anfangs Juli findet die koordinierte Aufschaltung des neuen OsA-Systems, der sogenannte Cutover, statt.

Die Daten unseres SAPs werden Schritt für Schritt auf das OsA System kopiert. Bei diesem Vorgang wird die Möglichkeit zum Verändern gewisser Daten eingeschränkt und das CHPAU System in der letzten Phase ganz abgeschaltet.

Entlastung im Parkhaus Power Tower

Um eine Entlastung im Parkhaus Power Tower zu erreichen, wird CHIMV / HSG Zander per 18. Mai folgende Massnahmen umsetzen:

Die Kurzparker haben von Montag – Freitag von 05.00 – 12.00 Uhr keinen Zutritt zum Power Tower Parkhaus. Hierzu wird über das Parkleitsystem die «Kurzparker Anzeige besetzt» aktiviert. Die Mieter werden über die Anzeigetafel «Mieter frei» informiert.

Die zwei Anzeigetafeln sind über der Einfahrt vom Parkhaus Power Tower montiert.

Die ADZ wird sich vorbehalten, das Parkhaus früher freizugeben, wenn in dieser Zeit genügend freie Parkplätze vorhanden sind.

Es wurden weitere, fest zugewiesene Parkplätze zu Pool-Parkplätzen ummarkiert.

Bei der Anzeige «Kurzparker besetzt», ist der Zutritt im Power Tower Parkhaus für Mieter jederzeit möglich.

Einladung zum PS-Sommerfest

Wir freuen uns, euch am 18. Juni 2009 zum PS Sommerfest einzuladen.

Das Fest beginnt ab 15.30 Uhr und wird voraussichtlich auf dem Besucherparkplatz (hinter dem Power Tower) stattfinden – bei schlechtem Wetter wird die Location am 17. Juni 2009 bekannt gegeben.

Für Verpflegung (Essen und Getränke) sowie Unterhaltung ist gesorgt – lasst euch überraschen.

Giorgio Campana
Standort Baden

STANDORT LENZBURG

Der Bestellungseingang in Lenzburg liegt im Budget. Wegen der aktuellen Wirtschaftskrise wird um jeden Auftrag hart gekämpft. Der Umsatz liegt ebenfalls noch auf Budget. Momentan arbeitet Lenzburg in der 40h-Woche. Auf Grund der guten Auslastung ist noch keine Kurzarbeit geplant. Bei abnehmender Belastung würde zuerst noch das Temporär-Personal abgebaut. Der Neubau und Umbau Bimos II ist in vollem Gange!

Robertino Flandia
Standort Lenzburg

STANDORT TURGI ABB

Der Umsatz und der Bestellungseingang liegen je nach Bereich momentan sehr unterschiedlich. Während der Bereich Traktion sehr gut unterwegs ist, bestehen in Power Electronics und Drives je nach Bereich, Probleme die Vorgabewerte zu erreichen. In vielen Bereichen ist aber die Auslastung nach wie vor sehr hoch. Die externen Mitarbeiter müssen abgebaut werden. Es gibt aber noch nirgendwo Kurzarbeit.

In der Standortleitung in der Sektion Turgi ABB, gab es auf den 01.06. einen Wechsel. Tobias Keller übergibt nach 2 Jahren, infolge einer Funktionsänderung in ABB, das Amt an Beatrice Gurini. Er bleibt aber Delegierter.

Beatrice Gurini / Tobias Keller
Standort Turgi ABB

GLOBALISIERUNGSFALLE

Ist die Globalisierung – wie die New Economy oder der Boom der 1920er Jahre – eine Blase? Wann kommt der Knall?

Die Globalisierung ist keine neue Errungenschaft. Bereits vor rund 20 Jahren begann dieser Prozess, zuerst schleichend, dann immer rasanter, und heute manifestiert er sich als Gesetzmässigkeit des modernen Managements. Gerade wenn sich Trends anscheinend fest etabliert haben und Entwicklungen unumkehrbar geworden sind, lohnt es sich, den eigenen Verstand zu gebrauchen. Denn die heutige Globalisierung ist ein Angriff auf unsere Demokratie, Sozialpartnerschaft und unseren Wohlstand – wir sitzen in der Globalisierungsfalle.

Die Globalisierung wird uns heute von den Managern als «naturgesetzlicher Mechanismus» weisgemacht, gegen den man nichts unternehmen kann – ausser sich anpassen. Und das tun wir denn auch reichlich. Dieses Verhalten ist gefährlich, zumindest ist dies die Einschätzung führender Wirtschaftsexperten: «Die Globalisierung – zumindest in ihrem gegenwärtigen überzogenen Stadium – sei eine gigantische Blase, die bereits den Kern ihrer eigenen Zerstörung in sich trage.» Wie damals in den zwanziger Jahren, als der Boom unendlich zu sein schien – bis zum Schwarzen Freitag 1929. Oder wie in den späten neunziger Jahren, als neue Technologien die herkömmlichen ökonomischen Gesetze scheinbar ausser Kraft gesetzt hatten. Wenn die Geldmenge in den letzten 30 Jahren um das Vierzigfache, die Gütermenge aber nur um das Vierfache wuchs, ohne dass wir eine nennenswerte Inflation hatten und haben; wenn allein mit Finanzderivaten fünfmal mehr umgesetzt wird als das Welt-Brutto sozialprodukt; wenn Industrieländer heute auf einem Schuldenberg sitzen, als hätten sie eben einen grösseren Krieg hinter sich: Dann naht der Zeitpunkt, bei dem sich die Erkenntnis durchsetzt, dass der Schuldenberg nie mehr abgetragen werden kann. Das entwertet die Schulden – aber auch die Forderungen, Guthaben aller Art. Kurz: das Kapital.

Dass dieser Knall komme, stehe fest. Aber wann? «Das könne schon 2010 sein, aber auch erst einige Jahre später.» Welche Szenarien dann eintreffen, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Im schlimmsten Fall bricht der Wohlstand in den hochentwickelten Ländern dramatisch ein, Sparkapitalien und Versicherungen sind nichts mehr wert, die Staaten müssen noch heftigere Einschnitte in ihren Leistungen machen, der Euro löst sich wieder in nationale Währungen auf, der Abstieg Europas beschleunigt sich. Ein entsetzliches Szenario. Vielleicht wäre es besser, aus der Globalisierungsblase ein wenig Luft abzulassen. Denn wenn sie wirklich platzen sollte, würde Heulen und Zähneklappern herrschen. Und alle «Verantwortlichen» würden dann sagen: «Das war nicht vorhersehbar.»

Mehr erfahren Sie zum Thema in dieser Ausgabe im Tagebuch Globalisierung von Renate Brandes. Die Mitglieder finden das Tagebuch auf unserer AV Website zu einem Dossier zusammengefasst, das laufend aktualisiert wird.

kurt.ruettimann@avabb.ch

TAGEBUCH GLOBALISIERUNG

März 2009: Einst begehrt, jetzt überflüssig. 200 Millionen Menschen hat die Globalisierung in den vergangenen Jahrzehnten zu Wanderarbeitern gemacht. Durch die Wirtschafts- und Finanzkrise kehrt sich der Trend um, und das trifft meist jene, die aus den ärmsten Gegenden Europas kamen sowie aus den Schwellen- oder Drittweltländern. Rund um den Globus könnten 30 Millionen Menschen bis Jahresende ihren Lebensunterhalt verlieren, befürchtet die Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen. Vielerorts werden Gastarbeiter nur noch als Konkurrenten empfunden. Die EU-Staaten scheuen weder Geld noch Anstrengungen, um sie loszuwerden.

März 2009: Retour à la maison. Die Franzosen gehen wegen der Krise auf die Strasse, Politik und Unternehmen reagieren: Der Autobauer Renault wird die Produktion des Clio teilweise wieder nach Frankreich holen. Dies werde im Werk Flins bei Paris ungefähr 400 Arbeitsplätze bringen. Die Produktion des Clio in Slowenien sei vollständig ausgelastet, hiess es. Der Bau zusätzlicher Fahrzeuge in Flins werde keine Arbeitsplätze in Slowenien kosten, präzisierte das Unternehmen.

März 2009: Neuer Grossaktionär bei Daimler. Der Einstieg des Emirats Abu Dhabi bei Daimler ist wohl nur der Anfang: Arabische Investoren schauen sich verstärkt nach Zielen in Deutschland um – und die Unternehmen heissen sie willkommen. Über die Strategie deutscher Konzerne wird künftig auch am Golf entschieden.

März 2009: China fordert neue Leitwährung. China stellt den Dollar als weltweite Leitwährung in Frage. Es sei zu gefährlich, sich auf die Währung eines einzigen Landes zu verlassen, erklärte der chinesische Zentralbankchef. Als Alternative regt er die Wiederbelebung eines 1969 geschaffenen Instruments des Internationalen Währungsfonds (IMF) vor. Es gibt auch Devisenexperten, welche direkt die chinesische Landeswährung, den Yuan, als mögliche Leitwährung der ferneren Zukunft sehen. Der Yuan hat sich in der momentanen Krise als äusserst stabil erwiesen. Chinas Währung ist allerdings ein internationaler Sonderfall. Der Yuan ist seit 1995 eng an den Dollar gebunden. Die chinesische Zentralbank sorgt mit Devisenmarktinterventionen für die Stabilität des Wechselkurses. Der Vorstoss Chinas, meint Markus Gisler in der AZ, beweist vor allem eins: Das Land unternimmt alles, um sich dem Diktat des Westens zu entziehen. Nicht nur kauft das Reich derzeit jeden sich bietenden Rohstofflieferanten auf, es strebt offensichtlich nach der Weltherrschaft. Das Machtzentrum der Welt verschiebt sich langsam, aber sicher von Washington nach Peking.

Hütet euch vor der Gefahr, blind mit Aktien zu spekulieren!

März 2009: Abschwung Ost. Mit der Weltwirtschaftskrise, so die Sicht des Ostens, scheint sich die Globalisierung plötzlich umgekehrt zu haben. Hunderttausende Polen, Bulgaren und Rumänen hatten sich in der West-EU vergleichs-

weise gutbezahlte Jobs besorgt. Ein Heer von Arbeitsmigranten ist jetzt wieder auf dem Weg zurück in die Heimat. In die Gegenrichtung fliesst das verzweifelt benötigte Kapital ab: Westliche Banken und Investoren ziehen sich zurück. Jahrelang hatten die Osteuropäer sich im Westen mit Euro, Schweizer Franken oder skandinavischen Kronen versorgt. Die Kredite kurbelten den Inlandkonsum an und liessen die Wirtschaft wachsen. Nach Jahrzehnten unter kommunistischer Herrschaft genehmigte sich der Osten eine rauschende Party auf Pump. Nun sind die Schuldenberge hoch, das Leistungsbilanzdefizit von Ländern wie Litauen oder Bulgarien beträgt sagenhafte 15 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Massenpleiten im Osten schlagen jetzt zurück auf die leichtfertigen Geldgeber im Westen, die zudem etwa 70 Prozent aller Ostbanken kontrollieren. Allein Oesterreichs Kreditinstitute halten dort Aussenstände in Höhe von 293 Milliarden Euro. Zweifel an der Bonität östlicher Unternehmen könnte klamme Westbanken hindern, Investitionskredite zu vergeben. Den östlichen Wirtschaften ginge dann der Treibstoff aus, die Krise gewänne noch weiter an Fahrt. Ein Teufelskreis.

März 2009: Bankenkrise. Derzeit wird die Zahl der Stellen in fast allen Finanzinstituten heruntergefahren. Es gibt deshalb in Zürich auch Finanzfachleute «mit Dokortitel und vier Fremdsprachen», die seit Monaten vergeblich auf der Suche nach einer neuen Stelle sind.

Arrogantes Verhalten von entlassenen Bankangestellten

März 2009: Die Wut wächst. Aus Protest gegen die Krise kommt es weltweit immer häufiger zu Gewaltakten. Ein Experte warnt gar vor sozialen Unruhen. Manche Manager lassen deswegen ihre Häuser bewachen. In Frankreich haben Mitarbeiter einen Manager als Geisel genommen und in ihren Büros festgehalten, um gegen Entlassungen zu protestieren. Aus Protest gegen die Wirtschaftspolitik von Nicolas Sarkozy gingen landesweit eine Million Menschen auf die Strasse. Laut einer Umfrage finden 45 Prozent Kidnapping von Managern akzeptabel, um so gegen Entlassungen und Werkschliessungen zu protestieren. Ein Vertreter der französischen Gewerkschaft CGT erklärte am Beispiel der Geiselnahme von Direktoren bei Caterpillar in Grenoble dazu: In den USA erfahren Arbeiter manchmal am Freitag, dass sie am Montag nicht mehr zur Arbeit erscheinen müssen. Sie erhalten 30 000 Dollar Abfindung, haben aber gar keine Zeit, sich zu organisieren und einen Kraftakt zu starten. In Frankreich sind vom Gesetz her bis zu 75 Tage Verhandlungen vorgesehen, in denen die Direktion die Entlassungen rechtfertigen muss. Das gibt Zeit zum Reagieren. Ein Wirtschaftshistoriker der Harvard University meint, dass dies erst der Anfang ist. Eine Krise in diesem Ausmass erhöht die politischen und ökonomischen Konflikte. Gewisse Länder werden sich desta-

bilisieren, Bürgerkriege ausbrechen und extreme Regierungen an die Macht kommen.

April 2009: Stürmischer Gipfel. Tausende kamen von überall her, um ihrem Aerger Luft zu machen: Klimawandel- und Antiglobalisierungsaktivisten zogen durch Londons Finanzzentrum. Bei den Protesten gegen den G-20-Gipfel in der britischen Hauptstadt gibt es Ausschreitungen. Vermummte gehen mit Wurfgeschossen und Eisenstangen auf Polizisten los, die Sicherheitskräfte wehren sich mit Schlagstöcken. Die Menschen riefen «Schafft das Geld ab!», «Stürmt die Bank!» oder «Schande über euch», trugen Plakate mit der Aufschrift «Kapitalismus funktioniert nicht». Die Filiale der Royal Bank of Scotland wurde gestürmt. Viele Gebäude im Bankenviertel waren mit Barrikaden geschützt, mehrere Strassen gesperrt. Die Banker tauschten den feinen Zwirn gegen Jeans und Pullover, um nicht erkannt zu werden. (Vorschlag für ein preiswertes und bequemes Kostüm für die Fasnacht 2010: Ich verkleide mich als verkleideter Banker...).

April 2009: Caritas-Läden gehen Waren aus. Immer mehr Leute sind auf verbilligte Lebensmittel angewiesen. Das Hilfswerk muss Waren zukaufen. Der Chef der Caritas-Märkte appelliert an die Privatwirtschaft. Es braucht mehr Lebensmittelpenden, denn die Krise hat gerade erst begonnen.

April 2009: Staatsverschuldung. Die Staaten müssen die nächsten Monate Riesensummen am Kapitalmarkt aufnehmen. Die Finanzbeamten sorgen sich, dass es nicht genug Geldgeber gibt. Staatspleiten wären die Folge. Auf der Kippe stehen Griechenland, Island und Irland. Aber die EU hat schon verkündet: «Wir lassen keinen fallen.»

April 2009: Sonnige Aussichten. Die börsennotierte Solarfirma Q-Cells und das Unternehmen LDK aus China haben ein Gemeinschaftsunternehmen gegründet. Ziel sei es, in Europa und China grosse Photovoltaik-Anlagen zu errichten und die Märkte weiterzuentwickeln. Die ersten Projekte seien bereits in Planung.

April 2009: Armut auf der Welt steigt. Immer mehr Menschen müssen wegen der Wirtschaftskrise zu Niedrigtlöhnen und ohne soziale Absicherung arbeiten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Demnach hat die Zahl der Beschäftigten ohne richtigen Arbeitsvertrag und Sozialversicherung ein Rekordniveau erreicht. Rund 1,8 Milliarden Menschen – mehr als jeder zweite Arbeitnehmer auf der Welt – seien betroffen. Mehr als 700 Millionen von ihnen müssen laut OECD mit weniger als 1.25 Dollar am Tag auskommen.

Schafft das Geld ab!

April 2009: Armut macht kriminell. Die Wirtschaftskrise hat die soziale Lage in den USA verschärft. Und trotz diverser Konjunkturprogramme werden immer mehr Menschen entlassen. Seit Ausbruch der Krise sind damit mehr als 5.1 Millionen Menschen zusätzlich arbeitslos. Anders als in Europa hilft der Staat den Entlas-

senen kaum, deshalb bedeutet Arbeitslosigkeit in den USA oft Obdachlosigkeit, Armut und Hunger. Über 32 Millionen Amerikaner beziehen derzeit ihr Essen über Lebensmittelkarten. Armutsbedingte Delikte wie Einbruch, Raub oder Autodiebstahl häufen sich. In New York hat sich die Zahl der Banküberfälle um 50 Prozent erhöht. Zusätzlich begünstigt wird das von den Etatkürzungen bei den Polizeibehörden.

April 2009: Harte Landung? Und wie sieht es in der Schweiz, ausgestattet mit einer sozialen Hängematte, aus? RAV-Mitarbeiter wundern sich über das arrogante Verhalten von entlassenen Bankangestellten. Oftmals seien die Banker der irrigen Auffassung, ihren Lohn samt Bonus weiterhin zu bekommen. Doch die Zahlungen der Arbeitslosenversicherung sind begrenzt: Auf 7350 Franken monatlich für Alleinstehende und auf 8400 für Arbeitslose mit Familie. Ein Banker sei bei seinem Termin auf dem Zürcher RAV laut geworden: «Das kann doch nicht sein. Ich dachte, mir stünden 80 Prozent meines bisherigen Lohns zu!» Auch bei Jobangeboten seien sie oftmals nicht bereit, Stellen anzunehmen, bei denen sie weniger verdienten. Ähnliche Erfahrungen machen potenzielle Arbeitgeber. Eine Anstellung scheitere oft an den überhöhten Lohnforderungen. So habe ein 25-Jähriger als Quereinsteiger 120'000 Franken Fixlohn sowie einen garantierten Bonus gefordert.

April 2009: Weltgrösster Maschinenbauer. China steigerte 2008 den Umsatz um 30 Prozent auf rund 410 Milliarden Franken und zog damit an der Schlüsselbranche der deutschen Volkswirtschaft vorbei. Hinter China und Deutschland fielen die USA im vergangenen Jahr beim weltweiten Umsatz mit Maschinenbauprodukten auf Platz 3 zurück.

Mai 2009: Schwere Zeiten. Die schwerste Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg hat Europa fest im Griff. Die EU-Kommission sagt einen Einbruch der gesamteuropäischen Wirtschaftsleistung um 4 Prozent voraus. Deutschland steht von den grossen EU-Ländern am schlechtesten da. Am schlimmsten trifft die Rezession die drei baltischen EU-Länder Estland, Lettland und Litauen, wo die Wirtschaft um 10 bis 13 Prozent einbricht. Doch dank staatlichen Konjunkturprogrammen und historisch niedrigen Zinsen soll die Wirtschaft laut EU-Kommission schon 2010 zu einer langsamen Erholung ansetzen.

Mai 2009: Freiwillig? Rumänen, denen in Spanien der Verlust des Arbeitsplatzes droht oder die bereits keinen Job mehr haben, sollen freiwillig in ihre Heimat zurückkehren. Eine solche Vereinbarung haben die Arbeitsminister beider Länder abgeschlossen. In Spanien halten sich offiziell 718 000 Rumänen auf. Davon sind inzwischen 70 000 ohne Arbeit. In Spanien ist die Arbeitslosenrate auf 17,4 Prozent gestiegen.

Mai 2009: Neue Stufe der Globalisierung. Der französische Textilhersteller Carreman sorgt für Empörung: Die Firma hat gekündigten Mitarbeitern vorgeschlagen, für einen Dumpinglohn in Indien zu arbeiten. 69 Euro brutto, monatlich, für einen Job in einem Carreman-Werk in Indien: Dieses Angebot hat der französische Textilhersteller neun Mitarbeitern unterbreitet. Erst kurz zuvor hatte die Firma aus dem süd-

westfranzösischen Castres ihnen gekündigt. Bei der Belegschaft provozierte die Offerte «Wut und Unglauben». Schon im April hatte der Automobilzulieferer La Barre Thomas von sich reden gemacht, als er mehreren Technikern neue Verträge in Polen anbot, für rund 700 Euro brutto monatlich. Vergangenes Jahr hatte die französische Arbeitsagentur eine Informatikerstelle im südindischen Pondicherry ausgeschrieben – für 160 bis 320 Euro im Monat. Allerdings ist Carreman nicht das einzige Unternehmen, das seinen Mitarbeitern eine solche Offerte unterbreitet. Der IT-Riese IBM beispielsweise hatte trotz hoher Gewinne Tausende US-Mitarbeiter gefeuert – und plante einem internen Papier zufolge, ihnen eine neue Stelle in Staaten wie Indien oder China anzubieten. Gewerkschafter gaben sich schockiert, Ökonomen verteidigten das Projekt dagegen als «neue Stufe der Globalisierung».

Mai 2009: Neue Eisengiesserei in China. Georg Fischer (GF) hat in China eine Eisengiesserei für die chinesische Automobilindustrie in Betrieb genommen. Sie kommt auf eine Jahreskapazität von 35 000 Tonnen und kann bei Bedarf erweitert werden. Für die neue Anlage wurden 50 Mio. Franken aufgewendet.

Auf Stellensuche trotz Dokortitel und vier Fremdsprachen

Mai 2009: Geplante Arabische Währungsunion geplatzt. Vor sieben Jahren beschlossen die sechs Staaten des Golf-Kooperationsrates – Saudi-Arabien, Kuwait, Bahrain, Katar, die Vereinigten Arabischen Emirate und Oman –, es der EU gleichzutun und eine gemeinsame Währung zu gründen. Im Januar 2010 sollte es soweit sein, doch am 20. Mai verabschiedeten sich die Emirate von der Idee. Aus dem «Chalidschi», der im Westen bereits als «Golfi» und «Golfo» von sich reden machte, wird jetzt vorläufig nichts – wenn er überhaupt je das Licht der Welt erblickt. Grund soll das dominante Verhalten der Saudis gewesen sein. Die Konsens-Kultur der Araber stösst an ihre Grenzen. Bleiben nach dem kleinen Währungsdebakel also mindestens drei grosse Fragen: Wie sollen sich die Golf-Araber je darauf einigen, den armen, vom Terrorismus und schweren politischen Problemen geplagten Jemen in ihren exklusiven Club aufzunehmen? Werden sie je zu einer gemeinsamen Haltung gegenüber dem Irak und dem mächtigen Nachbarn Iran finden? Und was haben sie und ihre arabischen Brüder Barack Obama zu bieten, wenn der nun darangeht, Frieden zwischen Israel und den Palästinensern zu stiften?

Mai 2009: Kampf gegen die Krise. Die Chinesen gehören zu den eifrigsten Sparern weltweit. Auf ihren Konten horten sie fast fünfmal so viel von ihrem verfügbaren Einkommen wie die Deutschen. Doch jetzt sollen sie kollektiv konsumieren, so will es die Kommunistische Partei. So akribisch wie Peking einst den Aufstieg geplant hat, organisiert es nun den Kampf gegen die Krise. Die Hoffnungen des Westens ruhen deshalb auf China. Allein im März kauften die Chinesen mehr als 770 000 neue Autos, über 27 Prozent mehr als im Vormonat. Auf diese Weise

überholte China die USA jüngst als grösster Fahrzeugmarkt der Welt. Kaum ein anderer Staat pumpt so hemmungslos Geld in den ermatteten Wirtschaftskreislauf, und fast nirgendwo greift er so rigoros und tief in den Markt ein wie in der Volksrepublik. Umweltschutz und Nachhaltigkeit werden nun angesichts der Krise ausser acht gelassen: In nur zwei Tagen winkte das Umweltministerium 90 Vorhaben im Wert von rund 240 Milliarden Yuan (27 Milliarden Euro) durch, darunter Kraftwerke, Aluminiumschmelzen, Zementfabriken und Stahlhütten. Überdies sorgt sich die Volksrepublik um ihre Finanzanlagen in den USA: Sie ist der grösste Gläubiger der westlichen Supermacht, rund ein Drittel ihrer Devisenreserven von 1,9 Billionen Dollar sind in amerikanischen Staatspapieren angelegt. So sitzen die Chinesen mit den Amerikanern im selben leckgeschlagenen Boot. Gleichwohl nutzt Peking die Krise nach Kräften, um sich als Alternative zu den Vereinigten Staaten und als künftige Supermacht zu profilieren. Mit Genugtuung beobachtet die chinesische Führung, wie nun auch der Westen nach staatskapitalistischen Rezepten greift. Allerdings redet der Partei kein demokratisch gewähltes Parlament in ihre Marktwirtschaft mit chinesischen Merkmalen rein. Sie können ihren Staatsbanken praktisch befehlen, Kredite an die meist ebenfalls staatlichen Betriebe zu vergeben. Auf der anderen Seite wächst die Kluft zwischen Arm und Reich immer weiter. Aber an den Börsen klettert der Aktienindex und man warnte schon offiziell zockende Landsleute: «Hütet euch vor der Gefahr, blind mit Aktien zu spekulieren!».

Mai 2009: Die dritte Welle rollt. Die steigende Arbeitslosigkeit verschärft die US-Immobilienkrise, sogar bisher kreditwürdige Hausbesitzer werden jetzt zahlungsunfähig. Jetzt folgt eine neue Welle von Zwangsversteigerungen – die auch den Banken weitere Milliardenverluste bescheren dürften. Sie nennen es «die dritte Welle». Denn dies ist schon der dritte Schock für den US-Immobilienmarkt, nach dem Platzen der spekulativen Preisblase vor drei Jahren und dem millionenfachen Kollaps von Ramsch-Hypotheken. Doch diesmal trifft es nicht die

Das Machtzentrum der Welt verschiebt sich langsam

windigen Investoren oder armen Schuldner, die sich Abzock-Kredite aufschwätzen liessen. Diesmal trifft es potentiell jeden Amerikaner. «Es ist zum Problem für alle Haushalte geworden», sagt der Chefökonom der Research-Firma Moody's. «Niedrige, mittlere und sogar hohe Einkommen sind nun betroffen. Es reicht von Küste zu Küste.» Grund: Arbeitslosigkeit, Überstundenverlust und Einkommenseinbusen lassen immer mehr US-Hausbesitzer bei ihren Hypothekenraten rückständig werden. Selbst relativ wohlhabende Schuldner, deren Darlehen – anders als bei den Beziehern der berüchtigten Subprime-Kredite, die die Finanzkrise lostraten – ihren Verhältnissen eigentlich entsprachen. Bis die Rezession kam.

Mai 2009: Schweizer Beschäftigungswachstum. Trübe Zukunftsaussichten für die kommenden Quartale:



Bad Bank im Glück

Die Wirtschaftskrise wirkt sich weiterhin bremsend auf die Beschäftigungsentwicklung in der Schweiz aus. So hat im ersten Quartal 2009 vor allem die Zahl der Beschäftigten im Industriesektor abgenommen. Für das zweite Quartal droht eine weitere Abkühlung: Alle in die nahe Zukunft gerichteten Indikatoren der Beschäftigungsstatistik deuten laut BFS auf eine weitere Verlangsamung hin. Die Maschinen-, Elektro-

und Metallindustrie beklagt einen Einbruch bei den Auftrageingängen. Im ersten Quartal 2009 liegt die Nachfrage aus dem Ausland um 44 Prozent unter dem Vorjahr. Frühestens für 2010 rechnen die Firmen mit einer Erholung. Der Branchenverband Swissmem fordert Hilfe vom Staat. Fortsetzung folgt...

renate.brandes@avabb.ch

IV-ZUSATZFINANZIERUNG DRINGEND NÖTIG JA ZUR VOLKSABSTIMMUNG VOM 27.09.2009

Die IV hat Schulden von 13 Mia. Franken. Das Defizit steigt kontinuierlich um 1.5 Mia. Franken pro Jahr an. Die Schulden und Defizite werden aus dem AHV-Fonds bezahlt. Obwohl die AHV in einer gesunden finanziellen Verfassung ist, bringt die IV dieses wichtigste Sozialwerk in Schieflage. Geplant ist eine beschränkte Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0.4% während sieben Jahren (2011 bis 2017). Mit dieser Massnahme ergeben sich 1.2 Mia. Franken mehr Einnahmen, sodass das Defizit gedeckt werden kann. Das Parlament und der Bundesrat haben die Verschiebung des Beginns der Erhöhung um ein Jahr beschlossen, weil wir uns in einer Wirtschaftskrise befinden und das Geld anders eingesetzt werden sollte.

Gleichzeitig mit dieser Erhöhung (die vom Volk bewilligt werden muss), wird ein eigener IV-Fonds geschaffen. AHV und IV werden dann getrennt marschieren. Damit die IV nicht mit leeren Händen dasteht, werden in den Fonds 5 Mia. Franken einbezahlt. Diese Mitgift ist zu verzinsen, und zwar während der gesamten Dauer der Mehrwertsteuererhöhung. Die Zinsen übernimmt der Bund.

Unser Dachverband Travail.Suisse hat sich einstimmig für diese Zusatzfinanzierung ausgesprochen.

Dr. Hans Furer
www.hansfurer.ch

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Im vergangenen Jahr hat die Ärztesellschaft des Kantons St. Gallen als erste ein neues Arztzeugnis eingeführt. Die Thematik wird voraussichtlich in Zukunft die Schweiz noch beschäftigen.

Viele krankheitsbedingte Abwesenheiten
Das Bundesamt für Statistik hat 2005 203 Millionen Arbeitsstunden als krankheitsbedingte Abwesenheiten erfasst, was 53 Stunden pro Vollarbeitsstelle und Jahr ausmacht. Es ist nicht verwunderlich, dass man Mittel und Wege sucht, diese Abwesenheiten zu reduzieren. Das ist im Interesse der gesamten Volkswirtschaft.

Bei der Revision der Invalidenversicherung ist die sogenannte «Früherfassung» zu einem zentralen Thema geworden. Arbeitnehmende, die in Gefahr sind, lange Zeit oder gar lebenslang

nicht mehr in den Arbeitsprozess eingegliedert werden zu können, sollen raschmöglichst Beratung und Betreuung erhalten.

Das gleiche Ziel will man mit neuen Arztzeugnissen erreichen. Dabei will man einerseits Gefälligkeitszeugnisse vermeiden und andererseits das Absenzenmanagement in den Firmen besser in den Griff bekommen.

Triage Arzt – Patient – Arbeitgeber
Im Zentrum steht die verbesserte Zusammenarbeit von Patient, Arbeitgeber und Arzt. Heute besteht zwischen Arbeitgeber und Arzt kaum ein Kontakt und schon gar kein institutionalisierter. Dies ist die grösste Änderung in der Zukunft. Neben dem heute gültigen, einfachen Arbeitsunfähigkeitszeugnis – das auch weiterhin bleibt – wird ein «detailliertes ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis» zusätzlich möglich

sein. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden soll eine Stellenbeschreibung schriftlich festgehalten werden, so dass der Arzt besser einschätzen kann, ob eine vollständige Arbeitsunfähigkeit oder nur eine teilweise vorliegt. Eine teilweise Arbeitsfähigkeit kann auch bedeuten, dass der Arbeitnehmende 100% am Arbeitsplatz ist, aber nur 30% oder 40% der Leistung erbringen kann. Ziel des differenzierten Arzzeugnisses ist eine rasche und gesicherte Wiedereingliederung, eine Reduktion von Arbeitsausfällen, der Gesundheitskosten und der Sicherung des Arbeitsplatzes.

Arbeitnehmende nicht miteinbezogen

Das Projekt – sowohl in der Ostschweiz wie in der Nordwestschweiz – wurde zwischen Ärztesgesellschaft einerseits und den Arbeitgeberverbänden andererseits erarbeitet. Aus Angestelltensicht besteht bei dieser Konzeption ein Mangel, weil die Interessen der Arbeitnehmenden nicht eingebracht werden konnten. Sicher sind

auch Angestelltenverbände und Gewerkschaften für die obgenannten Zielsetzungen ein dringend notwendiger Gesprächspartner. Wir sehen die Gefahr darin, dass Arbeitgeber und Arzt unter Umständen auch eine Allianz gegen den Patienten bilden können, ohne dass dieser die Möglichkeit hat, auf den Prozess Einfluss zu nehmen.

Vertrauensverhältnis Arzt / Patient ist zentral

Das Vertrauensverhältnis zwischen Patient und Arzt ist absolut zentral. Wenn der Patient weiss, dass der Arzt (auch wenn er dem Arztgeheimnis untersteht) mit dem Arbeitgeber telefonieren oder schriftlich verkehren wird, so ist dieses Vertrauensverhältnis u. U. nicht mehr hundertprozentig gegeben. Unter Umständen muss der Patient bei einem detaillierten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnis sogar aufpassen, was er sagt. Die Ärzte wiederum kritisieren am neuen Arzzeugnis, dass sie zu ungewollten Richterinnen und Richtern ernannt werden,

welche mit dem Arbeitgeber praktisch die Arbeitsunfähigkeit aushandeln müssen. Diese Rolle wollen sie teilweise nicht übernehmen.

Ein anderes Argument ist die ganzheitliche Betreuung des Patienten. Psychische und physische Leiden, spezielle Situationen (z.B. im Familienumfeld) lassen den Arzt manchmal so oder anders entscheiden. Wenn er jedoch mit dem Arbeitgeber, aber in eigener Verantwortung die Arbeitsunfähigkeit ausdifferenzieren muss, so erhält diese Beurteilung eine andere, eher «richterliche» Qualität.

Voraussetzung für ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist eine aussagekräftige Arbeitsplatzbeschreibung. Dank dieser Information kann der Arzt besser einschätzen, ob jemand arbeiten kann. Für die Mehrarbeit des Arztes soll dieser mit einer vom Arbeitgeber bezahlten Pauschale von Fr. 60.00 (Basel) abgegolten werden.

Fazit

Sicher sind die Bemühungen in der Entwicklung eines differenzierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses prüfenswert. Unbedingt notwendig ist jedoch das Miteinbeziehen von repräsentativen Angestelltenverbänden und Gewerkschaften in dieser Thematik, damit ein allseitig anerkannter Konsens erzielt werden kann. Niemand will, dass der Arbeitgeber den Arzt unter Druck setzt, weil er den Betroffenen im Betrieb braucht. Auch will niemand, dass dank einem Gefälligkeitszeugnis zu Hause auf Kosten von Arbeitgeber und Versicherung die Beine hochgelagert werden. Auch darf der Patient nicht einer Erwartungshaltung ausgesetzt werden, die er nicht erfüllen kann. Bis heute wurde er unter anderem auch vom Arzt abgeschirmt. Mit einer Triage zwischen Arbeitgeber, Patient und Arzt ist dies in Zukunft so nicht mehr möglich.

Dr. Hans Furer
www.hansfurer.ch

WARUM BRAUCHT ES EIN NEUES ARZTZEUGNIS?



Auf einen Nenner gebracht, soll mit dem neuen Arzzeugnis – zumindest in der ausführlicheren Form – dem behandelnden Arzt nun die Möglichkeit gegeben werden, sich einen kurzen, objektiven Überblick über die beruflichen Anforderungen zu verschaffen. Auf dieser Grundlage kann – auch im Streitfall nachvollziehbar – entschieden werden, ob und welche Art von Arbeit für seine Patienten medizinisch zumutbar ist. Dieses sog. «Leistungsprofil» wird dem Arbeitgeber in strukturierter Weise mitgeteilt, so dass Mitarbeitende sinnvoll eingesetzt werden können und damit auch einen Nutzen für den Betrieb erbringen.

Ein weiterer, grosser Vorteil des neuen Zeugnisses liegt bei der Wiedereingliederung nach langer Krankheit oder Unfall. Kommt ein Mitarbeitender wieder an seinen Arbeitsplatz zurück, wird durch die ärztlichen Zeugnisangaben verhindert, dass eine Überforderung durch ungünstige Arbeitsbedingungen wie beispielsweise bei der Lastenhandhabung stattfindet, welche den Rehabilitationsprozess zurückwerfen könnte. Koordinieren der behandelnde Arzt, der Mitarbeitende und die Firma gemeinsam die Wiedereingliederung, so ist dies von Vorteil für alle Seiten.

Wichtig für den Patienten ist in diesem Zusammenhang aber, dass die ärztliche Schweigepflicht durch beide Zeugnisversionen nicht verletzt wird, d.h. der Arzt darf auch weiterhin ohne Einwilligung seines Patienten keine medizinischen Details wie beispielsweise Diagnosen an den Arbeitgeber herausgeben.

Nachdem die Ostschweiz, und nun auch die Nordwestschweiz dieses Arzzeugnis einführen wollen, werden mit Sicherheit andere Regionen folgen. Weshalb ist es nicht möglich, in der ganzen Schweiz ein einheitliches Arzzeugnis einzuführen?

Auch auf der individuellen Ebene lieben «Herr und Frau Schweizer» ihre Unabhängigkeit, und da bilden Ärzte keine Ausnahme. Eine bestimmte Form des ärztlichen Zeugnisses per

Dekret verbindlich einzuführen, müsste eine gesetzliche Grundlage haben, und eine solche wäre mir nicht bekannt. Auch das neue Zeugnis wird nur in Form einer Empfehlung an die Ärztinnen und Ärzte herausgebracht werden. Es wird allerdings seitens Arbeitgeber angestrebt, eine nationale Vereinheitlichung der Zeugnisse zu erreichen.

Können Sie als ehemaliger Werkarzt von Ciba, Novartis und Syngenta abschätzen, was dies für die Angestellten der ABB bedeuten wird?

Da die Firma ABB bereits arbeitsmedizinisch betreut wird, wird sich durch das neue Zeugnis hinsichtlich Wiedereingliederung nicht viel ändern. Es gehört zu den Aufgaben des Werkarztes, diese zu begleiten und darauf zu achten, dass die Integration unter angepassten Arbeitsbedingungen erfolgt.

Bei der Neukonzeption des Absenzenmanagements bei den von mir betreuten Mitarbeitenden, habe ich als Werkarzt die Möglichkeit gehabt, die Elemente des neuen Arzzeugnisses bereits vorwegzunehmen und die Wiedereingliederung erfolgreich zu beschleunigen. Dies setzt allerdings den Wiedereingliederungswillen des Mitarbeitenden und ein entsprechendes Commitment seitens des Arbeitgebenden voraus.

Da mir das Absenzenmanagement der Firma ABB nicht bekannt ist, kann ich nicht angeben, ob und in wie weit hier Auswirkungen auf die Angestellten entstehen können. Ich könnte mir allenfalls vorstellen, dass sich die Kommunikation zwischen dem Werkarzt, der Personalabteilung und dem behandelnden Arzt verbessern wird, wobei es – wie oben bereits erwähnt – entscheidend ist, dass von ärztlicher Seite die Schweigepflicht gewahrt bleibt und das Vertrauensverhältnis zum behandelnden Arzt nicht beschädigt wird.

Besteht innerhalb der Ärzteschaft eine positive oder negative Haltung zum neuen Arzzeugnis?

Aus meiner Warte stehen die anwesenden Ärztinnen und Ärzte dem Grundgedanken po-

sitiv gegenüber, wobei der Teufel wie immer im Detail steckt. Wichtig ist für ein Zeugnis, das neu und auf freiwilliger Basis eingeführt wird, dass es nicht nur inhaltlich korrekt, sondern auch in der Praxis einfach und schnell handhabbar sein muss.

Zurzeit findet eine Überarbeitung der Formulare statt, die definitive Version wird voraussichtlich in Kürze vorliegen.

Dr. med. Christian Schmidts
Arbeitsmedizin FMH | Oberarzt asim /
Begutachtung Universitätsspital Basel |
cschmidts@uhbs.ch | www.asim.unibas.ch

sollte. Nun habe ich folgende Frage: Muss ich das Einverständnis geben? Was passiert, wenn ich dieses Dokument nicht unterschreibe, kann mir dann gekündigt werden?



Ein Unternehmen darf niemanden zu Kurzarbeit zwingen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen mit ihrer Unterschrift ihr Einverständnis

geben. Ob es sinnvoll ist, sich zu wehren, ist eine andere Frage. Der Arbeitgeber darf nämlich unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden. Kurzarbeit dient der Erhaltung von Arbeitsplätzen und soll Kündigungen verhindern. Ein Unternehmen darf Kurzarbeit nur unter genau definierten Bedingungen und Voraussetzungen einführen und muss vor der Einführung das Einverständnis der zuständigen Stelle (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons und des Angestelltenrates ABB Schweiz) einholen. Somit ist auch sichergestellt, dass das Unternehmen zum Wohle der Arbeitnehmer und zur Verhinderung von Stellenabbau ein geeignetes Mittel, nämlich die Kurzarbeit einführt. «Aus den erwähnten Überlegungen rate ich Ihnen deshalb, die Einwilligung zur Kurzarbeit zu geben.»

Ihr Rechtsdienst, urs.sager@angestellte.ch

RECHTSDIENST

Kurzarbeit

Mein Name ist G. Huber und ich arbeite seit über 10 Jahren bei ABB. Kürzlich kamen mein Vorgesetzter und der Personalverantwortliche zu mir und teilten mir mit, dass auf Grund des schwachen Auftragseingangs in unserem Bereich Kurzarbeit eingeführt wird. Sie übergaben mir ein Dokument, auf dem ich mein Einverständnis für die Kurzarbeit geben

BEITRITTSERKLÄRUNG ZUM AV ANGESTELLTE ABB

Anmeldetalon ausfüllen, kopieren oder ausschneiden und einsenden an: AV Angestellte ABB, Geschäftsstelle, Brown Boveri-Str. 12, 5400 Baden, oder Fax 058 589 21 23. Als Mitglied verpflichten Sie sich, jährlich Ihren Solidaritätsausweis der Geschäftsstelle AV Angestellte ABB abzugeben.

Ich will jetzt dem AV Angestellten ABB beitreten!

Geworben von:

Name: _____ Vorname: _____

Firma: _____ Abteilung: _____ Ort: _____

Stamm-Nr. _____ Geburtsdatum: _____

Telefon intern: _____ LotusNotes: _____

E-Mail privat: _____

Wohnadresse: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Rechte und Pflichten entnehmen Sie bitte unseren Statuten auf unserer Website www.avabb.ch