

abizett

Besuchen Sie regelmässig unsere Website: www.avabb.ch

Impressum

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

Redaktion: Renate Brandes, Kurt Rüttimann,
Ruedi Roggenbach, Robertino Flandia, Bruno Ryf
und Gastautoren

Redaktionsadresse und Adressänderungen:
Geschäftsstelle AV Angestellte ABB
Brown-Boveri-Platz 3b, G 342 / R, 5401 Baden
info@avabb.ch

Produktion und Druck: www.koepflipartners.ch

Redaktionsschluss «abizett» 2015 /3: 17. November 2015

INFORMATIONSBLETT DER ANGESTELLTEN VON: ABB Schweiz | Enics Schweiz AG | LB Logistikbetriebe AG | Avadis Vorsorge AG | libs Industrielle Berufslehren Schweiz

DIE ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT – ALTER ZOPF ODER ECKPFEILER DER GESUNDHEITSVORSORGE?

Art. 46 des Arbeitsgesetzes und Art. 73 Abs. 1 lit. c bis e der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz halten fest, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitszeit – in welcher Form auch immer – aufzeichnen müssen. Für die stichprobenweisen Kontrollen stellen die kantonalen Arbeitsinspektorate sogenannte Inspektoren zur Verfügung. In diesem Artikel soll die Arbeitszeiterfassung in einem weiteren Zusammenhang dargestellt werden. «Mittelalter» sagen die einen, «notwendiger denn je» die anderen. Und wie immer gibt es nicht nur eine Wahrheit. Beginnen wir mit Grundsätzlichem.

Arbeitsvertrag = Zeit / Arbeit gegen Lohn

Der Einzelarbeitsvertrag verpflichtet Arbeitnehmende zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und jener bezahlt dafür einen Lohn. Dieser kann nach Zeitabschnitten (z. B. 40 Stunden pro Woche) oder nach geleisteter Arbeit (Akkordlohn) bemessen werden. So sagt es Art. 319 des OR. Noch einmal verdeutlicht: Der Arbeitnehmer stellt dem Arbeitgeber seine Zeit zur Verfügung und leistet dafür Arbeit, der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmenden ent-

sprechend Arbeit und bezahlt diesen aufgrund der Anzahl Stunden.

Unternehmen und clevere Arbeitgeber weichen diese Grunddefinition des OR zum Teil auf, indem sie nicht die Gleichung «Zeit und Arbeit zur Verfügung stellen» in der einen Waagschale und «Lohn für die bezahlte Zeit» in der anderen akzeptieren wollen. Ihre Idee ist vielmehr, dass der Lohn für eine Leistung bezahlt wird (und nicht für die Zeit). Beim Akkordlohn ist dieser Gedanke zwar enthalten, aber dort geht es um repetitive, messbare Arbeiten wie z. B. dass ich nach gestrickter Socke bezahlt werde und nicht nach Stunde. Die Form der Akkordarbeit ist hier so nicht gemeint.

Man kann den Lohn im Arbeitsvertrag nicht von der Leistung abhängig machen, indem man ihn zum Beispiel kürzt.

Dass Leistung bezahlt werden soll (z. B. ob die Buchhaltung gut oder schlecht gemacht ist) geht nicht an. Es ist jedem klar, dass man einen Lohn nicht fürs Nichtstun bezahlt. Den Lohn jedoch von einer Leistung abhängig machen, ist nicht im OR vorgesehen. Es ist eben genau die Idee des Arbeitsvertrages, dass nicht die Leistung (wie beim Werkvertrag), sondern das zur Verfügung stellen der Arbeitskraft in einem bestimmten Zeitraum den Lohn auslöst. Wer also seine Leistung nicht erbringt, dem muss man kündigen. Aber man kann den Lohn im Arbeitsvertrag nicht von der Leistung abhängig machen, indem man ihn zum Beispiel kürzt. Die Grundidee des Arbeitsvertrages ist ja, dass die Menschen mit dem erhaltenen Lohn ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Deswegen führten wir vor etwa 15 Jahren eine intensive Diskussion über die Frage, ob existenzsichernde Löhne eingeführt werden müssen oder nicht. Heute hat sich durchgesetzt, dass ein Lohn von CHF 3000.– netto (Gewerkschaften fordern heute CHF 3500.– bis CHF 4000.–) als Minimallohn gelten muss. Geht man darunter, ist man «working poor». Macht man den Lohn von der Leistung abhängig, so riskiert der Arbeitnehmer nichts oder nur einen Teil davon zu erhalten.

Der Arbeitnehmer ist in der schwächeren Position

Was haben diese Ausführungen mit der Arbeitszeiterfassung zu tun? Viel! Der Arbeitsvertrag enthält weitere zentrale Grundideen, die man verstehen muss, um die Frage der Arbeitszeiterfassung richtig einzuordnen. So ist der Arbeitnehmende in einem Arbeitsvertrag in einem Abhängigkeitsverhältnis. Gibt es Streit, zieht der Arbeitnehmende den Kürzeren. In letzter Konsequenz erhält er die Kündigung. Auch wenn die meisten Arbeitsverträge enden, weil der Arbeitnehmende kündigt (z. B. wegen einer neuen, besseren oder besser bezahlten Stelle), gibt das Recht dem Arbeitgeber eindeutig die stärkere Position. Die Gewerkschaften sprechen von «Lohnabhängigen» (was meines Erachtens den Kern nicht richtig trifft, aber in die richtige Richtung geht). Die allermeisten Arbeitnehmenden wollen ihrem Arbeitgeber «dienen», indem sie sich einsetzen, gute Arbeit verrichten und ihre Leistung erbringen. Der Grundantrieb ist der persönliche Ehrgeiz und der Wille, beruflich weiterzukommen und Herausforderungen anzunehmen. Zudem leben wir in einer Leistungsgesellschaft (die ich als Tatsache akzeptiere). Arbeitszeiterfassung hat unter diesen Prämissen mit Kontrolle zu tun.

Kontrolle versus Vertrauen – ein Spannungsfeld

Nun gibt es verschiedene Arbeitsbereiche, wo die Kontrolle der Arbeitszeit unterschiedlich ist. Der Vorgesetzte einer Baugruppe erkennt jede Minute, die zu wenig oder zu viel von den Mitgliedern des Bauteams gearbeitet wird. Die Kontrolle durch den Bauleiter ist absolut. Anders ist es, wenn der Arbeitnehmende über Zeitautonomie verfügt. Ein Versicherungsvertreter, der alleine unterwegs ist und für seinen Arbeitgeber eine Anzahl Kunden zu betreuen hat, kann nicht in gleichem Masse kontrolliert werden. Der Bauleiter kann für seinen Trupp demgemäss Überstunden anordnen und niemand kann sich dem einfach so entziehen. Der Versicherungsvertreter kann jedoch seine Mehrstunden viel flexibler kompensieren. Die Krux der Vertrauensarbeitszeit ist, dass sie missbraucht werden kann. Wer die Arbeitszeit nicht aufzeichnet, hat keine Beweise dafür, wie

Fortsetzung siehe Seite 2

EDITORIAL

*Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Mitglieder*



ABB ist im Visier von Grossaktionären, insbesondere von Cevian Capital, einem aktiven und engagierten Neuaktionär. Mit über fünf Prozent Aktienanteil hat er einen nicht unbedeutenden Einfluss auf strategische Entscheidungen. Aus der Presse erfahren wir, dass er den Konzern zu gross und zu unübersichtlich findet. Die Aktionäre würden von einer Aufspaltung der Sparten Automation und Energietechnik profitieren. Jedoch, was für Aktionäre gut ist, muss für das Unternehmen und für die Belegschaft nicht zwingend auch zutreffen. ABB Schweiz erwirtschaftete im ersten Halbjahr 2015 unter erschwerten wirtschaftlichen Bedingungen und anhaltender Frankenstärke ein solides Ergebnis. Der Umsatz betrug 1,67 Milliarden Franken und sank damit im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent. Der Bestellungseingang nahm um 7 Prozent ab auf 1,67 Milliarden Franken. Die Anzahl Mitarbeitender ist um 5 Prozent auf 6525 gesunken. Ulrich Spiesshofer, CEO, sagte anerkennend: «ABB Schweiz macht einen hervorragenden Job, um die Euroschwäche auszugleichen».

Es hängt viel von der Entwicklung in der Eurozone ab. Erneut geht in der Schweiz die Angst vor Deindustrialisierung um. Die Gefahr, dass Arbeitsplätze wieder vermehrt ins Ausland verlagert werden könnten, ist hoch. Die Lage ist ernst.

Der Leitartikel dieser Ausgabe befasst sich einmal mehr mit der Arbeitszeiterfassung. Ein alter Zopf oder Eckpfeiler der Gesundheitsvorsorge? In diesem Bericht soll die Arbeitszeiterfassung in einem weiteren Zusammenhang dargestellt werden.

Falls Sie Fragen haben oder sich äussern möchten, dann schreiben Sie uns. Ihre Meinung ist uns wichtig.

Herzlichst

AUS DEM INHALT

- 01 Die Erfassung der Arbeitszeit – alter Zopf oder Eckpfeiler der Gesundheitsvorsorge?
- 03 Next Level – abgehoben – Game over
- 04 Standort ABB Turgi: Einmal mehr ein gelungener Grillplausch
- 05 Mitgliederwerbung / Kongressvorschau: Für Arbeit mit Zukunft
- 06 ABB Power Systems, Project Operations und Stiftungsrätin ABB Pensionskasse / Pascale Bruderer Wyss in den Ständerat
- 07 Tagebuch Globalisierung
- 08 Anlegen mit Avadis: einfach, günstig und flexibel / ABB Pensionskasse im ersten Halbjahr leicht positiv / Schmunzelecke / Beitrittserklärung zum AV Angestellte ABB



Dr. Hans Furer

man nie weiss, wann der Arbeitsanfall als Lawine wiederkommt, wer über längere Zeit solche Lawinen über sich ergehen lassen muss, beginnt in zusehendem Masse krank zu werden. Eine Zeiterscheinung ist das sogenannte «Burn-out» eine Krankheit, die es zwar früher schon in Form einer Erschöpfungsdepression gegeben hat, die aber heute aufgrund neuer Herausforderungen eine Krankheit an sich ist und entsprechend verbreitet.

Neben den Stimmen, die den Gesundheitsschutz in den Vordergrund stellen, gibt es andere, die ebenfalls berechtigt sind und die man bedenken muss. Liberalisierungsbeiwörter für die Arbeitszeiterfassung argumentieren, dass die Art, wie heute gearbeitet wird, gegenüber früher wesentlich anders geworden ist. Feste Arbeitszeiten, geschweige denn eine Arbeitszeitaufzeichnungspflicht ist unrealistisch und lebensfremd geworden. Gearbeitet wird heute orts- und zeitunabhängig, oft am Abend, an Samstagen oder Sonntagen und ohne festen Arbeitsplatz. Es gibt Stimmen, die behaupten dies mache die Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeit zum Ding der Unmöglichkeit und zu einer administrativen Strafübung, resp. Schikane. Es ist tatsächlich so, dass in vielen Berufen ein diesbezüglicher Wandel stattfindet. Es wäre interessant zu prüfen, wer in den Sommerferien seine E-Mails abgerufen hat und wie viel Zeit er für deren Beantwortung investierte.

Die Idee der Vertrauensarbeitszeit

Was ist zu tun? Der politische Druck von Economiesuisse und Arbeitgeberverband ist gross. 2009 bewilligte das Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft) einen Pilotversuch in der Bankbranche. Bezüglich der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit waren Lockerungen vorgesehen. «Vertrauensarbeitszeit» hiess das Stichwort. 2009 fand dieser Versuch in sieben Banken statt und wurde 2012 beendet und ausgewertet. Die Auswertung ergab, dass man die Frage der Vertrauensarbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmende definitiv einführen möchte. So erliess 2013 das Seco eine Weisung, die so lautete:

- Keine Arbeitszeiterfassung für die höchsten Kaderangestellten (Bemerkung: Das war bereits heute der Fall)
- Vereinfachte Arbeitszeiterfassung für Angestellte, die ihre Arbeitszeit selber planen und entscheiden können, wann sie arbeiten (höheres Kader)
- Arbeitszeiterfassung, wie in der Verordnung vorgesehen, für alle anderen (das ist der grösste Teil der Arbeitnehmenden)

Aus dieser Weisung kristallisierte sich ein Vorschlag heraus, der auf «Druck» der Politik und der Arbeitgeber, aber auch unter Mitwirkung der Arbeitnehmerverbände zustande kam. In der Schweizerischen Arbeitskommission, die aus Vertretern der Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und des Staates zusammengesetzt ist, rangen die Mitglieder um eine Lösung. Zum heutigen Zeitpunkt (Ende August 2015) ist immer noch nicht klar, ob der Bundesrat im Herbst die

neue Verordnung in Kraft setzen wird. Falls dieser Fall wäre, hätten wir es mit einer zwar rechtlich kleinen, aber von der Haltung her dammbuchartigen Neuerung zu tun.

Vorschlag Seco für Vertrauensarbeitszeit

Der Vorschlag lautet folgendermassen:

- a) Neu soll es grundsätzlich möglich sein, von der Pflicht der Arbeitszeiterfassung abzuweichen. Die Voraussetzungen dazu sind streng. Schlussendlich wird die Anzahl Personen, die überhaupt von der rechtlichen Voraussetzung her in der Lage ist, auf Arbeitszeiterfassung zu verzichten, auf maximal 10% aller Arbeitnehmenden geschätzt.
- b) Es müssen folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, um in den «Genuss» des Verzichts zu kommen:
 - Es muss ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit bestimmten inhaltlichen Vorgaben vorhanden sein.
 - Der Arbeitnehmende muss eine grosse Autonomie in der Gestaltung seiner persönlichen Arbeitszeit besitzen (Zeitautonomie).
 - Der Arbeitnehmende, welcher einen Bruttolohn von mindestens CHF 120'000.– (inkl. Boni) erzielt, kann befreit werden. Wer unter dieser Grenze liegt, muss Arbeitszeit aufzeichnen.

- Notwendig ist eine schriftliche Verzichtserklärung gegenüber dem Arbeitgeber, die jährlich auf Jahresende widerrufen werden kann. Der Arbeitnehmende kann also jederzeit wieder Arbeitszeit aufzeichnen, wenn er dies will.

Vorschlag Seco für vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Weiter hat das Seco eine zusätzliche Möglichkeit geschaffen. Neu soll es eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung geben. Im Fokus dieser Möglichkeit stehen vor allem Arbeitnehmende in mittleren Positionen.

Voraussetzung ist auch hier ein Gesamtarbeitsvertrag, der aber auch von einer Arbeitnehmervertretung ausgehandelt werden kann (wird im Folgenden kommentiert). Die Arbeitszeit wird – dies ist die Vereinfachung – täglich mit einer Stundenzahl aufgezeichnet. Damit lässt sich überprüfen, ob die Arbeitnehmenden die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten haben, ob sie nicht mehr als sechs Tage nacheinander gearbeitet haben und das Sonntagsarbeitsverbot einhalten.

Wichtig ist, dass der Arbeitnehmende trotzdem – unabhängig vom Willen des Arbeitgebers – entscheiden kann, die Arbeitszeit lückenlos zu dokumentieren (also auch inkl. Pausen).

DIE ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT

Entwurf – Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1)

Art. 73a: Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 46 ArG)

- ¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:
 - a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
 - b. über ein Bruttojahreseinkommen einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120'000.– verfügen; und
 - c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf Arbeitszeiterfassung verzichten.
- ² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.
- ³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.
- ⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:
 - a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
 - b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.
- ⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzug- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Art. 73b: Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 46 ArG)

- ¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.
- ² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:
 - a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
 - b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
 - b. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.
- ³ Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegen einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

viel (in Zeitabschnitten) gearbeitet wurde. Das ist für beide Seiten von Bedeutung. Für den Arbeitgeber, damit er Sicherheit hat, dass seine «Schäfchen» auch entsprechend arbeiten. Für den Arbeitnehmenden ist die Arbeitszeiterfassung sinnvoll, damit er die anfallenden Überstunden beweisen kann. Aufgrund der heutigen Arbeitswelt ist – eine Wertung von mir – die Gefahr, dass Arbeitnehmende tatsächlich bedeutend mehr Stunden leisten als sie müssen, wesentlich grösser, als dass jemand zu wenige Arbeitsstunden leistet.

Gesundheit im Zentrum der Arbeitszeiterfassung

Ist man gedanklich schon so weit, ist leicht einzusehen, dass die Voten ernst zu nehmen sind, die die Arbeitszeiterfassung mit dem Gesundheitsschutz in Verbindung bringen. Gesund ist

Neben den Stimmen, die den Gesundheitsschutz in den Vordergrund stellen, gibt es andere, die ebenfalls berechtigt sind und die man bedenken muss.

nur, wer klare Lebensstrukturen vorweisen kann und neben der (berechenbaren) Arbeitszeit auch Freizeit und Schlafzeit in entsprechendem Ausmass besitzt. Wer unter Dauerstress leidet, indem ständig unberechenbare zusätzliche Arbeitszeiten auf ihn zukommen, weil

Fortsetzung von Seite 2

Die auf dem Tisch liegenden Vorschläge – finden sie alsdann die Zustimmung des Bundesrates – wären ein Quantensprung in der Geschichte der Arbeitszeiterfassung.

Bewertung der Vorschläge

Zwar ist der Vorschlag, wie Vieles in der Schweiz, eine Kompromisslösung, die Richtung aber stimmt. Zentral am Vorschlag des Seco ist die Stärkung der Sozialpartnerschaft. Dass ein Gesamtarbeitsvertrag Voraussetzung ist, um auf die Aufzeichnung der Arbeitszeit zu verzichten oder Umstände zu schaffen, die zu einer erleichterten Aufzeichnungspflicht führen, ist positiv.

Weniger als 50 % aller Arbeitnehmenden in der Schweiz unterstehen heute einem Gesamtarbeitsvertrag, Tendenz sinkend. Der Gesamtarbeitsvertrag ist das Gegengewicht zu unserer

liberalen Wirtschaftsordnung und zu einem sehr liberalen Arbeitsrecht. Seinesgleichen muss man in Europa mit der Lupe suchen. Da jedoch die Schweizer Wirtschaft immer multikultureller wird und das ausgebildete Management aus der ganzen Welt stammt, ist das Verständnis für den Wert des Gesamtarbeitsvertrages abnehmend. Der Bundesrat tut deshalb gut daran, das System der Gesamtarbeitsverträge zu stärken.

Der inhaltlich zentrale Punkt ist meines Erachtens die Zeitaufonomie. Nur wer über genügend Zeitaufonomie verfügen kann, aber auch in einem Umfeld lebt, das flache Hierarchien kennt, kann bei diesem Modell Erfolg haben. Eine grosse Gefahr ist, dass Vorgesetzte dem Arbeitnehmenden zu viele Aufgaben aufbürden, ohne dass kontrolliert wird, in welcher Zeit diese Arbeiten überhaupt bewältigbar sind. Da unter den gegebenen Umständen auch der Arbeitnehmende mindestens teilweise keine

Kontrolle über seine Arbeitszeit hat (weil er nicht aufzeichnen muss), besteht die Gefahr einer Gesundheitsgefährdung. Als mindestens so gross erachte ich die Gefahr der Selbstausbeutung.

Wer sich in eine Aufgabe verbissen hat, der kann unter Umständen nicht mehr loslassen. Es gibt sogar Fälle, in denen der Arbeitgeber selber den Arbeitnehmenden schützen muss, indem er ihn zwingt, in die Ferien zu gehen, ihm eine Aufgabe wegnehmen muss, damit er nicht zusammenbricht oder ihm Anweisungen geben muss, sich auch gesundheitsmässig schonend zu verhalten.

Man hat zwar aufgrund der Pilotversuche eine gewisse Erfahrung, die sich aber erst bewähren muss. Aus meiner Sicht ist es notwendig, dass der Bund auch in einer Begleitstudie dafür sorgt, die Frage des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung oder der erleichterten Arbeitszeiterfassung zu begleiten, um herauszufin-

den, ob sich dieses System bewährt. Eine produktive Volkswirtschaft ist nur möglich, wenn die Work-Life-Balance des Einzelnen, aber auch der Gesellschaft stimmt. Wenn die Chinesen, die heute das Leben vor allem über Arbeit definieren, einmal ein gewisses Wohlstandsniveau erreicht haben, werden sie wohl mit denselben Problemen kämpfen, wie die Leistungsgesellschaften Europas: der Mensch will ja nicht nur arbeiten, sondern auch geniessen, was aber wiederum abhängig ist vom Wohlstand einer Volkswirtschaft. Diese Ausbalancierung wird auch bei der Frage der Arbeitszeiterfassung ein Thema sein.

Sind wir gespannt, was der Bundesrat entscheidet und welche Auswirkungen dies auf die Praxis haben wird.

Dr. Hans Furer, Rechtsanwalt und z. Z. auch Ständeratskandidat in BL

NEXT LEVEL – ABGEHOBEN – GAME OVER

Neulich wurde ich gefragt, wie ABB eigentlich von aussen wahrgenommen wird. Meine spontane Antwort: «Gar nicht!». Nun gut, wenn man darauf achtet, sieht man ab und zu das Firmenlogo, sei es an Gebäuden oder Firmenfahrzeugen oder – oh Wunder – sogar am Solar Impulse 2 von Bertrand Piccard.



Bruno Ryf

Die Frage hat mich weiter beschäftigt, deshalb habe ich ein wenig im Internet recherchiert. Die normale Schweizer Presse macht nach wie vor keinen Unterschied zwischen dem globalen Konzern und der hier ansässigen Standorten. Wenn es in der Schweiz gut läuft, geht es der ABB gut und wenn an einem Schweizer Standort Stellen in Gefahr sind, geht es der ABB schlecht, so die landläufige Meinung. Dann gibt es noch die sogenannte Finanzpresse. Hier wird immer wieder einmal berichtet, dass es wichtige Analysten gäbe, welche die Zerschlagung von ABB in mehrere, voneinander unabhängige Geschäftsbereiche forderten. Ob die wohl Percy Barnevik nachtrauern?

Man scheint sich langsam an die hohen Managerlöhne gewöhnt zu haben, jedenfalls sind die Anzahl Wortmeldungen deutlich weniger geworden.

Generalversammlungen sind seit der VegüV (Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften) nicht spannender geworden, trotzdem habe ich mich entschlossen, die ABB GV zu besuchen.

Man scheint sich langsam an die hohen Managerlöhne gewöhnt zu haben, jedenfalls sind die Anzahl Wortmeldungen deutlich weniger geworden. Trotzdem hat Brigitta Moser-Harder, Mitinitiantin der Abzockerinitiative, den Vergü-

tungsbericht auch diesmal wieder scharf kritisiert. Insbesondere stört sie sich daran, dass die Boni ein Vielfaches des Grundsalaris betragen. Zudem würden bei den millionenhohen Gehaltspaketen Zusatzleistungen gewährt, die nur arme Leute als Ergänzungsleistungen erhalten – wie Steuerberatung, Ausbildung für Kinder, Krankenkassenbeiträge und andere, nicht näher bezeichnete Positionen. Ebenfalls störte sie sich daran, dass Ex-CEO Hogan seit seinem Abgang für 6½ Monate rund 4,5 Mio. Franken erhalten habe, um als Senior Adviser den Verwaltungsrat zu beraten. Sie glaubt, dass der Verwaltungsrat genügend qualifiziert sein sollte, um sein Amt auch ohne Ratschläge des Ex-CEO ausüben zu können. Darum frage sie sich, ob dies nicht eher eine verkappte Abgangsschädigung sein könnte. Ebenfalls sei es falsch, über einen leistungsbezogenen Bonus für Topmanager abzustimmen, bevor das Ergebnis der Firma vorliege. So sollten die Aktionäre über variable Vergütungen im Nachhinein und über fixe Saläre im Voraus befinden. Der Antrag auf Ablehnung des Vergütungsberichts hatte aber erwartungsgemäss keine Chance.

Die Bonusdiskussionen lassen mich immer ein wenig an die Raubtiernummern im Zirkus erinnern. Den Löwen und Tigern muss so viel Futter (Fixlohn) gegeben werden, damit sie nicht zu aggressiv werden, aber auch nicht zu viel, sonst werden sie träge. Ihre Kunststücke machen sie dann für eine Extraportion Fleisch (Bonus). Nur, die Raubtiernummern sind inzwischen beinahe aus dem traditionellen Zirkus verschwunden.

Die Wahl der Verwaltungsräte, nach VegüV müssen sie jedes Jahr einzeln gewählt werden, bot noch weniger Spannung. Interessanterweise gibt es trotzdem zwischen den einzelnen Kandidaten Stimmenunterschiede, wenn auch nur kleine, und die Frauen erzielen normalerweise die Topresultate. So ist es kaum verwunderlich, dass auch die Chinesin Ying Yeh, die einzige Frau in der ABB Verwaltungsratsmännerriege, die meisten Stimmen verbuchen konnte.

Bei ABB bricht wieder eine neue Ära an. Es folgt der dritte Verwaltungsratspräsident der neuen Zeitrechnung, die mit dem Überwinden der existenzbedrohenden Krise 2002/2003 begonnen hat. Damals agierte Jürgen Dormann für einige Jahre als Verwaltungsratspräsident wie auch als CEO. Sein Nachfolger, Hubertus von Grünberg, hatte an der GV 2008 in seinem Referat gesagt, dass er von seinen Verwaltungsratskollegen den klaren Auftrag erhalten habe, die ABB auf die nächste Entwicklungsstufe zu führen. Nun meldet sich Peter Voser zurück. Der ehemalige Finanzchef und anschliessende Konzernchef von Shell, wurde an der GV zum neuen Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Man darf gespannt sein auf Vosers Akzente. Einen grossen Applaus hat er sich von den Aktionären bereits abgeholt.

Vor all diesen Abstimmungen haben die Aktionäre erfahren, dass ABB auf der weltgrössten Industriemesse, der Hannover Messe, den weltweit ersten echten kollaborativen Zweiarmer-Roboter Yumi vorgestellt hatte. Yumi bedeute für ABB einen weiteren Schritt in der Next-Level-Strategie des Unternehmens und

soll nach Angaben des Konzerns eine neue Ära der Zusammenarbeit zwischen Robotern und Menschen einläuten. Denn gemeinsam arbeiten Mensch und Roboter an den gleichen Aufgaben ohne die Sicherheit der menschlichen Mitarbeiter zu gefährden.

Ulrich Spiesshofer präsentierte die Next-Level-

Next Level – abgehoben – Game over. Aber nein, das brauchen wir wirklich nicht noch einmal!

Strategie ausführlich. Diese baut auf den drei strategischen Schwerpunktbereichen profitables Wachstum, konsequente Umsetzung und bereichsübergreifende Zusammenarbeit auf. ABB beabsichtigt, die Rentabilität zu steigern, indem es den Schwerpunkt auf wachstumsstarke Endmärkte verlagert, die Wettbewerbsfähigkeit verbessert und die Risiken des Geschäftsmodells senkt.

Irgendwie kam mir das Ganze bekannt vor. Ich weiss zwar nicht, ob Hubertus von Grünberg bereits die nächste Entwicklungsstufe erreicht hat und jetzt der nächste Level angegangen wird. Eigentlich habe ich gedacht, dass sich ABB schon auf einem sehr hohen Level bewegt, und mir schoss der Gedanke durch den Kopf: Next Level – abgehoben – Game over. Aber nein, das brauchen wir wirklich nicht noch einmal!

Hermann Struchen, der Pensionär, der sich mit seinen Bewertungen von Catering und Präsenten der jeweiligen Firmen einen Namen gemacht hat, fand die Präsentation von Ulrich Spiesshofer ausgezeichnet und findet, dass der Börsenkurs wieder mindestens auf CHF 30.– steigen sollte, soviel habe er nämlich damals für den Kauf der Aktie bezahlt. Für ihn wäre jedoch der Next Level, dass nicht nur Kaffee und Gipfeli, sondern nach der GV auch ein Apéro angeboten würde.

Bruno Ryf

STANDORT ABB TURGI: EINMAL MEHR EIN GELUNGENER GRILLPLAUSCH



Grillplausch mit besonderem «Ambiente» und einer rundum zufriedenen ABB Belegschaft!

Dieser Event der AV Angestellte ABB in Turgi ist bereits zur Tradition geworden. Nach einjähriger Pause fand eine Neuauflage des sehr erfolgreichen Grillevents statt. Am 26. Juni 2015, einem schönen und warmen Sommertag, lud die AV Angestellte ABB erneut die ganze Belegschaft von ABB Turgi ein. Insgesamt 700 Personen liessen sich die 650 Bratwürste, 80 Cervelats, diverse Salate und Getränke schmecken.

Bereits um 11:30 Uhr stand eine beachtliche Kolonne von Mitarbeitern vor der Fass-Strasse im Werkareal in Turgi an. Dank der guten Vorbereitung der Standortleitung und der Delegierten vor Ort, wuchs die Kolonne nie so stark an, dass es jemand vorgezogen hätte, in der Kantine essen zu gehen. Der Kartoffelsalat schien den Mitarbeitenden besonders gut zu schmecken, so dass dieser nach kurzer Zeit ausgegangen war. Peter Baumann, Leiter Personalrestaurant «Aubrücke», zögerte nicht lange, räumte kurzerhand sämtliche Salate von seinem Buffet ab und brachte diese an den Stand für die Mitarbeiter.

Ein herzlicher Dank geht auch an die auswärtigen Helferinnen und Helfer Romy Tinner, Lina De Masi, Ivan Näf und insbesondere an Georg Meier, der trotz Pensionierung im April 2015 als Grillmeister mitgeholfen hat.

Selbstverständlich konnten bereits während des Anstehens Mitglieder geworben werden und das verteilte Werbematerial trägt sicher dazu bei, dass neue Mitglieder eintreten werden und sich für die Anliegen der AV Angestellte ABB einsetzen.

Beatrice Gurini, Standortleitung Turgi, war sehr zufrieden mit der Durchführung des diesjährigen Grillevents; nebst den 12 neu geworbenen Mitgliedern freute sich Beatrice auch über das positive Feedback von Mitarbeitenden, welche ihr zum gelungenen Fest gratuliert und die gute Organisation gelobt haben.

Auch dank der hervorragenden Zusammenarbeit mit dem Personalrestaurant «Aubrücke», insbesondere für den spontanen wie grosszügigen Nachschub an Salaten, musste niemand den Grillplausch hungrig verlassen. Viele Teilnehmer freuen sich bereits auf den nächsten Anlass!

Robertino Flandia, Mitglied Vorstand



Georg Meier, langjähriges AV ABB Mitglied, im Einsatz als Grillmeister – obwohl er im April 2015 pensioniert wurde!



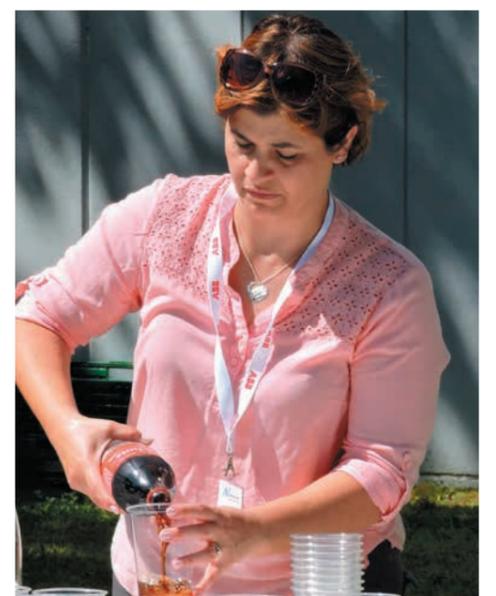
Da gehorchen sogar die Herren der Schöpfung – für den Grillplausch steht Mann gerne an.



Ein bisschen Werbung muss sein. Beatrice Gurini und Rada Maric informieren ABB Mitarbeitende über die Mitgliedschaft bei AV ABB!



Freude herrscht! Rada Maric und Romy Tinner sorgen für den Salatnachschub.



Lina De Masi, Leiterin Geschäftsstelle AV ABB, kümmert sich um die durstigen Gäste.

MITGLIEDERWERBUNG 2015

Die Aktion «Mitgliederwerbung» vom 24. und 25. April 2015 ist bei den ABB Mitarbeitenden sehr gut angekommen. Das Motto «Dein Partner bei jeder Wetterlage» war einerseits eine Anspielung auf das Aprilwetter, andererseits sollte damit zum Ausdruck gebracht werden, dass die Angestellten-Vereinigung für die Mitglieder in jeder Situation ein zuverlässiger Ansprechpartner ist.

An diesen zwei Tagen wurden rund 3'400 Dubler-Mohrenköpfe und AV ABB Flyer an den Standorten Baden (Power Tower, Turbo Systems, Geb. 701, Normelec, Tresor und Avadis), Turgi, Dättwil, Lenzburg, Wettingen, Oerlikon, Klingnau und Birr verteilt.

Eine besondere Herausforderung war die Logistik, also Lagerung, Transport und Verteilung der Dubler-Mohrenköpfe sowie des Werbematerials an die verschiedenen Standorte und zwar innerhalb eines halben Tages! Dies hätte ich ohne zusätzliche Unterstützung nicht geschafft.

Deshalb an dieser Stelle nochmals ein herzliches Dankeschön allen Helferinnen und Helfern! Ohne diesen Einsatz wäre die Aktion unmöglich gewesen. Danke!

Romy Tinner, Vizepräsidentin und Standortleiterin Baden



Romy Tinner, 1. Vizepräsidentin AV ABB, im erfolgreichen Einsatz als Werberin bei Avadis!



Patricia Aberle als Werberin in Aktion – diesem Lächeln ist nur schwer zu widerstehen!



Ender Cangalil, Delegierter AV ABB und Ivan Naef, Angestellte Schweiz, im Einsatz beim Empfang Power Tower mit einer interessierten ABB Mitarbeiterin.

KONGRESSVORSCHAU: FÜR ARBEIT MIT ZUKUNFT!

Am 12. September findet in Bern der Kongress von Travail.Suisse, der nationalen Dachorganisation von AV ABB, statt. Unter dem Motto «Für Arbeit mit Zukunft!» werden die Delegierten das politische Programm der nächsten vier Jahre beraten und beschliessen. Zudem findet am Kongress die Stabsübergabe von Martin Flügel an den neuen Präsidenten Adrian Wüthrich statt. Weitere Höhepunkte sind die Ansprache von Bundesrat Alain Berset sowie die Präsentation des Barometers «Gute Arbeit».

Alle vier Jahre findet der Kongress von Travail.Suisse statt. Dieses Jahr ist es wieder soweit, die Delegierten kommen am 12. September in Bern zusammen. Dieser Kongress steht unter dem Motto «Für Arbeit mit Zukunft!». Unter diesem

Motto zeigt Travail.Suisse, dass Arbeit weit mehr ist als nur ein Broterwerb und dass der Entwertung der Arbeit entschieden entgegen getreten werden muss.

Die meisten Menschen wollen arbeiten, sie ziehen Sinn und Inhalt daraus. Deshalb müssen wir für Arbeitsbedingungen kämpfen, die vereinbar sind mit anderen Bedürfnissen, zum Beispiel mit dem Privat- und Familienleben. Wir müssen also einstehen für Arbeit mit Zukunft.

Attraktives Programm und wichtige Entscheidungen

Der Kongress bietet ein attraktives Programm mit einigen Höhepunkten und wichtigen Entscheidungen. Zu Beginn des Kongresses wird Bundesrat Alain Berset auftreten und diesen

Anlass mit einer Ansprache beehren. Danach folgt mit der Wahl von Adrian Wüthrich zum neuen Präsidenten und mit der Verabschiedung des bisherigen Präsidenten Martin Flügel die Stabsübergabe an der Spitze von Travail.Suisse. Noch vor dem Mittag stellen wir zudem das neue Barometer «Gute Arbeit» vor. Wir sind stolz, die ersten Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung zur Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz vorstellen zu können. Das Barometer «Gute Arbeit» gibt Auskunft über die Befindlichkeit der Arbeitnehmenden und liefert dadurch wichtige Hinweise für zukünftige Forderungen von Travail.Suisse. Der Nachmittag steht ganz im Zeichen der inhaltlichen Debatten und Entscheidungen. Nach einem Beitrag zum Thema «Zukunft der Arbeit aus internationaler Sicht» von Raymond Torres,

Direktor der IAO-Forschungsabteilung, steht das Kongressdokument zur Diskussion. In diesem Dokument haben die Geschäftsleitung und der Vorstand von Travail.Suisse ihre Vorstellungen einer sozialen und prosperierenden Schweiz formuliert und dargelegt, mit welchen Forderungen sie die Schweiz von Morgen mitgestalten wollen. Dazu sind viele Anträge eingegangen, die von den Delegierten diskutiert und verabschiedet werden.

Damit werden am Kongress wichtige Weichenstellungen für die Aktivitäten von Travail.Suisse in den nächsten vier Jahren vorgenommen. Es lohnt sich also, dabei zu sein und mitzuentcheiden!

Martin Flügel, Präsident Travail.Suisse
fluegel@travailsuisse.ch

Interview mit Franziska Bossart Bright

ABB POWER SYSTEMS, PROJECT OPERATIONS UND STIFTUNGSRÄTIN ABB PENSIONSKASSE

Sie haben Familie – wie finden Sie die Balance zwischen Familie und Beruf?

Ich habe drei kleine Buben im Alter von 1, 3 und 5 Jahren. Die Balance finde ich dadurch, dass ich momentan Teilzeit arbeite. Für die Möglichkeit, trotz Teilzeitarbeit eine interessante Stelle zu haben, bin ich ABB sehr dankbar. Es ist aber ein Geben und Nehmen. Wenn vom Arbeitgeber gefordert, zeige ich mich flexibel und arbeite durchaus auch mal an meinen freien Tagen oder an den Abenden. Die richtige Balance zu finden, geht aber nur mit meinem Mann zusammen, welcher auch bei ABB arbeitet. Er hat beispielsweise an meine Mutterschaftsurlaube jeweils mehrmonatige Vaterschaftsurlaube angehängt. So mussten wir die Kinder nicht allzu jung in die Krippe geben. Wenn ich mal einen «Spezialeinsatz» leisten muss, versucht er sich umzuorganisieren und sich um die Kinder zu kümmern.

Erzählen Sie uns bitte etwas über Ihren beruflichen Werdegang.

Ich habe an der Universität Lausanne Sozialwissenschaften studiert. Nach Abschluss des Studiums habe ich bei Ciba Spezialitätenchemie gearbeitet, bevor ich ein MBA an der Universität St.Gallen absolvierte. Seit 2006 bin ich bei ABB tätig. Ich startete als Business Consultant bei ABB Schweiz und wechselte danach zu ABB Turbo Systems, wo ich mithilfe der Funktion «Geschäftsentwicklung» global aufzubauen. Danach war ich als Innovationsmanagerin bei ABB Schweiz tätig. Seit Januar 2015 bin ich in der Division Power Systems zuständig für die divisionsweite Implementierung des Step Change Programmes.

Was hat Sie dazu bewogen, eine Stelle bei ABB anzunehmen?

Während des ersten Irak Krieges bin ich mit meiner Schwester mit dem Rucksack durch Ägypten gereist. Es gab fast keine Ausländer. In einer verlassen kleinen Ortschaft sind uns zwei Schweizer Männer begegnet. Auf die Frage nach ihrer Tätigkeit antworteten sie uns, dass sie für ABB arbeiteten und ein Projekt betreuten. Das hat mich total fasziniert. Während meiner MBA Ausbildung habe ich dann ein Strategieprojekt für ABB in China gemacht. Wir haben die Expansionsstrategien der chinesischen Firmen angeschaut. Das war 2005 (!) und die Idee des damaligen Verwaltungsratspräsidenten von ABB Schweiz, Rolf Schaumann. Herr Schaumann hat sehr weit gedacht. Das Projekt war höchst spannend und das Thema ist aktueller denn je. Danach habe ich mich bei ABB beworben, und ich wurde eingestellt.

Sie sind seit 2012 Mitglied im Stiftungsrat der ABB Pensionskasse und der Ergänzungsversicherung. Was sind Ihre Beweggründe für das Engagement als Arbeitnehmer-Stiftungsrätin?

Die Altersvorsorge ist eine der grössten sozialpolitischen Errungenschaften. Als Soziologin war ich mir der Wichtigkeit der 2. Säule immer sehr bewusst. Mein Wunsch ist es, dass auch zukünftige Generationen noch von dieser Errungenschaft profitieren können. Dazu möchte ich meinen Beitrag leisten.



Franziska Bossart Bright

Die Altersvorsorge steht heute vor grossen Herausforderungen und es müssen schwierige Entscheide getroffen werden. Viele der Weichen, die heute gestellt werden, betreffen uns alle, längerfristig gesehen insbesondere auch die heutigen «Jungen». Leider setzen sich sehr viele Versicherte erst kurz vor der Pensionierung mit der 2. Säule auseinander. Ich möchte die Lesenden dazu auffordern, dies zu ändern und sich bereits jetzt Gedanken zu ihrer Altersvorsorge zu machen und sich aktiv zu informieren. Dies darf auch bedeuten, unsere Arbeit als Stiftungsrat kritisch zu hinterfragen.

Was den Stiftungsrat der Pensionskasse betrifft, fände ich eine gesunde Diversität wichtig, entsprechend der Population der Versicherten. Es ist nicht mehr zeitgemäss und nicht im Sinne der Versicherten, wenn solche Organe mehrheitlich von älteren Herren geführt werden.

Seit 2013 sind Sie auch Mitglied der Anlage- und Risikokommission der ABB Pensionskasse und seit 2014 Stiftungsrätin der Avadis Anlagestiftung. Können Sie uns etwas über diese Stiftungen erzählen?

Die Anlage- und Risikokommission ist das beratende Gremium der ABB Pensionskassen in Anlagethemen. Das Gremium überprüft beispielsweise in regelmässigen zeitlichen Abständen die langfristige Übereinstimmung der Anlage des Vermögens mit den Verpflichtungen der Pensionskasse. Dies geschieht, indem die Aktiva und Passiva der Firma sowie die Struktur des Versichertenbestandes analysiert werden. Davon abgeleitet erarbeitet die Kommission eine Empfehlung zuhanden des Stiftungsrates bezüglich der Anlagestrategie. Diese soll auf die Leistungsziele (Beiträge/Leistungen), die Risikofähigkeit und die Risikobereitschaft der Pensionskasse, der Destinatäre und der Beitragszahler zugeschnitten sein.

In dieser Kommission bin ich engagiert, weil mich das Finanztechnische interessiert. Ich habe mich diesbezüglich auch am Institut für Bank- und Finanzwesen der Universität St. Gallen weitergebildet.

Die Avadis Anlagestiftung bezweckt die gemeinsame Anlage und Verwaltung der ihr von Schweizer Vorsorgeeinrichtungen als Mitstifter anvertrauten Vorsorgegelder. Auch die ABB Pensionskasse lässt ihre Gelder durch die Avadis

Anlagestiftung anlegen und verwalten. Dafür hat ABB mehrere VertreterInnen im Stiftungsrat der Anlagestiftung. Ich bin eine davon. Auch diese Arbeit erfordert gutes, anlagetechnisches Wissen. Die Arbeit ist äusserst spannend.

Die Medien thematisieren in regelmässigen Abständen die Probleme (Umwandlungssatz, Technischer Zins, Pensionierungsverluste durch höhere Lebenserwartung, Verhältnis Anzahl Rentner zu Aktiven, Alterskapital, Risikofähigkeit und Rendite) der Pensionskassen. Welchen Herausforderungen steht die ABB Pensionskasse gegenüber?

Auch die ABB Pensionskasse kennt diese Herausforderungen. Vorwegzunehmen sei das Positive. Die Anlagerendite unserer Pensionskasse war in den letzten Jahren und auch im Branchenvergleich hervorragend. Auch bei den Verwaltungskosten sind wir, dank dem Setup mit Avadis, fast unschlagbar tief.

Eine der grössten Herausforderungen der ABB Pensionskasse ist jedoch die Versichertenstruktur. Das heisst, dass das Verhältnis von Pensionierten zu Aktiven unausgewogen ist. Die Risikofähigkeit der Kasse und der Umwandlungssatz sind somit auch in unserer Vorsorgeeinrichtung ein grosses Thema.

Das sind grosse Herausforderungen, können Sie als einzelnes Mitglied im Stiftungsrat überhaupt einen Beitrag zur Lösung dieser Herausforderungen leisten?

Dies sind tatsächlich sehr grosse Herausforderungen.

rungen. Dazu kommt, dass es keine «gerechten Lösungen» gibt. Somit gilt, die Interessen aller Versicherten im Auge zu behalten, die anstehenden Entscheide anzugehen und eine möglichst ausgewogene Lösung zu erarbeiten. Dazu kann und muss jeder einzelne Stiftungsrat beitragen.

Der Stiftungsrat einer Pensionskasse trägt eine grosse Verantwortung und haftet mit seinem Privatvermögen. Sind Sie risikofreudig?

In erster Linie ist jeder Einzelne von uns mitverantwortlich für die Vorsorgegelder von sehr vielen Versicherten und ihren Familien. Ich bin mir dessen sehr bewusst. Da wäre Risikofreude völlig fehl am Platz.

Persönlich verrichte ich meine Arbeit im Stiftungsrat mit grosser Einsatzfreude. Ich versuche, dieser grossen Verantwortung gerecht zu werden, indem ich nicht nur nach Treu und Glauben handle, sondern mich auch sehr gut auf die Stiftungsratssitzungen vorbereite, mich aktiv in die Sitzungen einbringe, Diskussionen anstosse und bei Unklarheiten – durchaus auch hartnäckig – nachfrage. Fundierte Dossierkenntnis und die Bereitschaft, auch «dumme» Fragen zu stellen, sind wichtige Voraussetzungen für ein solches Mandat.

Frau Bossart Bright, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

kurt.ruettimann@avabb.ch

Wahlaufruf

PASCALE BRUDERER WYSS IN DEN STÄNDERAT.

Für den Aargau – für die Schweiz.

2011 wurde Pascale Bruderer für den Kanton Aargau in den Ständerat gewählt. Nach zehn Jahren im Nationalrat und dem Amtsjahr als Nationalratspräsidentin kam dieser Wechsel ins Stöckli genau im richtigen Moment. Pascale Bruderer ist schweizweit bekannt als Brückenbauerin – zwischen den Parteien, zwischen Alt und Jung und auch zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Nebst der Sozialpolitik gehören die Energie- und Bildungspolitik zu ihren Schwerpunkten. Gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen sind ihr ein wichtiges Anliegen. Denn eine erfolgreiche, nachhaltige und verantwortungsvolle Wirtschaft ist Basis für Arbeitsplätze, gesunde Finanzen und eine fortschrittliche Sozialpolitik. Mit Pascale Bruderer vertritt uns eine Politikerin im Ständerat, die stark getragen wird von einer breiten Bevölkerung, die erfolgreich politische Mehrheiten schaffen kann und sich mit grossem Engagement dafür einsetzt, die Unternehmen von ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für die Arbeitnehmenden zu überzeugen.

Die AV Angestellte ABB bekennt sich zur Angestellten-, Familien- und Sozialpolitik und ist deshalb bei diesen Themen politisch nicht neutral, jedoch parteipolitisch unabhängig. Die AV

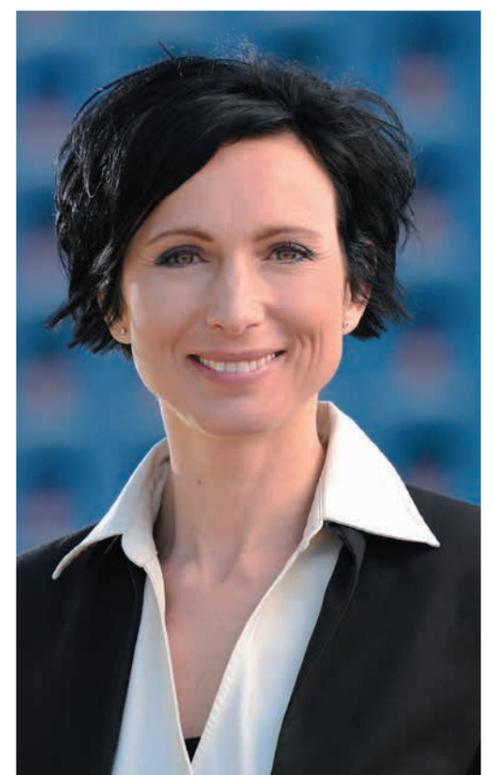


ABB und die Vereinigung Aargauischer Angestelltenverbände (VAA) unterstützen Pascale Bruderer Wyss als Kandidatin in den Ständerat.

Die Redaktion

TAGEBUCH GLOBALISIERUNG

Mai 2015: Siemens' Umbau kostet viele Stellen. Der deutsche Technologiekonzern streicht weitere 4500 Stellen, diesmal vor allem in der Energietechnik. Rund 2200 davon sollen allein in Deutschland wegfallen. Insgesamt werden nun 13'100 Arbeitsplätze abgebaut, davon 5100 in Deutschland. Wie stark die Schweiz davon betroffen sein wird, ist noch offen (*). Ende März hatte Siemens weltweit 342'000 Beschäftigte, davon 114'000 in Deutschland. So sollen

Joe Kaeser betonte aber, dass Siemens gleichzeitig neue Leute in anderen Bereichen einstellt.

bis 2016 Kosten in Höhe von einer Milliarde Euro gespart werden. Joe Kaeser betonte aber, dass Siemens gleichzeitig neue Leute in anderen Bereichen einstellt. Spätestens 2017 werde es wieder aufwärts gehen. Wachstum soll dann vor allem aus den Bereichen Energie, Medizintechnik und aus den Projekten zur Digitalisierung der Fertigung kommen. Die Gewerkschaft IG Metall reagierte bereits mit Kritik: «Das Management dreht bei akuten oder strukturellen Problemen reflexartig an der Schraube der Personalkosten» – und kündigte Widerstand an. (*) Am 16. Juni erschien folgende Meldung in der Schweizer Presse: Siemens plant, in der Fertigung im Bereich Building Technologies 150 von rund 500 Stellen von Zug ins Ausland zu verlagern resp. ganz zu streichen. Begründet wird der Schritt mit den veränderten Währungsbedingungen, welche einen Margenverlust zur Folge haben.

Mai 2015: Solarenergie – ein brisanter Verdacht. Nach Informationen der Süddeutschen Zeitung ermitteln deutsche und europäische Behörden in einem politisch wie wirtschaftlich höchst brisanten Fall: Im grossen Stil und mit krimineller Energie sollen Solarfirmen versucht haben, europäische Anti-Dumping-Regeln gegen China zu umgehen. Es geht um den Verdacht gefälschter Papiere, mögliche Kick-back-Zahlungen, illegale Handelsrouten – und einen geschätzten Schaden von vielen Hundert Milliarden Euro für den EU-Haushalt. Vor allem aber geht es um eine weltweite Vorherrschaft auf einem Zukunftsmarkt: dem Milliardengeschäft mit Solarenergie. Rückblick: Nach

Europa führte Ende 2013 Mindestpreise und Strafzölle auf Solarzellen- und Module aus China ein, um die verbliebenen Hersteller zu schützen.

einer beispiellosen Pleitewelle in Europas Solarbranche und dem Verlust Tausender Jobs wirft die Europäische Kommission Herstellern der Volksrepublik vor, mit wettbewerbsverzerrenden Staatskrediten und künstlichen Niedrigpreisen die hiesige Konkurrenz aus dem Markt zu verdrängen. Die Folge: Europa führte

Ende 2013 Mindestpreise und Strafzölle auf Solarzellen- und Module aus China ein, um die verbliebenen Hersteller zu schützen. Chinas Industrie setzt alles daran, dieses Abkommen zu umgehen. Man lockt mit Garantien, dass Anti-Dumping-Zölle nicht gezahlt werden müssen. Unverblümt bieten Lieferanten an, hiesige Behörden mit gefälschten Etiketten zu täuschen, um den Preis zu senken. Taiwan, Thailand und Malaysia sollen zum Schein als Herstellerländer dienen. Nicht nur Importeure oder Käufer, auch Kunden, die sich aktiv auf dubiose Importe einlassen, müssten Zollnachzahlungen und strafrechtliche Konsequenzen fürchten. Während Hersteller von Modulen strengere Regeln befürworten, lehnen Zulieferer und Maschinenbauer dies ab. Sie beliefern auch chinesische Anbieter und müssten um ihr Geschäft fürchten. Der Druck auf die Kommission wächst, die Einfuhrbeschränkungen zu verlängern, wenn sie im Dezember auslaufen. Brüssel fürchtet, dass in der Folge eine neue Eiszeit mit Peking drohen kann. Eine Zwickmühle – in politischer und wirtschaftlicher Hinsicht.

Mai 2015: China baut seinen Einfluss in Lateinamerika massiv aus. Neben Brasilien umwirbt China jetzt auch die US-freundlichen Regierungen in Lateinamerika. Dort ist Peking hochwillkommen. Der intraregionale Handel ist im letzten Jahrzehnt exponentiell gewachsen und beläuft sich auf 262 Milliarden US-Dollar, bereits ein Drittel des Aussenhandels Latein-

In Peru und Chile ging es neben dem Kupferbergbau auch um Energie, Forschung, Fischerei und Telekommunikation

amerikas mit den USA. Mehr als 100 Milliarden Dollar hat China in der Region investiert, und Peking hat weitere, hochfliegende Pläne. Bis zu 250 Milliarden will China in den kommenden zehn Jahren investieren. Die ersten Verträge unterzeichnete Ministerpräsident Li Keqiang bei seinem jetzigen Arbeitsbesuch: 35 in Brasilien, darunter das Mammutprojekt einer transatlantischen Eisenbahn, 9 in Kolumbien und 12 in Peru. China sei an der Industrialisierung Südamerikas gelegen, vor allem in Brasilien. Dort wird China in eine Maisfabrik und einen Eisenerzkomplex investieren, in Solarenergie und Telekommunikation. In Kolumbien will man den Meta-Fluss schiffbar machen und ein Logistikzentrum am Pazifikhafen Buenaventura bauen. In Peru und Chile ging es neben dem Kupferbergbau auch um Energie, Forschung, Fischerei und Telekommunikation. Lateinamerika kommt die Finanzspritze gelegen, denn die Region braucht dringend eine moderne Infrastruktur, doch in den Staatskassen herrscht Ebbe. China wiederum will mit diesen Investitionen ein anderes Problem ausbügeln: Wegen des schrumpfenden Wirtschaftswachstums in der Heimat haben chinesische Firmen Überkapazitäten und sind deshalb auf Auslandsmärkte angewiesen.

Mai 2015: Deutsche Bahn will Züge in China kaufen. Es ist eine Warnung an Siemens: Die Deutsche Bahn erwägt, künftig Züge und Ersatzteile in China zu kaufen. Um die Qualität der Produkte sorgt sich das Unternehmen offenbar nicht. Den bisherigen Lieferanten wie etwa Siemens will die Bahn zeigen, dass sie sich mit internationalen Wettbewerbern beschäftigen wird. Die Zeiten, in denen China und Qualität ein Gegensatz waren, seien vorbei.

Juni 2015: Nach den Chinesen nun die EU. Am Abend des 10. Juni begann in Brüssel der zweitägige Lateinamerika-Gipfel. Im Fokus des Treffens standen der Ausbau der Handelsbeziehungen und die wirtschaftliche Entwicklung in Lateinamerika. Dafür will die Europäische Union 118 Millionen Euro bereitstellen.

Juli 2015: Gipfeltreffen der BRICS-Staaten. Die BRICS-Staaten vereinbarten bei ihrem bereits siebten Gipfeltreffen erstmals eine engere Partnerschaft mit einer langfristigen Strategie. Die Wortführer der BRICS-Treffen, China und Russland, wollen eine Weltordnung ohne Vorherrschaft des Westens vorantreiben.

Juli 2015: Aktiencrash in China. Gegen das, was sich momentan an der chinesischen Börse abspielt, sei die Griechenland-Krise ein Kinderspiel, meinte ein TV-Moderator. Grund: Der Börsenabsturz in den vergangenen Wochen hat 35 Milliarden Dollar an Werten vernichtet. Seit dem Höchstwert Anfang Juni ist Schanghai's Börse um mehr als 30 Prozent in den Keller gerutscht. Bei der chinesischen Führung schrillten deshalb die Alarmglocken. Damit die Aktien nicht noch weiter fallen, haben die Aufsichtsbehörden am 8. Juli fast 1300 Unternehmen aus dem Handel genommen. Die Blase entstand, weil die chinesische Führung zuvor ein Börsenfeuer entfacht hatte. Im Zuge der Finanzmarkt-reformen wollte sie die eigentlich sparwütigen Chinesen dazu bewegen, ihr Geld an den heimischen Aktienmärkten anzulegen. Die Zentralbank vergab grosszügige Kredite und ermunterte die Bürger in Massen dazu, Aktiendepots zu eröffnen. In der Folge befand sich ganz China im Börsenfieber. Mit der lockeren Kreditvergabe beabsichtigte Peking, das Sparvermögen der Bürger hervorzulocken, damit Unternehmen mit mehr Kapital ausgestattet verstärkt in Chinas schwächelnde Wirtschaft investieren. Aus Furcht vor einer zu grossen Blase wurde sodann die Kreditvergabe eingeschränkt – und es kam zu einem ersten Knall. Chinas Zentralbank senkte daraufhin die Zinsen und die Handelsgebühren, um den Absturz abzubremsen; prompt schossen die Kurse wieder in die Höhe. Mit jedem weiteren Eingreifen von oben wurde die Stimmung panischer. Inzwischen ist es der Regierung mit staatlichen Eingriffen gelungen, den Kursverfall zu stoppen. Die Kurse erholen sich, aber die Lage bleibt gefährlich. Zurück bleiben Kleinanleger, die viel Geld verloren haben und nicht verstehen, warum. Und manch einer hat auch das Vertrauen in den Staat verloren.

Juli 2015: Probelauf durch den zweiten Suezkanal. Am 25. Juli haben die ersten Frachtschiffe den neuen Suezkanal passiert. Die

Durchfahrt gilt als Testlauf vor der offiziellen Eröffnung am 6. August. Vor elf Monaten hat die ägyptische Armee mit dem Bau des Kanals

Das 72 Kilometer lange Bauwerk verläuft parallel zum bestehenden, 145-jährigen Suezkanal, kann aber grössere Frachter aufnehmen.

begonnen. Das 72 Kilometer lange Bauwerk verläuft parallel zum bestehenden, 145-jährigen Suezkanal, kann aber grössere Frachter aufnehmen. Der neue Wasserweg soll rund 8 Milliarden Dollar gekostet haben. Präsident Al-Sisi hofft, damit den Handel zwischen Europa und Asien zu beschleunigen und ausserdem die hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Schon der alte Kanal ist eine Haupteinnahmequelle für das Land.

Juli 2015: Die Talfahrt an Chinas Börsen setzt sich fort. Ein Ende des Kurssturzes in China ist nicht in Sicht. Ein anhaltendes Börsenbeben könnte sich auf das Wachstum der zweitgrössten Volkswirtschaft der Erde auswirken. Wenn es der Regierung nicht gelingt, das Vertrauen in die Märkte wiederherzustellen, wird China sein Wachstumsziel von sieben Prozent bis Ende des Jahres kaum erreichen, so ein Analyst. Besonders verwundbar ist die Autoindustrie. Nirgendwo sonst verkaufen VW, Audi oder BMW mehr Autos als in China, und sie erzielen dort einen wichtigen Teil ihres Gewinns. Die Konzernchefs werden nervös, sie zögern mit Investitionen, manche fahren die Kapazitäten herunter. Schmelzen die Profite aus China dahin, leiden nicht nur die Unternehmer, sondern auch eine Vielzahl an Zulieferern.

Juli 2015: Swissport geht an HNA Group. Der weltgrösste Flugzeugabfertiger Swissport wird vom chinesischen Luftfahrt- und Tourismuskonzern HNA Group übernommen. Das Konglo-

Swissport befindet sich zurzeit noch im Besitz der französischen Beteiligungsgesellschaft PAI Partners.

merat kauft die ehemalige Tochter der Swissair für 2,73 Milliarden Franken. Swissport befindet sich zurzeit noch im Besitz der französischen Beteiligungsgesellschaft PAI Partners. Die Transaktion soll bis zum Jahresende abgeschlossen sein.

Juli 2015: Weitere Fusion im Zementmarkt in Planung. Der deutsche Baustoffkonzern Heidelberg Cement will seinen italienischen Branchenkollegen Italcementi kaufen. Der Preis liegt bei 1,67 Milliarden Euro.

Fortsetzung folgt
 renate.brandes@avabb.ch

ANLEGEN MIT AVADIS: EINFACH, GÜNSTIG UND FLEXIBEL

Die Avadis Vermögensbildung bietet für jeden Anlagehorizont den passenden Weg: für die langfristige private Vorsorge einen geeigneten Mix aus Aktien und Obligationen ebenso wie eine stabile Geldmarktanlage für ein kurzfristiges Sparziel. Investieren wie die Profis ist bei Avadis schon ab CHF 50.– möglich. Als Mitarbeiter von ABB geniessen Sie besondere Konditionen bei der Avadis Vermögensbildung. Ihr Arbeitgeber honoriert ihr Sparen mit einem Zins von 3% auf CHF 15'000.– der zusätzlich zur normalen Rendite einer Anlagestrategie ausbezahlt wird. Das ist ein Zustupf von bis zu CHF 450.– jährlich.

Einfach

An den weltweiten Finanzmärkten investieren ist mit Avadis einfach. Mit der Strategieplanung via Internet oder im Beratungsgespräch bestimmen Sie Ihr Risikoprofil: Wollen Sie langfristig vorsorgen und sich deshalb nicht um die täglichen Kursschwankungen kümmern? Oder brauchen Sie das Geld bereits im nächsten Jahr und sollten deshalb keine Risiken eingehen? Die Antworten auf solche Fragen ergeben die richtige Anlagestrategie.

Günstig

Die Avadis Vermögensbildung ist günstiger als vergleichbare Produkte. Grund dafür sind niedrige Vermögensverwaltungs- und Administrationskosten sowie schlanke Verwaltungsstrukturen. Avadis gibt diese Vorteile konsequent an Sie weiter. Tiefe Kosten wirken sich positiv auf das Ergebnis aus. Auch deshalb sind die Produkte der Avadis Vermögensbildung

im Renditevergleich seit Jahren ganz vorne dabei.

Flexibel

Ab CHF 50.– sind Sie dabei. Ob mit Dauerauftrag oder je nach Situation: Sie entscheiden, wann Sie welchen Betrag investieren. Einzahlungen und Rückzüge sind immer per Ende eines Monats möglich. Jeweils zum Monatswechsel können Sie auch Ihre Anlagestrategie ändern.

Diversifiziert

Sie investieren in rund 2000 verschiedene Aktien- und 1500 Obligationentitel, die über den ganzen Erdball verteilt sind. Damit haben Sie eine grosse Streuung, die Stabilität in Ihr Portfolio bringt. Die Anlagesegmente werden regelmässig auf ihr Ausgangsgewicht zurückgesetzt; so bleibt das einmal gewählte Risikoprofil auch bei Marktbewegungen konstant.

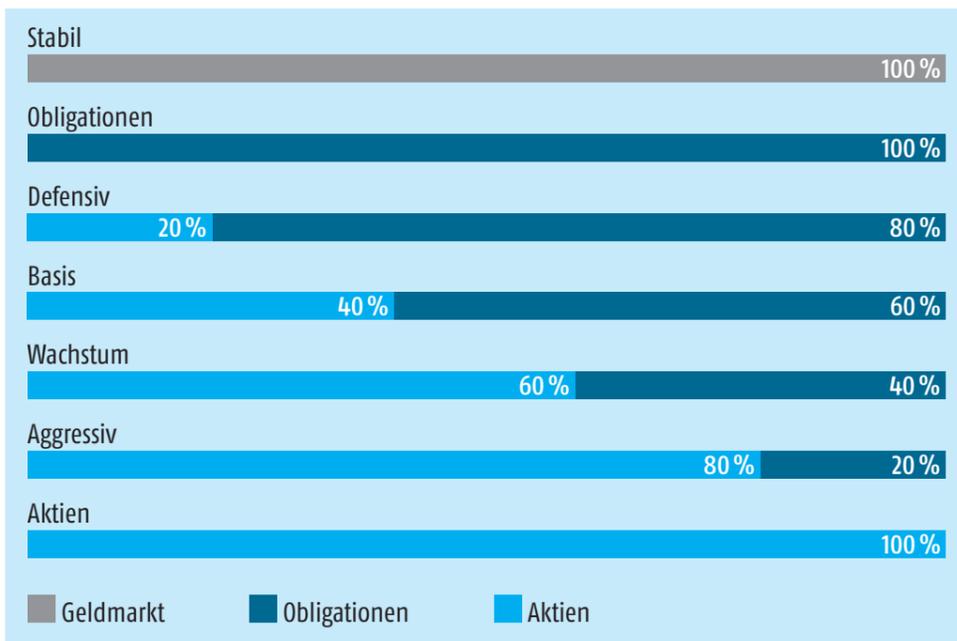
Unabhängig

Avadis ist keiner Bank oder Versicherung verpflichtet und wählt ihre Partner nach deren Leistungsausweis. Die Vermögensverwalter erhalten klare Vorgaben. Ihre Arbeit wird von Avadis streng überwacht.

Seit 40 Jahren erfolgreich

Die Avadis Vermögensbildung wurde vor über 40 Jahren von der ABB als Stiftung zur Förderung der privaten Vorsorge ihrer Mitarbeitenden gegründet. Heute steht sie allen Personen offen. Unverändert einfach, günstig und flexibel.

Mehr zum Thema: www.cleveranlegen.ch



Wir beantworten an dieser Stelle jeweils Fragen rund um die berufliche und finanzielle Vorsorge.

Haben Sie weitere Fragen?
Schicken Sie sie uns an
info@avadis.ch.



Yvonne Möckli, Beraterin bei der Avadis Vermögensbildung, informiert Sie gerne in einem persönlichen Gespräch (Tel. 058 585 56 56, yvonne.moekli@avadis.ch).

ABB PENSIONS-KASSE IM ERSTEN HALBJAHR LEICHT POSITIV

Nach einem guten Anlagejahr 2014 liessen sich an den Finanzmärkten trotz schwierigem Marktumfeld auch im ersten Halbjahr 2015 leicht positive Resultate erzielen.

Nach der Aufgabe des Euro-Mindestkurses durch die Schweizerische Nationalbank schien nach dem ersten Quartal 2015 der erste Schock verdaut zu sein. Die Rezessionsängste waren erstmals vom Tisch. Auch die Prognosen für den Arbeitsmarkt fielen relativ optimistisch aus. Die ABB Pensionskasse erzielte im 1. Quartal eine Rendite von 2,05%, die ABB Ergänzungsversicherung (Strategie Standard) erreichte 2,07%. Vor allem im zweiten Quartal waren die Zeitungen voller negativer Meldungen, sei es wegen Sanktionen, Kriegen oder Wahlen mit ungewissem Ausgang. Neben der grossen Unsicherheit

um Griechenland und Grossbritannien waren vor allem die Brennpunkte in der Ukraine und die Wirren um IS und Al Kaida ein Thema in den Medien.

Dass die weitere Entwicklung der Finanzmärkte nach wie vor volatil ist, hat sich im zweiten Quartal gezeigt. Hier erfuhren die Aktienmärkte eine Kurskorrektur, welche sich auch auf die Renditen der ABB Pensionskasse (-1,22%) und der ABB Ergänzungsversicherung (-1,42%) auswirkte. Für das gesamte erste Halbjahr resultierten jedoch trotz des schwierigen Marktumfelds noch immer positive Anlageergebnisse:

ABB Pensionskasse:	0,81%
ABB Ergänzungsversicherung:	0,62%

Avadis Vorsorge AG



«Kollege Müller sollte endlich das alberne Plakat abhängen. Die Hitzewelle ist doch längst vorbei.»

SCHMUNZELECKE

Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.
Albert Einstein

Die Freiheit des Menschen liegt nicht darin, dass er tun kann, was er will, sondern darin, dass er nicht tun muss, was er will.
Jean-Jacques Rousseau

BEITRITTSERKLÄRUNG ZUM AV ANGESTELLTE ABB

Anmeldetalon ausfüllen und einsenden an: AV Angestellte ABB, Geschäftsstelle, Brown-Boveri-Platz 3b, G342/R, 5401 Baden oder Fax an 058 589 21 23. Als Mitglied mit Soliausweis verpflichte ich mich, einen Mitgliederbeitrag von monatlich CHF 10.– zu leisten und meinen Solidaritätsausweis jährlich der Geschäftsstelle AV Angestellte ABB abzugeben.

Ich will jetzt dem AV Angestellten ABB beitreten!

Name: _____ Vorname: _____

Anrede, Herr / Frau: _____ Geburtsdatum: _____

Abteilung: _____ Personal-Nummer: _____

Firma/Geschäftsbereich: _____ Arbeitsort: _____

Tel. intern: _____ Lotus Notes: _____

Tel. Privat: _____ E-Mail privat: _____

Wohnadresse: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Ich bin für den AV-ABB geworben worden von: _____

Rechte und Pflichten sind den Statuten auf unserer Website www.avabb.ch zu entnehmen.