

Loyalität am Arbeitsplatz

Treuekodex zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In jedem Vorstellungsgespräch wird sie gestellt. Die Frage aller Fragen: Sind Sie loyal?

Nun, es ist anzunehmen, dass sich der mögliche zukünftige Mitarbeiter zur Zeit des Vorstellungsgesprächs noch nicht ganz mit dem Unternehmen identifiziert hat und somit die von der Unternehmensführung erwünschte Treue der Firma gegenüber noch nicht mitbringt. Natürlich bestätigt auch hier die Ausnahme die Regel.

Was gemeint ist

Oft wird Loyalität auch verwechselt mit Anhänglichkeit oder Obrigkeitdenken. Sozusagen wird das Wort Loyalität von Arbeitnehmern aber vor allem von Arbeitgebern falsch interpretiert und eingesetzt. So wird die Treue gegenüber einer Autorität irrtümlicherweise auch als Loyalität verstanden. Das ist falsch. Die Grundwerte sind Anstand, Fairness, Treue und Zuverlässigkeit. Loyalität hat überhaupt nichts mit demütiger Haltung zum Vorgesetzten zu tun. Warum wird Loyalität er-

wartet? Hinter dieser Haltung steckt ursprünglich die Vorstellung, dass ein loyaler Mitarbeiter positive Auswirkungen auf eine treue Kundenbindung hat und somit den Geschäftsgang positiv beeinflusst. Früher wurde einem loyalen Mitarbeiter die Karriere gefördert, der Lohn laufend angepasst. Er wurde loyaler und identifizierte sich immer mehr mit seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber, bis zu seiner Pension. Heute wird Loyalität eher einseitig gefordert. Der Kunde soll spüren, dass sich der Mitarbeiter mit der Firma, mit den Produkten, der Unternehmenskultur, den Zielen und der Philosophie seines Arbeitgebers vollumfänglich identifiziert. Denn dies ist das A und O einer lang anhaltenden Kundenbindung und wirkt sich also direkt auf das Geschäftsergebnis aus, von welchem hauptsächlich die Herren der Teppichetage profitieren.

Viele tun sich schwer

Aber Achtung, Loyalität steht für Fairness. Das bedeutet, dass der Mitarbeitende als Gegenleistung erwarten darf, dass er vom Arbeitgeber geschätzt und respektiert wird, durch zeitgemässen Lohn, durch Respektieren der ihm zustehenden freien Zeit oder aber auch dadurch dass ihm nicht einfach gekündigt wird. Mit dieser Gegenleistung tun sich viele Arbeitgeber schwer. Flexibel und abrufbar soll er sein, ständig einsatzbereit und motiviert, offen für ständige Umstrukturierungen und neue Aufgaben. Trotzdem steht eine Lohnanpassung dann meist hinten an. Aber es gilt: Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind in

einem gemeinsamen ethischen Kontext eingebunden. Der Treuepflicht des Mitarbeiters steht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber.

Wir leben in einer Zeit, in der sich die Unternehmen schnell verändern und die Mitarbeitenden oft in kurzer Folge für verschiedene Arbeitgeber arbeiten müssen. Oder noch schlimmer, der Arbeitnehmer sieht sich gezwungen, aus finanziellen Gründen gar für mehrere Arbeit- oder Auftraggeber gleichzeitig zu arbeiten. Verständlicherweise machen diese Situationen loyales Verhalten schwieriger. Und gerade deswegen ist Identifikation zentral und nicht am Unternehmen und schon gar nicht an der aktuellen Position festzumachen. Die Unternehmen verändern sich zu schnell, es wird ständig umorganisiert, Stellen werden gestrichen, Kündigungen ausgesprochen. Was ist also der mögliche Schlüssel zur Loyalität in der heutigen Zeit? Es ist die Identifikation mit aktuellen Tätigkeiten und Aufgaben als Voraussetzung für eine gute Leistung und für die persönliche Zufriedenheit. Und es ist die gelebte Wertschätzung der Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten.

Carmen Pürro, Deutschfreiburg



Teamwork - eine gute Voraussetzung für Loyalität

Bild: Clipart

IMPRESSUM MITTELLAND

Redaktion/Koordination

Carmen Pürro
Lampertshalten 2
1713 St. Antoni
Tel. 079 218 35 85
cpuerro@bluewin.ch
carmen.puerro@syna.ch

Regionalredaktion

Bern: José Castellote
Deutschfreiburg: Carmen Pürro
Luzern: Tanja Buchwalder
Olten-Solothurn: Zabedin Iseini

Luzern

Steuererklärung 2013

- Ist das Ausfüllen der Steuererklärung für dich eine zeitraubende oder nervige Angelegenheit?
- Würdest du diese Aufgabe gerne in professionelle Hände geben?
- Bezahlst du möglicherweise zu viel für das Ausfüllen deiner Steuererklärung?

Syna bietet im Rahmen einer ausserordentlichen Dienstleistung die Möglichkeit, die Steuererklärung **durch ein professionelles Treuhandbüro** zu einem Vorzugspreis ausfüllen zu lassen.

An folgenden Daten nehmen wir Ihre kompletten Unterlagen gerne entgegen:

Regionalsekretariat Luzern, Obergrundstrasse 109

Montag	25. Februar	2013	von 16.00	bis 19.00 Uhr
Dienstag	05. März	2013	von 16.00	bis 19.00 Uhr
Donnerstag	21. März	2013	von 16.00	bis 19.00 Uhr
Freitag	08. März	2013	von 14.00	bis 19.00 Uhr
Freitag	22. März	2013	von 09.00	bis 19.00 Uhr
Freitag	19. April	2013	von 14.00	bis 19.00 Uhr
Samstag	02. März	2013	von 09.00	bis 11.00 Uhr
Samstag	13. April	2013	von 09.00	bis 11.00 Uhr
Samstag	27. April	2013	von 09.00	bis 11.00 Uhr



Dagmersellen, Portugal Clube, Bahnhofstrasse 20

Freitag	01. März	2013	von 18.00	bis 20.00 Uhr
---------	----------	------	-----------	---------------

Hochdorf, FC Hochdorf Portugal, Lavendelweg 8

Mittwoch	13. März	2013	von 19.00	bis 21.00 Uhr
----------	----------	------	-----------	---------------

Sursee, Gast Zentrum, Gemeindeplatz 1

Dienstag	26. März	2013	von 18.00	bis 20.00 Uhr
----------	----------	------	-----------	---------------

Reiden

Mittwoch	13. März	2013	von 18.00	bis 20.00 Uhr
----------	----------	------	-----------	---------------

Weitere Informationen zu den Daten und was man mitbringen muss findest du auf : www.luzern.syna.ch → Aktuell

Syna-Mitglieder bezahlen:

Einfaches Ausfüllen der Steuererklärung	CHF	40
Ausfüllen der Steuererklärung mit Immobilien	CHF	60
Nicht-Mitglieder bezahlen:	CHF	110

VERANSTALTUNGEN REGION LUZERN

Datum	Anlass	Sektion
15. Februar 2013	Generalversammlung	Kreis Emmen
22. Februar 2013	Generalversammlung	Mittelland Sursee
Öffnungszeiten Regionalsekretariat Luzern Montag bis Donnerstag: 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr / 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr Freitag: Ganzer Tag geschlossen. Termine nur mit telefonischer Anmeldung möglich.		
Öffnungszeiten Arbeitslosenkasse Luzern: Montag bis Donnerstag: 8.30 bis 11.45 Uhr, Freitag: nicht besetzt, ganzer Tag geschlossen. Sprechstunden bitte telefonisch anmelden. Besten Dank.		

Region Olten Solothurn

Syna sagt NEIN zu mehr Nachtarbeit!

Am Dienstag, 8. Januar 2013 startete Syna schweizweit die Unterschriftensammlung zum Referendum gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten von Tankstellen-shops.

Verlängerte Ladenöffnungszeiten bringen eine Verschlechterung der Lebensqualität sowohl für das betroffene Personal als auch für die Bevölkerung.

In Olten und Solothurn sammelt Syna unter anderem am 8., 16. und 24. Januar sowie am 1. und 6. Februar ab 13.30 Uhr bis 17.00 Uhr.



Von links: Zabedin Iseini, Valentin Bühler, Fabio Iseini

Bild: Antonietta Iseini

Region Olten Solothurn

Einladung zur GV der Sektion Solothurn

Der Vorstand lädt die Mitglieder der Sektion Solothurn zur GV am 8. März 2013 im Hotel Astoria (Wintergarten) ein.

Wir freuen uns, euch recht zahlreich begrüßen zu dürfen.

Wo: Hotel Astoria, Solothurn (Wintergarten)

Wann: Freitag, 8. März, 19.00 Uhr

Wie immer werden wir zuerst die GV abhalten, Traktandenliste kann im Internet nachgesehen werden oder liegt dann an der GV auf. Das Gleiche gilt für das Protokoll der letzten GV 2012.

Nach der Versammlung um ca. 20.30 Uhr werden wir gemeinsam ein offeriertes Essen zu uns nehmen. Bitte meldet euch mit der untenstehenden Anmeldung an den Präsidenten, Frederic Schweizer, Fichtenweg 31, 4500 Solothurn, oder per Mail synasolothurn@gmx.ch bis spätestens am 20. Februar an.



----- ✂ -----
Anmeldung

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

Ort: _____

Tel.: _____

Essen: JA Nein

Unterschrift: _____

Anzahl Personen: _____

Region Bern

Das Zwischenzeugnis und seine Tücken

Obwohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Recht auf ein Zwischenzeugnis haben (Art. 330a OR), zieren sich viele Arbeitgeber und Personalverantwortliche, die Wünsche der Mitarbeitenden zu erfüllen. Nur dank gewerkschaftlichem Druck bequemen sich die Verantwortlichen, korrekte und wahrheitsgetreue Zwischenzeugnisse auszustellen.

Die Versetzung seines bisherigen Chefs, hatte unser Mitglied dazu bewogen, ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Syna-Mitglied Maria* forderte es etwa Mitte August ein. Am 7. September 2013 traf das Schreiben unterschrieben vom Geschäftsführer und bisherigen Chef ein. Allerdings liess das Zeugnis inhaltlich wie auch formal sehr zu wünschen übrig.

Auf den Gedanken, ein Zwischenzeugnis zu verlangen, kamen auch die restlichen Kollegen und Kolleginnen. Ein Vergleich zwischen den verschiedenen Zwischen-

zeugnissen ergab, dass der Text überall derselbe war. Nur die Funktionen variierten je nach Stellung und Aufgabe der Betroffenen in einigen Punkten.

Zwischen den Zeilen lesen

Das Zwischenzeugnis Marias enthielt gleich einen groben Schnitzer. Der Geschäftsführer hatte seine Angestellte gleich ein Jahr jünger gemacht und ihren Geburtstag falsch eingetragen.

Wie bei allen Angestellten lasen wir im Zeugnis unseres Mitgliedes, dass seine Leistungen «zur Zufriedenheit» der Firma ausgefallen waren.

Maria gehört zu den Spitzenverkäuferinnen, welche hervorragende Umsätze generieren. Sie ist bei Kunden, Kollegen und Vorgesetzten sehr beliebt, und ihre Qualifikationsgespräche attestieren ihr eine gute Note. Der Fachliteratur über das Arbeitszeugnis entnehmen wir, dass der Ausdruck «zu unserer Zufriedenheit» nichts anderes bedeutet als eine knappe Arbeitsleistung. Und dies wiederum würde in dieser Form die Suche einer neuen Anstellung erheblich erschweren.

Was in diesem Fall hervortritt, ist die Schludrigkeit, mit welcher ein Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandelt. Alle erhielten, wie oben schon beschrieben, genau den gleichen Textlaut. Zurückzuführen ist die Haltung des Arbeitnehmers auf eine Interessenslosigkeit für das Wohl des wichtigsten Gutes eines Unternehmens, des Personals.

Maria suchte zuerst, mündlich das Gespräch mit dem Geschäftsführer, und erklärte ihm ihre Bedenken. Dies geschah Mitte September 2009. Nach mehreren vergeblichen Versuchen hatte Maria schliesslich genug und schaltete die Gewerkschaft Syna ein.

Wie Syna hilft

Mehr als zwei Monate waren vergangen, als sich die Syna Bern mit einem ausführlichen Schreiben an den Geschäftsführer wandte und bat, die entsprechenden Korrekturen im Zwischenzeugnis Marias vorzunehmen.

Wir forderten die Geschäftsleitung auf, den Passus «zu unserer Zufriedenheit» in «zu unserer «vollsten» Zufriedenheit» umzuwandeln. Syna setzte dem Geschäfts-

führer eine Frist und nun ging es ganz schnell: Das Mitglied erhielt drei Tage nach Erhalt unseres Schreibens das korrigierte Zeugnis zugeschickt. Dabei vermissen wir die einfachsten Höflichkeitsregeln, wie beispielsweise eine Entschuldigung für die lange Wartezeit oder für das falsch eingetragene Geburtsdatum. Dies zeigt die herrschende Sorglosigkeit in gewissen Unternehmen und die Missachtung der elementaren Anstandsregeln gegenüber dem Personal.

Anstatt einer Entschuldigung erhielt die betreffende Mitarbeiterin eine Rüge. Die Geschäftsleitung hatte für das Vorgehen der Mitarbeiterin, die Gewerkschaft einzuschalten, überhaupt kein Verständnis. Man könne solche Probleme doch miteinander in einem Gespräch lösen; und genau dies hatte ja die Mitarbeiterin mehrmals ohne sichtbaren Erfolg versucht.

Dies ist nur ein Beispiel von vielen, welche wir in unserer täglichen Arbeit immer wieder vorfinden. Falsche und fehlerhafte Zeugnisse sind an der Tagesordnung. Patrons, die sich einen Deut um die Anliegen der Angestellten kümmern, gibt es mehr, als man glauben möchte. Um solche Probleme zu lösen, sind wir da. Und es ist immer eine Genugtuung, den Mitgliedern wie Maria helfen zu können.

Leider haben wir erfahren, dass die betroffene Geschäftsleitung in Marias Unternehmen keine Mitarbeiter mehr einstellt, welche Mitglieder einer Gewerkschaft sind.

José Castelotte

** Name der Redaktion bekannt*



Zwischenzeugnisse müssen wahrheitsgetreu vom Arbeitgeber ausgestellt werden. Bild: Clipart

Mitteilungen

Sektion Langnau
Hauptversammlung
Samstag, 9. Februar 2013, 17 Uhr
Gasthof zum Goldenen Löwen,
Langnau

Anton Weber, bisheriger Regionspräsident, ist am 27. Oktober 2012, mit sofortiger Wirkung zurückgetreten. Bis zur Delegiertenversammlung am 13. März 2013 leitet der Vizepräsident, Walter Wüthrich, die Geschäfte des Regionalvorstandes.