

Region Bern

## Wenn der Druck zu gross wird

**Veronika\* zog in unsere Region, fand eine neue Arbeitsstelle und durch ihre positive Einstellung sehr rasch Anschluss. Eine Arbeitskollegin wurde zur guten Freundin, mit der sie auch in der Freizeit sehr viel unternahm. Sie arbeitete sich rasch ein, ihre Vorgesetzten lobten ihren Einsatz. Doch der Job wurde zur Belastung.**

Mit einem Vorgesetztenwechsel und den Kündigungen von diversen Angestellten wurde auch die Stimmung innerhalb des Teams immer schlechter. Veronika entspannte sich am Abend immer öfter bei einer Flasche Wein, und auch ihr Zigarettenkonsum stieg.

### Beste Freundin, grösste Feindin

Ihre Probleme besprach sie mit ihrer besten Freundin. Das gab ihr den nötigen Halt, den sie sonst sicher verloren hätte. Zum Glück fand sie innerhalb des Betriebes, in einer anderen Abteilung, eine 50-Prozent-Stelle. So konnte sie ihre Anwesenheit in der alten Abteilung um 50 Prozent reduzieren. Kurz nach dem Wechsel musste sie jedoch erfahren, dass ihre beste Freundin hinter ihrem Rücken schlecht über sie sprach. Alles, was sie ihr anvertraut hatte, erzählte diese allen, die es hören wollten! So wurde ihre einst beste Freundin zur Feindin. Veronika versuchte erfolglos, sich zu wehren. Auch ihre direkte Vorgesetzte teilte die Meinung der anderen und unterstützte Veronika nicht.

### Ein schlechter Freund

Veronika trank immer ein bisschen mehr, bis der Alkohol zur Sucht wurde. Auf der Arbeit machte sie Fehler, manchmal wurde sie auch etwas zu laut. Ihre einst beste Freundin meldete ihre Fehler und ihr Verhalten mehrmals der Vorgesetzten. Ausserdem versuchte sie ständig, alle anderen Frauen gegen Veronika aufzuhetzen.



*Wenn das Arbeitsklima unerträglich wird, kann der Griff zur Flasche verlockend sein. Eine Lösung ist er jedoch nicht. Bild: Walter Wüthrich*

Als wir das erste Mal Kontakt mit Veronika hatten, merkten wir nicht, dass sie ein Alkoholproblem hat. Doch es ist nachvollziehbar, dass Veronika mit der steigenden Belastung immer mehr zu trinken begann und die Fehler und Ausreiter immer schlimmer wurden. Bis zu dem Tag, an dem sie krankgeschrieben wurde, dauerte es nur noch kurze Zeit. Ihre wenigen verbliebenen Arbeitskolleginnen

und -kollegen mussten durch Vorgesetzte erfahren, dass Veronika in eine Therapie geschickt wurde.

### Genesungswünsche und Kündigung

Während ihrer Therapie rief ihre Vorgesetzte an, teilte ihr die besten Genesungswünsche mit und anschliessend, dass sie die Kündigung erhalten werde. Statt Veronika Verständnis und Geduld entgegenzubringen, liess sie sie fallen. Veronika wandte sich ans Team Bern und bat um Hilfe. Mit ihrer Vorgesetzten regelten wir, dass die Sperrfristen eingehalten wurden und sie ein gutes Arbeitszeugnis erhielt.

Heute arbeitet Veronika wieder im gleichen Betrieb, aber in einer anderen Abteilung. Ihr Vorgesetzter weiss über ihre Vergangenheit Bescheid und gibt ihr eine neue Chance.

walter.wuethrich@syna.ch,  
Regionalsekretär

\*Name geändert

## IMPRESSUM MITTELLAND

### Redaktion/Koordination

Elvira Wüthrich,  
elvira.wuethrich@gmail.com

### Regionalredaktion

#### Bern:

Walter Wüthrich,  
walter.wuethrich@syna.ch

#### Deutschfreiburg:

Sabine Michel,  
etoile1@gmx.net

#### Luzern:

Jasmine Progin,  
jasmine.progin@syna.ch

#### Olten/Solothurn:

Zabedin Iseini,  
zabedin.iseini@syna.ch

### Ausgabe 8/16:

Redaktionsschluss: 19. September  
Erscheinungsdatum: 7. Oktober

Region Deutschfreiburg

# Knäckebrot geht nach Rumänien

**Der Brezel- und Zwiebackhersteller Roland AG baut in Murten 20 Stellen ab. Weil die Produktionskosten in der Schweiz ansteigen, will das Mutterhaus Cornu SA die Produktion nach Rumänien verlagern. Sie baut dort eine neue Fabrik. Die restlichen Arbeitsplätze in Murten sind keineswegs gesichert.**

Bei der Roland Murten AG wird derzeit an sechs Produktionslinien gearbeitet. Eine davon wird auf absehbare Zeit geschlossen. Die Folge davon ist der Abbau von 20 Stellen. Der Waadtländer Unternehmer Marc-André Cornu – er ist seit 2009 Eigentümer der Roland Murten AG – bestätigte diese Abbaumassnahmen. Betroffen ist im Werk Murten die Produktion des glutenfreien Knäckebrots, das erst Anfang 2014 lanciert worden war. «Es wird keine Entlassungen geben», beteuert Cornu. «Ein Teil der Mitarbeiter erhält die Möglichkeit, im Cornu-Mutterhaus in Champagne VD zu arbeiten, in einem neuen Laden.» Aus gewerkschaftlicher Sicht ist jeder Abbau, selbst wenn es nur einzelne Stellen sind, für die Entwicklung der Region schmerzlich. Es gilt nun, trotz der Auswirkungen politischer Entwicklungen auf Bundesebene, wie z. B. der Aufhebung des Euro-Mindestkurses, günstige Bedingungen für Unternehmen zu schaffen und so die restlichen Arbeitsplätze zu sichern.

## Neue Fabrik in Rumänien

Weiter bestätigte der Waadtländer Backwarenunternehmer Cornu, dass er in Rumänien eine neue Fabrik für 7 Millionen Euro baut, die Kosten für Bau und Boden zusammengerechnet. Die Anlage biete Platz für 13 Produktionslinien. Das sind etwa so viele, wie der Firma derzeit in Champagne und in Murten zusammen zur Verfügung stehen. Wie bereits die Anlage in Murten wird auch das neue Werk in Rumänien 99 Prozent der Produktion im Ausland absetzen. Und genau diese Abhängigkeit sei in Murten das Problem, hält Cornu fest: «Die Produktion in der Schweiz ist teuer, einerseits wegen der Frankenstärke und



*Droht dem Standort Murten des Backwarenherstellers Roland mittel- oder langfristig das Ende?*

*Bild: Sabine Michel*

andererseits wegen des Schoggigesetzes.» Das ist die Verpflichtung, einen Teil der Rohstoffe in der Schweiz einkaufen zu müssen. Diese Fakten schränken die Firma wirtschaftlich ein: «Wenn wir unsere Produktionskosten und die Preise nicht anpassen können, rennen uns die Kunden weg.» Die Schliessung der Produktionslinie und die Aufhebung der Stellen in Murten sind eine erste Konsequenz des wachsenden Kostendrucks. Weitere Schritte könnten unter diesen Umständen folgen. «Die Zukunft ist ungewiss. Doch es ist sicher, dass es für eine Firma wie die unsrige schwierig ist, unter diesen Umständen in der Schweiz zu produzieren», meint Cornu. Noch ist es nicht so weit. Aber mittel- oder langfristig droht in Murten das Ende einer Industrietradition.

## Swissness-Gesetz = Schoggigesetz

Hiesige Lebensmittelhersteller ziehen vermehrt ins Ausland. Schuld daran ist nicht nur der starke Franken, sondern auch die neue Swissness-Gesetzgebung. Entscheidet sich ein Nahrungsmittelhersteller für den Bezug ausländischer Rohstoffe und verzichtet mithin auf die Swissness, stellt sich für ihn unweigerlich auch die Frage, warum er nicht gleich die ganze Produktion ins Ausland verlagern soll. In der kommenden Ausgabe des Syna Magazins werden wir diese Thematik vertiefen.

**Sabine Michel, Regionalredakteurin,**  
 etoile1@gmx.ch

*Roland Murten AG*

## **Unternehmen mit 77-jähriger Erfolgsgeschichte**

*Roland ist in der ganzen Schweiz und im Ausland für ihre Knäckebrote und Salzbretzeli bekannt. Die Firma wurde 1939 von Leopold Schöffler gegründet und blieb bis 1978 im Familienbesitz. Danach wechselte sie mehrfach den Besitzer. Unter anderem ging sie an Wander, die zur damaligen Sandoz-Gruppe und zur heutigen Novartis gehörte, und kurzzeitig an die Beteiligungsgesellschaft Argos Soditic. 2009 ging Roland an den Feingebäck-Hersteller Cornu SA im waadtländischen Champagne über. Cornu verspricht, dass Roland in Murten einen starken Produktionsstandort haben werde. Daran werde sich auf absehbare Zeit nichts ändern, ein Stellenabbau sei nicht geplant. Die Marke Roland sei im schweizerischen und deutschen Markt gut verankert und mit ihrer hohen Qualität bei den Kunden beliebt. In der Fabrikationshalle in Murten gibt es sechs Produktionslinien. In der gesamten Cornu-Gruppe sind rund 360 Personen angestellt, rund 100 arbeiten in Murten.*



Region Luzern

# Konsultationsverfahren bei Schindler

**Rund ein halbes Jahr ist es her, dass das Konsultationsverfahren bei der Firma Schindler in Ebikon eröffnet wurde. Der erste Schock hat sich gelegt. Die Gedanken daran machen jedoch nach wie vor betroffen und haben auch Spuren hinterlassen.**

Seppi Fecker ist 49 Jahre alt und arbeitet seit 29 Jahren bei Schindler. Seit rund 16 Jahren ist er Präsident der Personalkommission (Peko). Isabel Kiser startete mit 16 ihre Lehre zur Logistikerin bei Schindler. Mittlerweile sind zu den drei Jahren Lehrzeit noch zehn weitere hinzugekommen. Seit rund zwei Jahren engagiert sie sich zusätzlich in der Peko. Ich habe mit den beiden über die vergangenen Monate und das Konsultationsverfahren gesprochen.

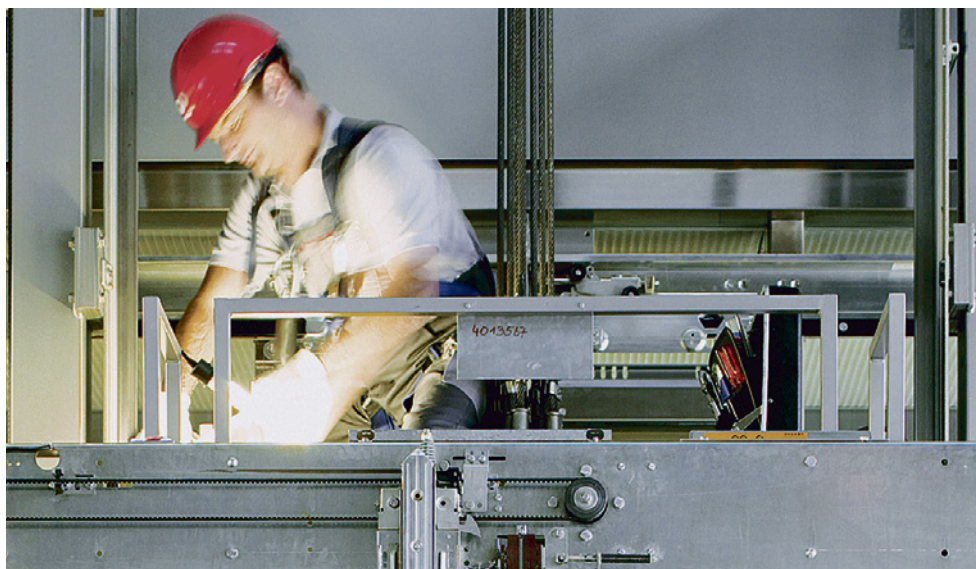
## Eröffnung des Verfahrens

Als Präsident wurde Seppi als Erster direkt von der Geschäftsleitung über die Sozialpartnerinformation in Kenntnis gesetzt. Es hiess, es würde ein Konsultationsverfahren eröffnet, mehr erfuhr auch er nicht. Danach telefonierte er mit seinen Kolleginnen und Kollegen in der Peko. Wie ernst die Situation bereits war, konnte nicht abgeschätzt werden. Seppi rechnete mit einem Abbau von rund 40–50 Stellen.

Isabel war zu diesem Zeitpunkt in den Skiferien. Als Seppi sie anrief, war ihr klar, dass es nun zu einer Umstrukturierung kommen würde. Sie hatte es bereits geahnt: Da sie selbst im betroffenen Geschäftsbereich arbeitete, fiel ihr der Auftragsrückgang auf. Als Seppi dann noch meinte, sie solle den Absatz «Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen» und «Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen» im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) lesen, war alles klar. Nur die Frage, wie viele wohl ihre Stelle verlieren würden, blieb.

## Bevorstehender Stellenabbau

Nach der Sozialpartnerinformation wurde die Belegschaft über den vorgesehenen Stellenabbau informiert. Trotz der Vorahnung vieler waren der Schock



Das Konsultationsverfahren bei Schindler in Ebikon ist abgeschlossen. Bild: Schindler press picture

und die Betroffenheit bei allen sichtbar. Niemand war von einem so grossen Stellenabbau ausgegangen: Von 200 Mitarbeitenden würden bis Ende 2017 ganze 120 ihren Job verlieren. Nebst dem Gefühl von Angst, Unsicherheit und grosser Enttäuschung stellte sich sowohl für Seppi als auch für Isabel die Frage: Bin ich dieser Aufgabe gewachsen? Kann ich die Erwartungen der Belegschaft erfüllen? Niemand sagte es, aber gefordert wurde, dass wir nun kämpfen und nicht einfach alles akzeptieren und Ja sagen.

Die Wochen der Konsultationsverfahren waren sehr intensiv und anstrengend. Es gab viel zu erfragen, zu diskutieren und auszuhandeln. Dabei hatten folgende Punkte einen sehr positiven Einfluss: die gute und kollegiale Zusammenarbeit in der Personalkommission, die wertvolle Unterstützung und das Fachwissen der Sozialpartner sowie das grosse Engagement von allen. Seppi konnte auch von seiner Erfahrung profitieren, und beide empfanden es als hilfreich, dass sie bereits diverse ARC-Kurse besucht hatten. Ebenfalls sehr positiv war, dass sich beide viel Zeit nehmen konnten und ihre Chefs ihnen den Rücken frei hielten. Die grösste Motivation war jedoch, immer wieder das Schulterklopfen einzelner Kollegen und damit die Bestätigung, dass sich der Einsatz lohnte.

Weniger hilfreich waren dagegen die Meinungsverschiedenheiten unter den Sozialpartnern. Eigentlich war das Ziel für

alle klar, nur die Strategie unterschiedlich. So wurden beispielsweise hinter dem Rücken der Peko Aktionen gestartet, welche sich negativ auf das Verfahren auswirkten. Nachdem die Peko ihre weitere Strategie beschlossen hatte, lief auch die Zusammenarbeit sehr gut, und das konstruktive und gute Verhältnis zur Geschäftsleitung blieb nicht auf der Strecke.

## Ein halbes Jahr später

Auch rund sechs Monate nach der Eröffnung des Konsultationsverfahrens ist die Stimmung bei Ebi Works schlecht. Einige sind gekündigt, andere dürfen/müssen in die Frühpensionierung. Da eine weitere Kündigungswelle im nächsten Jahr geplant ist, herrschen nach wie vor Angst und Unsicherheit. Dennoch kann ich abschliessend sagen: Es lohnt sich, zu kämpfen. Letztlich wurden einige Stellen gesichert und ein guter Sozialplan ausgehandelt.

Sowohl Isabel als auch Seppi sind der Meinung, dass ein Konsultationsverfahren Pflicht sein muss. Die Dauer sollte aufgrund der Firmengrösse berücksichtigt werden. Als wichtig erachten beide auch, dass die ganze Belegschaft miteinbezogen wird. Die Mitarbeitenden sollen transparent und ehrlich informiert werden, so wie dies bei Schindler der Fall war.

jasmine.progin@syna.ch,  
Regionalverantwortliche

Region Olten/Solothurn

# Wir gratulieren zum Lehrabschluss!



Bild: Fotolia

**Jedes Jahr schenken wir allen Lernenden eine Lehrabschlussprämie von 200 Franken, sobald sie in die Beitragsklasse gewechselt haben, die dem neuen Lohn entspricht. Damit wir dir die Prämie überweisen können, benötigen wir folgende Angaben:**

- Kopie Fähigkeitsausweis (nicht Notenausweis)
- Name und Adresse des Arbeitgebers nach der Lehre
- Aktuelle Lohnabrechnung, Lohnangaben
- Bank- oder Postverbindung für die Überweisung

**Wichtig:** Der Anspruch auf die Prämie verfällt sechs Monate nach Lehrabschluss. Bring oder schick uns deshalb die aufgeführten Unterlagen möglichst rasch. Ohne entsprechenden Gegenbericht wird dein Mitgliederbeitrag per 1. Januar 2017 automatisch angepasst.

Für Fragen und weitere Infos sind wir wie folgt erreichbar:

**Öffnungszeiten Syna Olten,**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten:  
Schalter: Montag und Mittwoch,  
13.30–17.00 Uhr

Telefon: Dienstag, Mittwoch, Donnerstag,  
9.00–11.30 Uhr/14.00–17.00 Uhr

**Öffnungszeiten Syna Solothurn,**  
Lagerhausstrasse 1, 4500 Solothurn:  
Schalter: Dienstag und Donnerstag,  
14.00–17.00 Uhr

Telefon: Dienstag, Mittwoch, Donnerstag,  
9.00–11.30 Uhr/14.00–17.00 Uhr

Termine ausserhalb der Schalteröffnungszeiten nach Vereinbarung (062 296 54 50, olten@syna.ch).

Team Olten/Solothurn

## VERANSTALTUNGSKALENDER

### Region Luzern

Syna-Jass für Senioren  
Mittwoch, 21. September, 14.00 Uhr  
Restaurant Obergrund (Spatz),  
Obergrundstrasse 103, 6005 Luzern

Bus Nr. 1, Haltestelle Eichhof  
Kosten Fr. 5.– pro Spieler

Mit zugelistem Partner spielen wir einen gemütlichen Jass. Alles zählt einfach. Wir spielen vier Partien mit zwölf Ansagen, nach jeder Runde wird der

Partner gewechselt. Zu gewinnen gibt es Migros-Gutscheine. Nicht-Mitglieder sind herzlich willkommen.

Anmeldung bis 20. September bei  
Joseph Hemmi, Zumhofweg 2,  
6010 Kriens, 041 320 58 15.

### Region Olten/Solothurn

#### Sektion Thal/Gäu

Grillplausch  
Sonntag, 25. September, 14.00 Uhr  
Im Hasenbödli, Laupersdorf

Jedes Mitglied bringt sein Fleisch selbst mit. Salate und Desserts werden durch den Vorstand organisiert. Die Getränke könnt ihr günstig vor Ort kaufen.

Anmeldung bis 18. September bei  
Tamara Häfelfinger,  
tamara.haefelfinger@bluewin.ch

#### Sektion Olten-Zofingen

Raclette-Abend  
Samstag, 3. Dezember  
Infos und Anmeldung:  
info@syna-olten.ch