

garantito

Nr. 3 | 8. Juli 2022

Das Magazin der Gewerkschaft
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du
personnel de la douane

La rivista del sindacato del
personale delle dogane



Ein heisses Eisen

Das Tragen der
Schusswaffe wird zur
grossen Kontroverse

Le feu couve

Le port d'arme a déclenché une
grande controverse

Un'arma nel ginepraio

Il tema dell'arma sta suscitando
grandi controversie



Sektion rhein

Anfang 2022 erhielten die Mitglieder der Sektion rhein die Möglichkeit, Fragen via Garanto an den C Zoll Ost, Kommandant Markus Kobler zu stellen. Es erreichten uns nahezu 50 Fragen: manche allgemeinerer Art, manche konkreter. Der Vorstand dankt den Mitgliedern für das grosse Interesse und die Teilnahme. Es zeigt, dass unsere Mitglieder ein vitales Interesse an ihrer Tätigkeit sowie der zukünftigen Entwicklung des Berufsalltags haben.

Die Sektion sortierte die Fragen nach Themenbereichen und stellten den Fragekatalog dem Chef Zoll Ost Markus Kobler zur Beantwortung zur Verfügung. Am 3. Mai traf sich der Vorstand der Sektion rhein mit dem C Zoll Ost in Chur zur Besprechung der Antworten. Der Vorstand erhielt, soweit dies möglich war, einen direkten und authentischen Einblick in die Überlegungen und Entscheide der letzten Zeit. Wir konnten feststellen, dass dem C Zoll Ost die Anliegen der Mitarbeiter sehr am Herzen liegen. Danke an Markus Kobler danken für das angenehme, offene und interessante Gespräch, das von gegenseitigem Respekt, Verständnis und Anerkennung geprägt war.

Victor Luisio

PENSIONIERTE

Nordwestschweiz

Wandergruppe "guet z'Fuess": Im Juli keine Wanderung. Donnerstag, 18. August 2022: Wanderung in Titterten. Treffpunkt: 9:15 Uhr Bahnhof Basel SBB. 9:31 Zug bis Liestal, 9:52 Bus nach Titterten, Kante E.

Wanderung: Titterten-Liedertswil, kurzer, steiler Anstieg und auch Abstieg, 100m+, 100m-, ca. 1 Std.

Einkehr: Tschoppenhof ca. 11:30, anschliessend einfache Wanderung nach Oberdorf, ca. ¾ Std., für Nichtwanderer unbedingt Rücksprache mit Walti Kräutli, Tel. 061 322 85 68 (ev. 077 417 41 05 am Wandertag)

Voranzeige: 15. September Grillwanderung zu Fredi Lauber von Oberwil nach Frankreich.

Walter Kräutli

Schaffhausen

Genererversammlung vom 22. Februar 2022: Obmann Matthias Rahm begrüsst im Restaurant zum alten Schützenhaus in Schaffhausen 17 Mitglieder zur jährlichen Generalversammlung. Matthias Rahm gab folgende Mutationen bekannt: Zuzüge 7, Austritte 2, Todesfälle 3. Die Pensioniertengruppe Schaffhausen zählt gegenwärtig 102 Mitglieder.

Alle Vorstandsmitglieder werden in ihren Funktionen bestätigt. Die Mitglieder beschlossen als Jahresausflug eine Reise zum Kemmeriboden-Bad. Peter Bucher, Mitglied des Zentralvorstandes, informierte über die aktuellen Geschehnisse und Veränderungen im BAZG. Immer am ersten Dienstag im Monat findet das Treffen der pensionierten Kollegen im Restaurant zum alten Schützenhaus in Schaffhausen statt.

Kurt Ammann



Momentaufnahme aus der Delegiertenversammlung von Garanto mit Benedikt Weibel, ex CEO SBB

Sektion Zürich

26. Juli 2022: Carausflug mit der Fa. Hess Car AG nach Basel. Einsteigeorte: 6.45 Uhr ab Embrach, Garage Hesscar AG – 7.00 Uhr ab Bülach, Kreuzstr. 1, Bushaltestelle – 7.10 Uhr ab Bachenbülach, Dorfstr. 1 – 7.30 Uhr ab Kloten, Bahnhof SBB. Fahrt mit Kaffeehalt nach Basel; Schifffahrt auf dem Rhein mit Mittagessen auf dem Schiff; am Nachmittag Besichtigung der Saline Riburg (120 Minuten), anschliessend Heimfahrt. Kosten: Fr. 120.– pro Person bei mind. 15 Teilnehmern (inklusive Carfahrt, 2-mal Kaffeehalt, Schifffahrt mit Mittagessen und Besichtigung).

Anmeldungen bis Freitag 15. Juli 2022 (Name, Anzahl Personen, Einsteigeort) an Viktor Zäch, Hohrainlstr. 43, 8302 Kloten, 044 803 90 94, 079 812 43 89, victor.zaech@bluewin.ch

Wanderungen Graue Bären.

5. Juli: An der Reuss. Route: Unterlunkhofen–Bremgarten (Mi). Distanz: 8 km. Auf-/Abstieg: 107/143 m. Treffpunkt: Gemeindehaus Unterlunkhofen, 9.17 Uhr. Billett: Unterlunkhofen Gde.-Haus; retour ab Bhf Bremgarten. Wanderleiter: René Fischer.

2. August: Am Rhein. Route: Diessenhofen–Schaffhausen (Mi). Distanz: 10,4 km. Auf-/Abstieg: 53/71 m. Treffpunkt: Bahnhof Diessenhofen, 9.12 Uhr. Billett: Bhf Diessenhofen; retour ab Bhf Schaffhausen. Wanderleiter: René Fischer.

6. September: Zürcher Oberland. Route: Dürnten–Wolfhausen (Mi)–Feldbach. Distanz: 9,46 km. Auf-/Abstieg: 139/223 m. Treffpunkt: Dürnten Etzelstrasse, 9.15 Uhr. Billett: Dürnten Etzelstrasse; retour ab Bhf Feldbach. Wanderleiter: Viktor Zäch.

Viktor Zäch

REPORTAGE 4-7

Die GPK des Ständerats nimmt das heisse Eisen in die Hand

Teil 1: Die Bewaffnung der Zoll-mitarbeitenden ritzt an den Gesetzen

Die Bewaffnung ist eine ständige Herausforderung auf allen Ebenen

Teil 2: Dr. Markus Mohler, Rechts-
experte, beantwortet rechtliche
Fragen zur Bewaffnung des zivilen
Personals

GEWERKSCHAFTSPOLITIK 8-10

Die Mehrheit vertraut der Führung nicht

Garanto hat ein Stimmungsbild des
BAZG-Personals erhoben



Verzicht auf die Waffe soll keine Nachteile bringen

Die Delegierten haben am 13. Mai in
Olten getagt

Ukraine: Arbeitsplätze auch gegen Kriegshandlungen schützen

Ukrainische Gewerkschafter:innen
besuchten neulich den SGB

PORTRAIT 11

«Ich denke, dass wir noch grosse Kämpfe führen müssen»

Marie-Eve Kaser im Portrait

PENSIONS KASSEN 12

Die AHV 21 muss abgelehnt werden

Die AHV-Revision kommt im Septem-
ber wieder vors Volk

RECHT 13

Kurzurlaub während der Arbeitszeit

MIX | KUMMERBOX 34/35

REPORTAGE 14-17

La CdG du Conseil des Etats s'attaque à un sujet brûlant

1^e partie: L'extension de l'armement
du personnel de l'OFDF doit être
suspendue

L'armement est un défi permanent à tous les niveaux

Dr. Markus Mohler, expert juridique,
répond à des questions juridiques sur
l'armement du personnel civil

POLITIQUE SYNDICALE 18-20

La majorité n'a pas confiance en la direction

Garanto a réalisé un sondage sur l'état
d'esprit des membres sur leur lieu de
travail

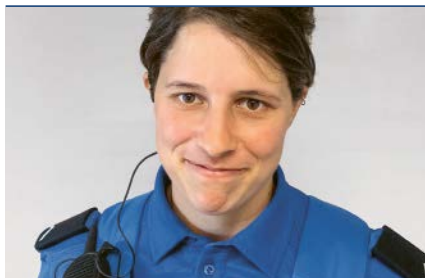
Renoncer à l'arme ne doit pas désavantager

Les délégués se sont réunis le 13 mai
à Olten

Protéger les emplois ukrainiens – aussi contre les actes de guerre

L'USS a invité des représentants des
fédérations syndicales ukrainiennes

PORTRAIT 21



«Je pense que nous avons encore de grandes luttes à mener»

Interview de Marie-Eve Kaser

CAISSE DE RETRAITES 22

L'AVS 21 doit être refusée

La révision de l'AVS repasse devant le
peuple en septembre

DROITS 23

Congé de courte durée sur le temps de travail

DIVERS | BOÎTE À SOUCIS 34/35

REPORTAGE 24-27

La CdG del Consiglio degli Stati entra nel ginepraio

La questione dell'arma per il personale
doganale resterà in attesa di soluzione
fino al 23 settembre



Portare un'arma è una questione delicata sotto diversi aspetti

Markus Mohler, esperto in diritto,
spiega il suo punto di vista sul porto
dell'arma

POLITICA SINDACALE 28-30

Sondaggio: Poca fiducia nella direzione

Un sondaggio Garanto svela lo stato
d'animo dei suoi membri sul posto di
lavoro

Rinuncia all'arma non deve comportare penalizzazioni

I delegati si sono riuniti il 13 maggio a
Olten

Ucraina: Proteggere i posti di lavoro anche contro gli atti di guerra

L'USS ha invitato a un incontro i
rappresentanti del governo e delle
associazioni sindacali ucraini

RITRATTO 31

«Per noi come sindacato si prospettano delle lotte molto impegnative»

Marie-Eve Kaser nell'intervista

CASSA PENSIONI 32

L'AVS 21 deve essere respinta

I votanti si pronunceranno in settem-
bre sulla riforma dell'AVS

DIRITTI 33

Brevi assenze durante il tempo di lavoro per visite mediche

VARIE | CASSETTA DEI CRUCCI 34/35

Die GPK des Ständerats nimmt das heisse Eisen in die Hand

Die Ausweitung der Bewaffnung des BAZG-Personals soll faktisch sistiert werden bis zum 23. September. Die ständerätliche Geschäftsprüfungskommission erkennt: Das Vorgehen des BAZG ist zumindest politisch fragwürdig und muss zuerst mit einer Gesetzesrevision definiert werden. Für Dr. Markus Mohler, Jurist und ehemaliger Polizeikommandant, ist das Vorgehen des BAZG rechtlich falsch und verfassungswidrig, und zwar aus vielen Gründen.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Es ist sehr selten so schwierig, Aussagen für einen Artikel zu bekommen, wie es für diesen Artikel war. Die Diskussion um die Waffe ist offenbar ein heisses Eisen, über das keine Beteiligten und auch manche interessierte Unbeteiligte sprechen wollen oder können. Dennoch kamen spannende Ansätze zustande, aus juristischer Sicht, aber auch aus personalrechtlicher.

Einzelne ehemalige zivile BAZG-Mitarbeitende gaben zwar ihre Gedanken zu ihren Abwägungen preis, wollten aber nicht mit Namen hinstehen, aus Angst vor Nachteilen oder Konfrontationen am Arbeitsplatz. Der heutige Präsident der Konferenz der kantonalen Polizeikommandanten (KKPKS) wollte sich kategorisch auf keine Weise zum Thema Bewaffnung äussern, insbesondere im Zusammenhang mit dem BAZG. Verständlicher war die Reaktion des BAZG, das wir einluden, auf unsere Recherche Stellung zu nehmen. Die Medienstelle teilte uns mit, man werde sich zum Thema im Moment nicht öffentlich äussern. Alles ist auf den 23. September verschoben. Bis dann soll der Bundesrat auf die Empfehlungen der Geschäftsprüfungskommission des Ständerats (GPK-S) Stellung nehmen.

Die Bewaffnung ist in vieler Hinsicht kritisch

Auf vier Ebenen ist die Bewaffnung des zivilen Personals – und im Prinzip auch des zukünftigen – problematisch bis unzulässig. Es gibt die rechtliche Ebene (Spielraum im jetzigen Zollgesetz), die institutionelle (Entscheidungshoheit, Verfassungsfragen, Zuständigkeiten



Feuer unterm Dach: Die Bewaffnung hat eine grosse Kontroverse ausgelöst.

der Grenzschutz), arbeitnehmerische (Zumutbarkeit und Anforderungen) und ökonomische (Bewaffnung, Ausbildung und Wiederholungskurse).

Im Gespräch mit Dr. Markus Mohler (folgende Doppelseite), ehem. Dozent

für öffentliches, spezielle Sicherheits- und Polizeirecht an zwei Universitäten, mit Fokus auf Staats-, Verfassungs-, Sicherheits-, Verwaltungsrecht und Grundrechte, früher Staatsanwalt und dann Kommandant der Kantonspolizei

Basel-Stadt, hat zu allen diesen Ebenen eine klare Analyse parat.

«Das Bundesamt für Justiz schoss aus allen Rohren»

In erster Linie findet er den GPK-S-Bericht sogar sehr sanft. «Da hat die GPK den Bundesrat mit Samthandschuhen angefasst», urteilt er. Mohler sieht die Vorgehensweise des BAZG in der Transformation als rechtswidrig und verfassungswidrig, ohne Wenn und Aber. Seinerzeit hatte er das Vernehmlassungsverfahren zum neuen Zollgesetz verfolgt und sogar die Ämterkonsultation verlangt und gelesen. «Das Bundesamt für Justiz hat aus allen Rohren gegen den Entwurf geschossen», weiss er.

«Vor allem ein ökonomischer Unsinn»

Bis neulich vertrat das BAZG jedenfalls die Auffassung: Eine Bewaffnung ausserhalb des GWK gemäss Art. 228 ZV sei rechtens. Die Zweifel aus Sicht von Garanto sind jedoch nie kleiner geworden – mit dem GPK-S-Bericht haben sie sich bestätigt. Artikel 106 des aktuellen Zollgesetzes gewährleistet, dass das Grenzwachtkorps zur Erfüllung seines Auftrags Waffen und andere Zwangsmittel benutzen darf. Der Bundesrat bestimmt auf Verordnungsbasis die Regeln für das übrige Personal des BAZG. Hier untersteht er aber gewissen übergeordneten Vorgaben, teils verfassungsrechtlich. Es braucht gute Gründe, um jemanden zu bewaffnen (vgl. Militärverwaltung, Seite 7).

Im Prinzip ist die Bewaffnung der Aspirant:innen auch nicht zwingend. «In manchen Polizeidiensten ist rund ein Drittel unbewaffnet», sagt Mohler. Chemiker, Forensikerinnen, Analytiker, Verwaltungsangestellte, die keine Waffe tragen. So viele Angestellte zu bewaffnen, sei «vor allem ein ökonomischer Unsinn», sagt Mohler. Ausserdem schliesst man potenziell hervorragende, hochqualifizierte Zollfach-Aspirant:innen aus, nur weil sie sich für einen bewaffneten Einsatz nicht eignen. Wer aufgrund gesundheitlicher Probleme eines Tages die Waffe niederlegen müsste, müsste man intern versetzen, weiss Mohler. Das BAZG hat bereits zugesichert, dass dem bestehenden

WORTE DER PRÄSIDENTIN

Es braucht Rechtssicherheit für die Mitarbeitenden!

Am 30. Mai 2022 wurde der Bericht der ständerätlichen Geschäftsprüfungskommission (GPK-S) zur Transformation veröffentlicht. Die Transformation ist ein riesiges Bundesprojekt, das weitgehende Auswirkungen hat. Die Digitalisierung ist verbunden mit einer grossen Reorganisation – und neuen Berufsbildern und Aufgaben.

Zahlreiche Kritikpunkte von Garanto werden nun von der GPK-S bestätigt, darunter der ungenügende Einbezug der Mitarbeitenden in die Transformation und die Schaffung von «faits accomplis». Es braucht den umfassenden Einbezug der Mitarbeitenden!

Nach dem GPK-Bericht ist es für mich unverständlich, dass der Bundesrat sich nun bis im September Zeit lässt für eine Stellungnahme. Besonders störend ist, dass er nicht bereit ist, kurzfristige Massnahmen zu ergreifen. Genau das war unsere Forderung: Mit kurzfristigen Massnahmen auf die Kritikpunkte eingehen. Und diese Forderungen sind richtig und wichtig, um mehr als nur die Zollmitarbeitenden und Grenzwächter:innen zu schützen, sondern die Transformation gesetzeskonform umzusetzen.

Sarah Wyss, Präsidentin

Personal ohne Waffe ein ihren Fähigkeiten und Ausbildung entsprechender Arbeitsplatz garantiert ist. Also warum der Waffenzwang für alle Neuen?

Grenzsicherheit ist Kantonssache

Zwischen dem BAZG und den Kantonen gäbe es zudem Zuständigkeitskonflikte, führt Mohler ins Feld: «Grenzsicherheit ist Aufgabe der Kantone und somit ihrer Polizeien.» Der Bund dürfe nur sich selbst schützen, also Bundesrat, Bundeshaus, teilweise das Diplomatenkorps. «Der Anspruch, dass jetzt das BAZG eine Bundeskriminal- und Sicherheitspolizei wird mit Kompetenzen im ganzen Staatsgebiet, ist verfassungswidrig. Zweimal hat das Volk die Bildung einer Bundes-Sicherheitspolizei abgelehnt, und die mobile Sicherheit ebenso. Das gilt immer noch.»

Es deutet also einiges daraufhin, dass auch in Zukunft viele Fragen geklärt werden müssen, wohin die Reise führt. Stand jetzt führt sie nicht dorthin, wo die BAZG-Führung denkt. Darum fordert die GPK-S eine faktische Sistierung von Bewaffnung und Uniformierung. Denn wenn Dutzende Millionen für Hunderte Schusswaffen und Schutzwesten ausgegeben werden, würde das BAZG wieder Tatsachen schaffen, die das Parlament bei der künftigen Zollgesetzrevision zähneknirschend einfach absegnen müsste. Das gilt wohl auch

für die Weiterbildung Allegra in ihrer jetzigen Form.

Mohler: Uniformierung sekundär

Die einheitliche Uniformierung, die manchen Zollfachspezialist:innen Sorgen bereitet, relativiert Mohler hingegen. Bei der Polizei habe die gleiche Uniformierung für Bewaffnete und Unbewaffnete noch keinen Anlass für vertiefte Analysen gegeben. «Wir haben ja auch keine amerikanischen Verhältnisse», sagt Mohler. Die Angst sei verständlich, aber leicht übertrieben.

Jenes Personal, das sich mit der Bewaffnung schwertut, hat derweil klarere Sorgen. Wer sich nicht bewaffnen will oder beim Schusswaffen-Test nach der dreimonatigen Ausbildung scheitert, verliert seine aktuelle Stelle, und man weiss nicht, an welche Stelle man versetzt wird – trotz Zusicherung des BAZG, eine seinen Qualifikationen angemessene Stelle zu bekommen. «Personalrechtlich gesehen, haben diese Angestellten die «Zwei am Rücken», sagt Mohler. «Für jene, die schon lange im BAZG sind, halte ich die Bewaffnung als möglicherweise unzulässig – aber in dieser Detailfrage bin ich nicht Experte.» Wiederum: Das BAZG würde die hohen Qualifikationen mancher Mitarbeitenden opfern wegen des Waffentragens, das möglicherweise unnötig ist.

Die Bewaffnung ist eine ständige Herausforderung auf allen Ebenen

Das Waffentragen einzuführen, ist nicht so einfach, wie es sich viele vorstellen. Manche BAZG-Angestellte sind nicht geeignet, und selbst wenn, stellen sich persönliche, juristische und personalrechtliche Fragen rund ums Tragen der Waffe. Dies betrifft BAZG-Angestellte wie Bund gleichermaßen. Dr. Markus Mohler erklärt seine Sicht der Dinge.

Text: Riccardo Turla (Redaktion), Michel Bachar (Interview-Fragen)

Die Waffenfrage ist in persönlicher Hinsicht heikel und geht mit Anforderungen ans Personal, an den Aufgaben und am Arbeitgeber einher. Welche Fragen muss man sich stellen, wenn man Angestellte neu bewaffnen will? Wir haben Markus Mohler ein Pflichtenheft eines durchschnittlichen zivilen Zollfachspezialisten gesendet, und haben ihn gefragt, ob und wie eine solche Person für Polizeiaufgaben und die Schusswaffe geeignet wäre.

Herr Mohler, denken Sie, dass es möglich wäre, heutige Zollfachspezialisten für Polizeiaufgaben umzuschulen?

Es geht meines Erachtens nicht um eine Umschulung, sondern um eine an bestimmte Voraussetzungen geknüpfte, sehr anspruchsvolle Zusatzausbildung, die insgesamt Monate in Anspruch nimmt. Es braucht eine eingehende Ausbildung im Recht: Verfassungsrecht, Grundrechte, Verhältnismässigkeitsprinzip in schwierigsten Situationen, spezifische Gesetze (Schusswaffenbestimmungen, Strafgesetzbuch), Ethik. Die Ausbildung muss den Anforderungen der «Grundprinzipien für die Anwendung von Gewalt und den Gebrauch von Schusswaffen durch Beamte mit Polizeibefugnissen» vom 14.12.1990 (UNO Resolution 45/120) entsprechen. Diese Grundprinzipien sind 2013 vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EMGR) für den ganzen EMRK-Raum für verbindlich erklärt worden. Ebenso muss die Ausbildung dem Europäischen Kodex für die Polizeiethik des Ministerkomitees des Europarates vom 19.9.2001 genügen. Das verlangt nicht nur eine eingehende



© Bild: Riccardo Turla

Markus Mohler ist Experte u.a. in Verfassungsrecht, Staatsrecht und Verwaltungsrecht.

theoretische Ausbildung, sondern auch praktische Übungen und erste Einsätze unter sehr naher Führung durch speziell

ausgebildete Unteroffiziere in verschiedener Form. Dazu kommt unerlässlich eine eingehende taktische Ausbildung, nicht zuletzt, um einen Schusswaffeneinsatz zu vermeiden.

Dr. Markus Mohler

Doktor in Jurisprudenz, in Binningen/BL wohnhaft. 1967–79 Staatsanwalt, dann bis 2001 Kommandant der Kantonspolizei Basel-Stadt, zusätzlich unter anderem Präsident der Kantonalen Polizeikommandanten (KKPKS, 1993–96). Er hatte einen Lehrstuhl an der Uni Basel 2005–11 und Uni St.Gallen 08–12 in öffentlichem, speziell Sicherheits- und Polizeirecht und hat Dutzende Publikationen zu juristischen Themen veröffentlicht.

«Es ist meines Erachtens nicht möglich, eine Person, die bisher ausschliesslich im administrativen Bereich tätig war, zum Schusswaffeneinsatz umzupolen.»

Viele Zollfachleute wissen, mit dem Verzicht der Waffe verlieren sie ihre gewohnte Stelle. Wie denken Sie über diese Ausgangslage für die Frage, ob sie sich bewaffnen sollen?

Die Bewaffnung bzw. der Schusswaffeneinsatz setzt Anforderungen an die individuelle Eignung voraus, die

In der Militärverwaltung sind die Regeln fürs Waffentragen definiert

Vergangenen März hat das Parlament in der Frühlingssession das neue Militärgesetz verabschiedet. Darin ist neu formuliert, ob und wie das zivile Verwaltungspersonal bewaffnet werden soll. Dr. Marc Wegmüller gibt Auskunft: «Der neue Art. 92 Absatz 3 des Militärgesetzes sieht neu vor: «Die Angestellten der Militärverwaltung des Bundes (das sind die Zivilen) sind zur Anwendung polizeilichen Zwangs und polizeilicher Massnahmen nach dem ZAG (Zwangsanwendungsgesetz) berechtigt, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlich ist.» Der vierte Absatz besagt, der Bundesrat regle die Aufgaben und Ausbildung für die Polizeibefugnisse und Waffengebrauch der Angestellten. In der Verordnung für das ZAG wird demnächst im SR 364 ergänzend festgehalten, für welche Aufgaben der Bundesrat das zivile Personal bewaffnen darf. Gesetz und Verordnung sind dann klar und präzise.

«Das ist wahrscheinlich das, was beim Zollpersonal vermut-

lich ein bisschen fehlt», sagt Wegmüller, betont aber, dass er sich das jetzige Zollgesetz diesbezüglich nicht genau angesehen hat.

Das Gesetz erlaubt also Spielraum innerhalb der Grenzen, die das ergänzte SR 364 (Ziffer 3) vorgeben wird. Kann der Bundesrat also fordern, dass die Zivilen zum Beispiel zum Fensterputzen auch Waffe tragen müssen? «Nein», sagt Wegmüller, «es braucht eine gewisse Verhältnismässigkeit, und es muss im öffentlichen Interesse sein, und verfassungsmässig wäre das sowieso nicht.»

Jedoch werden selten bundesrätliche Verordnungen im Prozessweg angefochten, wie Wegmüller weiter ausführt. Er würde für diesen Fall nicht den Rechtsweg beschreiten, sagt er. «Letztlich müsst ihr Zollangestellte euer Dilemma vermutlich auf dem politischen Weg lösen. Offenbar gibt es verschiedene Meinungen, das heisst, einen politischen Diskurs.»

heute von den GWK-Mitarbeitenden verlangt wird. Es ist meines Erachtens nicht möglich, eine Person, die bisher ausschliesslich im administrativen Bereich tätig war, d.h. für Aufgaben, die nicht in Sekundenbruchteilen heikelste Entscheidungen über die psychische und physische Unversehrtheit anderer zu treffen verlangen, ohne die individuellen Eignungen (Charakter, Entscheidungsfreudigkeit, Nervenkostüm, Physis) so «umzupolen». Auch bei solchen, die die polizeiliche Aufnahmeprüfung bestanden haben, zeigt sich immer wieder im Laufe der Ausbildung, dass sie doch nicht geeignet sind.

Welche Risiken gibt es?

Es besteht eine Vielzahl von Risiken. Zuoberst auf Stufe Departement/BAZG: Im Falle eines rechtswidrigen Schusswaffeneinsatzes eines nicht hinreichend ausgebildeten Mitarbeitenden tragen die obersten Kader auch eine strafrechtlich erfassbare Verantwortung. Auf Stufe der Einzelnen: ein rechtlich nicht zulässiger oder taktisch/technisch fehlerhafter Schusswaffeneinsatz. Unter Umständen auch das Gegenteil: kein Schusswaffeneinsatz, obwohl angezeigt oder unverzichtbar, aus psychischer Überforderung. Abgesehen davon ist jeder Schusswaffeneinsatz auch für gut ausgebildete Mitarbeitende eine psychische Belastung, mindestens für

eine gewisse Zeit. Kommt es zu Verletzungen oder gar einer Tötung, können Belastungsstörungen zurückbleiben. Das ist individuell unterschiedlich und hängt auch von der eigenen Auseinandersetzung mit dem Geschehen ab: Was habe ich falsch, was richtig gemacht, war es vermeidbar?

«Jeder Schusswaffeneinsatz ist auch für gut ausgebildete Mitarbeitende eine psychische Belastung»

Wenn eine Person nicht gern die Waffe trägt, kann es ihr generell wohl sein mit Pfefferspray, Schlagstock und Handschellen?

Auch der Umgang mit diesen Zwangsmitteln muss eingehend gelernt sein. Die Anforderungen sind tiefer als bei der Schusswaffe, da es sich um nicht tödliche Mittel handelt. Aber auch diese können bei falscher Handhabung rechtswidrig und/oder gefährlich sein. Dann drohen Strafverfahren.

Wenn Sie für die Rekrutierung des Personals zuständig wären: Welche Fragen würden Sie bei einem Vorstellungsgespräch stellen, bevor Sie den Neuen eine Schusswaffe überreichen würden?

Meines Erachtens kann dies nicht mit einem Vorstellungsgespräch erledigt

werden. Damit würden die wesentlichen Punkte übergangen. Es braucht den ganzen Prozess einer Aufnahmeprüfung ins GWK, analog zur Polizei. Im polizeilichen Sektor wurde nicht ohne Grund den bisherigen Gemeindepolizeien, deren Mitarbeitende die Anforderungen der Schlussprüfung nach der polizeilichen Grundausbildung (nun zwei Jahre) nicht erfüllen, die Bezeichnung «Polizei» entzogen.

Was würden Sie Mitarbeitenden empfehlen, die aus ethischen Gründen nicht ins Militär gegangen sind?

Dann scheint mir eine berufliche Verwendung in Funktionen, bei denen diese Mitarbeitenden Zwang anwenden, eventuell gar die Schusswaffe einsetzen müssen, widersinnig.

Welche Wiederholungskurse und -übungen braucht es Ihrer Ansicht nach, um für den Waffeneinsatz tauglich zu bleiben?

Es braucht praktische Wiederholungsübungen (mehrere pro Jahr). Es geht dabei nicht nur um die Schiessfertigkeiten: Es braucht bspw. mit auf Videos dargestellten Szenen das Simulieren heikler Situationen. Damit können Polizeiangehörige immer wieder ihre Entscheidungskriterien und -abläufe in solchen Situationen trainieren.

Die Mehrheit vertraut der Führung nicht

Wir haben mittels Online-Umfrage ein Stimmungsbild der Mitglieder am Arbeitsplatz gemacht. Es zeigt sich: Der Mangel an Vertrauen in die Führung ist deutlich.

Text: Riccardo Turla, Redaktion und Grafiken

Eine kleine Arbeitsgruppe hat sich der Aufgabe angenommen, ein Stimmungsbild des Personals zu erheben. Eine Online-Umfrage mit fünf inhaltlichen Fragen wurde an alle Garanto-Mitglieder gesendet. Das Ausfüllen war freiwillig, das Weiterleiten des Umfrage-Links erlaubt, und so kamen 1194 Antworten zustande, allesamt anonym und nicht rückverfolgbar.

Da die allermeisten Antworten von Mitgliedern kamen, kann man nicht von einer repräsentativen Umfrage sprechen. Es gibt auch keine Kontrolle, dass alle Teilnehmenden tatsächlich BAZG-Angestellte sind. Ebenso fehlen Vergleichswerte, sprich Kontrollgruppen. Dennoch zeigte sich insbesondere punkto Vertrauen in die Führung ein deutlich negatives Bild. 74% der Zivilen und 55% der Grenzwächter:innen gaben an, «kein Vertrauen» oder «wenig Vertrauen» in die von der Führung eingeschlagene Strategie zu haben. Lediglich 10 Prozent der Zivilen resp. 21 Prozent der Grenzwächter:innen haben diese Frage positiv beantwortet.

Zivile sind deutlich unzufriedener

Die fünf Fragen (im Kasten) betrafen die persönliche Zufriedenheit, die Work-Life-Balance, die körperliche und geistige Gesundheit, die berufliche Zukunft und das Vertrauen in die Führung.. Nicht überraschend fielen die Antworten der Zivilen durch das Band kritischer aus als die des Grenzwachtkorps. Letztere profitieren bald von einem höheren Lohn und einer vielseitigeren Arbeit, kannten bereits Nachtschichten und Wochenendeinsätze, sind von der Ausbildung, vom Typ und von der Berufserfahrung her eher selbstbewusst in Sachen Sicher-

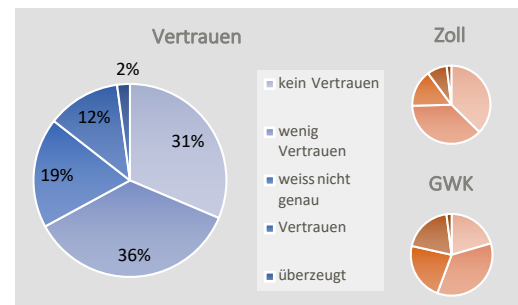
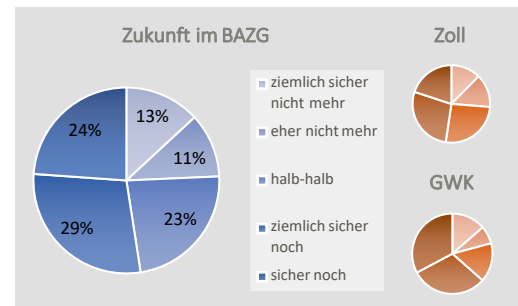
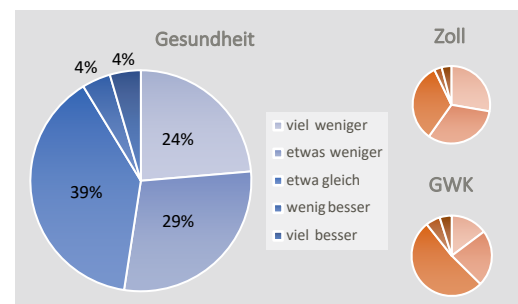
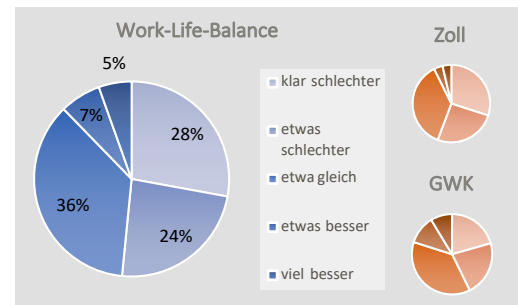
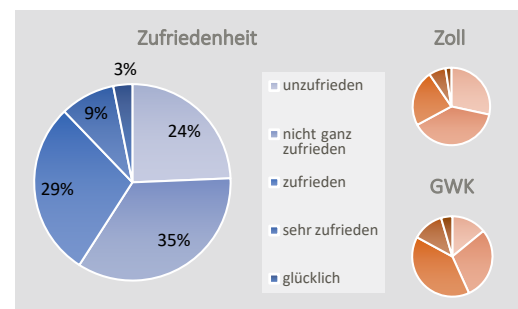
heit und fürchten nicht um ihre berufliche Zukunft. In dieser letzten Frage, wo sich die Umfrageteilnehmer:innen in fünf Jahren sehen, waren die Zivilen ebenfalls viel kritischer als die GWK-Mitglieder.

Viel Kritik in den Kommentaren

Auch in den anderen vier Fragen fielen die Antworten eher negativ aus. Allerdings ist hier die Deutlichkeit nicht so ausgeprägt, als dass man daraus eindeutig auf die Gesamtheit des Personals schliessen könnte. Keine auffälligen Unterschiede waren zwischen den Geschlechtern auszumachen. Dafür zeigte sich das Bild, dass ältere Angestellte tendenziell kritischere Antworten lieferten. Aufschlussreich waren auch die persönlichen Bemerkungen in freier Form. Hier kristallisierten sich vier Kritikpunkte besonders heraus: Chaos und Unklarheiten, schlechte Moral, schlechte Kommunikation und der Glaube, dass die Transformation so nicht funktionieren wird.

Die fünf Fragen

1. Wie schätzen Sie Ihre persönliche Zufriedenheit ein?
2. Wie hat sich Ihre Work-Life-Balance seit 2022 verändert?
3. Wie sicher fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz bezüglich körperlicher und geistiger Gesundheit im Vergleich zu 2021?
4. Werden Sie in fünf Jahren noch beim BAZG arbeiten?
5. Haben Sie Vertrauen in die Strategie der Führung bezüglich der Transformation?



Die Kuchendiagramme zeigen die Verteilung der Antworten. Je dunkler der jeweilige Sektor, desto positiver die Antwort. Rechts in oranger Farbe lassen sich die Antworten der zivilen Angestellten und den Mitgliedern des GWK vergleichen.

Verzicht auf die Waffe soll keine Nachteile bringen

Am 13. Mai fand die 6. Delegiertenversammlung in Olten statt. Die Delegierten wollen die Zusicherung, dass der Verzicht auf die Waffe keine negativen Konsequenzen für die einzelnen Angestellten haben darf. Zudem verabschiedeten sie die Resolution mit Forderungen an die Führung des BAZG.

Text und Bild: Riccardo Turla, Redaktion

Die Delegierten diskutierten am 13. Mai insbesondere über die Bewaffnung der Zollfachleute. Ein weiterer Höhepunkt war das Referat von Benedikt Weibel. Das Präsidium liess zum Schluss die Resolution absegnen für eine bessere Integration des BAZG-Personals in der Transformation.

Die Delegiertenversammlung begann mit der Präsidentialrede. Präsidentin Sarah Wyss betonte darin, dass eine Transformation nur mit dem Personal zusammen erfolgreich sein kann. Sie kündigte ebenfalls ein mögliches Referendum gegen die BVG-Reform an, wenn sie nicht zufriedenstellend sein werde.

Die 18 anwesenden Garanto-Delegierten beauftragten einstimmig das Präsidium, mit dem BAZG über den Verzicht auf die Waffe zu verhandeln. Das BAZG soll in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten, dass ein Verzicht auf die Waffe für jegliches Personal keine beruflichen Nachteile nach sich zieht – sowohl für Zollfachleute als auch für die Revisor:innen und Zollassistent:innen.



Die Delegierten lauschten dem Referat von Benedikt Weibel (am Redepult).

Weitere Bilder auf den Seiten 34/36

Zudem soll das BAZG das Waffentragen explizit begründen.

Transformation muss mit den Mitarbeitenden vollzogen werden

Die Delegierten genehmigten ausserdem den Tätigkeitsbericht und die Jahresrechnung 2021 ebenfalls einstimmig, ebenso das Budget 2022, das einen kleinen Verlust vorsieht. Die Delegierten folgten dem Antrag des Präsidiums,

1000 Franken an Solidar Suisse zu spenden für dessen Projekte in Rumänien. Klaus Thieme, Programmverantwortlicher von Solidar Suisse, erläuterte die Arbeit des Hilfswerks im Grenzgebiet Rumäniens zur Ukraine. Dort beteiligt sich Solidar Suisse an der Versorgung und Unterstützung von ankommenden ukrainischen Flüchtlingen.

Am Nachmittag folgte das Referat von Benedikt Weibel, in dem er anhand seiner Erfahrung an der Spitze der SBB unter anderem Grundsätze im Umgang mit dem Personal beschrieb. Seine Erläuterungen fachten eine rege Diskussion mit den Delegierten an, die auch nach der DV, zusätzlich mit den Gästen aus Politik und Gewerkschaften weiterging.

Zuletzt stellte das Präsidium die Resolution vor, in der Garanto seine Forderungen an die BAZG-Führung zusammenfasst. Die Delegierten hatten noch Gelegenheiten, kleine Korrekturen anzubringen. Unter anderem fordert Garanto mit der Resolution einen Führungsstil des BAZG, der die Mitarbeitenden mit Wohlwollen und Transparenz auf Augenhöhe begegnet.

Zentralvorstand tagte vor der Delegiertenversammlung

Am Vortag der Delegiertenversammlung traf sich der Zentralvorstand zu seiner vierten Sitzung des Jahres. Unter anderem durfte das Präsidium verkünden, dass der Bundesrat zumindest bereit ist, einen Teuerungsausgleich zu gewähren.

Beschlossen wurden die Garanto-Delegierten für den SGB-Kongress von 2022. Es sind dies Sarah Wyss, Heidi Rebsamen, Daniel Gisler und Angelo Ries (Stv.). Die Geschäftsleitung informierte zudem über die Aussprache der Sozialpartner mit dem BAZG von Ende April. Unter anderem sollen Grenzwächter:innen auf den 1.1.2024 eine 4-prozentige Lohnerhöhung erhalten. Bei den Degradierungen habe es noch keine Fortschritte im Sinne der Arbeitnehmer:innen gegeben. Der Zentralvorstand diskutierte ausserdem die Beiträge der Pensionierten im Magazin. Zu den Bodycams will der Zentralvorstand demnächst ein Positionspapier verabschieden.

Ukrainische Arbeitsplätze schützen - auch gegen Kriegshandlungen

Am Pfingstmontag lud der SGB am Rande der internationalen Arbeitskonferenz Vertreter der ukrainischen Gewerkschaftsverbände und der Regierung ein zu einer Diskussionsrunde. Sie erläuterten die Rolle der Gewerkschaften in diesen Kriegszeiten. Der SGB fordert internationale Hilfe für ukrainische Gewerkschaften und Arbeitnehmende.

Text und Bild: SGB

Unter dem Krieg in der Ukraine leidet die gesamte Bevölkerung extrem. Besonders schwer trifft es die Arbeitnehmenden. Zivile Industriezentren, Produktionsstätten, Supermärkte, Lager, Silos, Bahnhöfe und unzählige weitere Arbeitsorte sind direkte Ziele der russischen Armee. Russland verübt so täglich Kriegsverbrechen auch an den ukrainischen Arbeitnehmenden.

Gerade deshalb leisten die Gewerkschaften in der Ukraine seit Beginn des Krieges in den gefährlichen Kriegsgebieten ausserordentliche Arbeit. Sie liefern Hilfsgüter in kriegsversehrte Städte und helfen bei der Evakuierung der Zivilbevölkerung. Dafür verwenden sie all ihre Ressourcen und sind auf internationale Unterstützung angewiesen.

Darum unterstützen auch die Schweizerischen Gewerkschaften ihre ukrainischen Partner seit Kriegsbeginn finanziell und mit Material. Der Europäische Gewerkschaftsbund, an der Diskussionsrunde mit Generalsekretär Luca Visentini vertreten, fordert von der EU und anderen Ländern und Institutionen, dass die EU-Gelder zugunsten der Ukraine auch den ukrainischen Gewerkschaftsbünden zufließen sollen. Der SGB und seine Verbände sowie die Hilfswerke Solifonds und Solidar haben namhafte Beträge geleistet.

Schlafsäcke im Fall von Bombenalarm

Auch in der Ukraine steigen die Preise für Notwendiges wie Lebensmittel und Benzin drastisch. Die staatlichen Zahlungen an die Bevölkerung, die kein Lohn mehr erhält, reichen nicht aus. Hier ist die Hilfe der internationalen Gemeinschaft gefragt.

Darum wollen ukrainische Gewerk-



SGB-Zentralsekretär Luca Cirigliano (Mitte) mit Mykhailo Volynets (Präsident des ukrainischen Gewerkschaftsverbands), Olesja Brjazgunova, Julia Olha und Oleksander Schubin (vl)

schaften, dass Büros und Fabriken wenn immer möglich weiterarbeiten, damit Arbeitnehmende Geld verdienen können. Gewerkschaften sorgen dafür, dass z.B. Arbeitgeber Schutzausrüstung verteilen oder Luftschutzkeller in Betrieb nehmen, oder sie verteilen Arbeitnehmenden Ladegeräte, Schlafsäcke und Matten, Erste-Hilfe-Kits und anderem, wenn sie im Fall von Bombenalarm nicht heimkehren können.

Arbeitsgesetze unter Druck

Die ukrainische Politik hat in Kiew auch in Kriegszeiten weitergearbeitet: Das Parlament diskutiert Noterlasse. Die Gewerkschaften müssen nun auch die Arbeitnehmenden vor drohenden Liberalisierungsgelüsten einzelner Parteien zu schützen. In der Ukraine, die eine möglichst rasche Integration in die EU anstrebt, müssen Gewerkschaften und Arbeiter*innen in ihrem Kampf unterstützt werden, progressive Gesetze zum

Schutz des Arbeitnehmenden-Status zu erhalten. Es dürfen nicht die gleichen Fehler gemacht werden wie in vielen ehemals kommunistischen und ex-sovjetschen Staaten, die kurz vor dem EU-Beitritt ihre Arbeitsgesetze und die Gewerkschaftsfreiheit massiv abbauten. Dies betonte neben den ukrainischen Teilnehmenden des Podiums auch der EGB.

Der SGB fordert internationale Hilfe für die Ukraine im Krieg und beim Wiederaufbau und ein sofortiges Ende des russischen Angriffs auf die ukrainische Bevölkerung. Der IGB informierte, dass die «Föderation der Unabhängigen Gewerkschaften Russlands» FNPR bis auf weiteres suspendiert bleibt und am nächsten Kongress im November 2022 aus dem IGB ausgeschlossen werden soll, da sich der FNPR und besonders ihr Präsident Michail Schmakow als Propaganda-Helfershelfer des diktatorischen Putin-Regimes gezeigt haben.

«Ich denke, dass wir noch grosse Kämpfe führen müssen»

Marie-Eve Kaser ist eine der wenigen Frauen in einem Garanto-Vorstand

Interview: Riccardo Turla

Marie-Eve, wie lange bist du schon Mitglied in der Gewerkschaft?

Ich trat ein, kurz nachdem ich das Jahr als Aspirantin hinter mir hatte, also 2011.

Warum bist du so jung beigetreten?

Florent Simonnet (Präsident Garanto Romandie) hat mich in Thonex lieb gefragt (lacht). Er hat mich davon überzeugt. Es ist wichtig, sich am Arbeitsplatz schützen zu können. Genauso wichtig, wie sich der Arbeitgeber zu bemühen hat, die Dinge richtig zu machen.

Du hast danach auch als Gewerkschafter Verantwortung übernommen. Wie kam es dazu?

Ich war bereits Posten-Delegierte seit 2014, und wiederum hat mich Florent lieb gefragt, ob ich in der Sektion den Posten der Sekretärin übernehmen möchte. Ich glaube, ich sage immer ja, wenn man mich lieb fragt (lacht). Ich trat also 2020 in den Vorstand von Garanto Romandie bei. Ich fand es interessant, mich für meine Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Man hat viel mehr Möglichkeiten dazu, wenn man im Vorstand sitzt, als wenn man nur ein einfaches Mitglied ist. So sieht man auch die andere Seite der gewerkschaftlichen Arbeit.



Bild: zug

Marie-Eve Kaser

Die gebürtige Waadtländerin aus Panthalaz hat von 2010 bis 2020 in Thonex/GE als Grenzwächterin gearbeitet, seit 2020 in Boncourt/JU und lebt in Bassecourt. Zur Grenzwacht kam sie per Zufall: Sie wollte Polizistin werden, aber ein Bekannter der Eltern sagte: «versuch es bei der Grenzwacht». Obwohl sie mit Grenze und Zoll bis dahin nichts am Hut hatte, lebte sie sich schnell ein. Sie ist Sekretärin von Garanto Romandie und Garanto-Delegierte.

Welche Zeiten waren für dich beruflich die spannendsten?

2017 gab es in der Region Genf eine grosse Reorganisation. Es gab ziemlich viele Neuerungen, die man den Mitarbeitenden vermitteln musste. Ich war noch Posten-Delegierte, aber noch nicht im Vorstand von Garanto. Wir mussten unter anderem die neuen Arbeitspläne entwerfen, und noch viele andere Dinge organisieren, weil der Kommandant entschieden hatte, dass alle Mitarbeitenden auf allen Posten arbeiten mussten. Letztlich entschied der Kommandant fast alles mit seinem eigenen Kopf, aber es war interessant, diese Aufgabe auszuführen und die ganzen Überlegungen zu machen.

Was war die spannendste Zeit für dich als Gewerkschafterin?

Das war sicher der Einstieg von Christian Levrat als erfahrener Politiker in der Rolle des Präsidenten. Das hat uns damals wirklich geholfen, weiterzukommen in den Gesprächen mit dem Direktor. Es war sehr interessant, mit ihm zusammenzuarbeiten.

Was gefällt dir am besten an deinem Beruf?

Mir gefällt es, dafür zu sorgen, dass an der Grenze die Gesetze eingehalten werden. Übrigens: An der Grenze sind es immer Schweizer, die sich über unsere Arbeit beklagen. Das Schlimmste war am Flughafen. Bei der Kofferkontrolle gab es mal diese ältere Frau, die sich enervierte: «Warum kontrolliert ihr mich? Ich bin doch keine Kriminelle», ärgerte sie sich. Ich entgegnete ihr: «Was denken Sie denn, liebe Madame, dass die Kriminellen immer junge Schwarze sind, oder wie sieht es aus?» Sie verstand und entschuldigte sich dann. (lacht)

Wie siehst du den nächsten Jahren entgegen?

Es sind schwierige Zeiten momentan. Es ist Krieg in der Ukraine, wir hatten lange die Covid-Situation. Das hat Auswirkungen auf das Bundespersonal. Ich kann mir vorstellen, dass in der Folge die Löhne sinken oder Personal abgebaut wird. Ich denke, dass wir aus gewerkschaftlicher Sicht noch grosse Kämpfe führen müssen. Aber die Transformation hat sich für mich als gelernte Grenzwächterin nicht so stark ausgewirkt wie für die Zollmitarbeitenden. Die Lohnklasse wird 2024 steigen, und meine Arbeit wird sich grundlegend ändern. Wir werden mehr mit unseren Kollegen im Büro zusammenarbeiten. Ich finde das gut.

Was wünschst du dir im Moment für das BAZG?

Grosse Frage... Dass alle ihren Platz finden, der zu ihnen passt. Dass man es schafft, dass alle gut zusammenarbeiten, und die Zusammenarbeit der verschiedenen Sektoren gut läuft. Und die Freude an der Arbeit, das ist das Wichtigste. Wer Freude hat, fehlt selten und arbeitet besser.

Die AHV 21 muss abgelehnt werden

Mit der AHV 21 gerät das Frauenrentenalter unter Druck. Hinter dem scheinbaren Kompromiss stecken massive Einsparungen insbesondere bei den Frauen und Ehepaaren. Es gibt bessere Möglichkeiten, gute AHV-Renten für alle zu finanzieren, als mit einem höheren Frauenrentenalter.

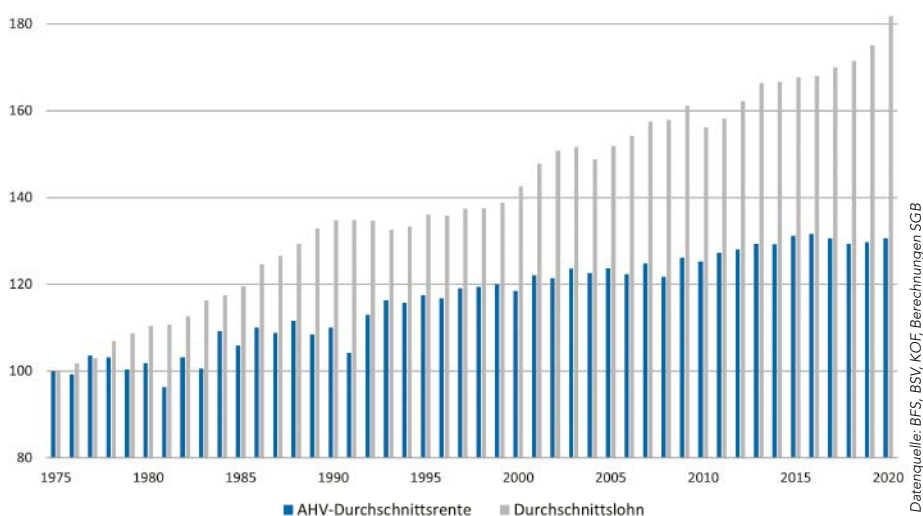
Text: Riccardo Turla, Redaktion

Die AHV-Renten sollten laut Verfassung den Existenzbedarf decken. Das ist schon lange nicht möglich, bei einer Maximalrente von momentan 2390 Franken (Ehepaare 3585 Franken) monatlich. Über die AHV 21 wird am 25. September abgestimmt. Das Referendum kam zustande, weil die Gewerkschaften insbesondere mit dem Frauenrentenalter und den Kürzungen nicht einverstanden waren. Ausserdem ist mit dem Gesetz ab 2026 Rentenalter 67 für alle vorgesehen.

Am Anfang schien die AHV 21 mit den guten Übergangslösungen und Abfederungen gut aufgegleist. Doch die Bürgerlichen haben im Parlament das Finanzierungsproblem der AHV übertrieben und tiefere Renten gefordert. Dabei hat sich die AHV als solide und verlässlich erwiesen. Sie hat heute keine Schulden und wies in den letzten Jahren sogar satte Gewinne auf.

Frauen würden die AHV einseitig finanzieren

Mit der AHV 21 würde einseitig auf Kosten der Frauen gespart, obwohl sie bereits heute um einen Drittel tiefere Altersrenten erhalten. Allein in den nächsten 10 Jahren sollen ihre Renten um 7 Milliarden Franken gekürzt werden. Auch Ehepaare sind von diesen Kürzungen betroffen. Rentnerinnen bekommen 100 Franken weniger im Monat. Darum liegt für die Gewerkschaften die Erhöhung des Frauenrentenalters nicht drin. Mit der AHV 21 wird ebenfalls die Mehrwertsteuer erhöht. Das heisst: Wir alle bezahlen mehr, während bei der AHV gekürzt wird – und dies, während Unternehmen rekordhohe Profite schreiben und die Nationalbank Gewinne in Milliardenhöhe anhäuft. Die AHV sollte stattdessen über Lohnprozente finanziert werden, womit auch die



Die Renten steigen deutlich langsamer als die Löhne, im Vergleich mit 1975 (als 100 Prozent definiert)

Arbeitgeber mitzahlen würden. Die BVG-Revision wurde im Juni im Ständerat beraten. Der Ständerat wies das ganze Paket der BVG 21 an die Kommission zurück. Nunn sind den Bürgerlichen die Argumente für eine Frauenrentenalter-Erhöhung ausgegangen. Das Gesamtpaket braucht eine Lösung, die die Frauen besserstellt, weil sie in der 2. Säule diskriminiert sind.

AHV-Renten müssen der Teuerung angepasst werden

Dieses Jahr schlägt zudem die Teuerung massiv zu. Fürs 2021 rechnet die Nationalbank mit einer Teuerung von 2,1 Prozent. Gleichzeitig steigen nächstes Jahr die Krankenkassenprämien. Damit verlieren die Rentner:innen noch mehr Kaufkraft. Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) ist dies unzumutbar. Darum müssen die AHV-Renten deutlich nach oben angepasst werden.

Die AHV-Rente müsste ab 2023 laut SGB um 1,6 Prozent ansteigen. Für Minimal- und Maximalrente bedeutet das

ein Plus von rund 20 resp. 40 Franken pro Monat. Der SGB fordert den Bundesrat zum schnellen Handeln; das Parlament soll noch diesen Herbst darüber entscheiden.

Seit 1975 sind die AHV-Durchschnittsrenten um rund 30 Prozent gestiegen, die Löhne jedoch um 80 Prozent (s. Grafik). Insbesondere seit 2013 blieb die AHV-Rente nahezu unverändert, während die Durchschnittslöhne munter weiterwuchsen.

Die Nationalbank-Gewinne sollen in die AHV fließen

Der SGB fordert zudem eine zusätzliche Erhöhung der AHV-Rente. Darauf zielt die Initiative für eine 13. AHV-Rente ab. Ausserdem sollen die Gewinne der Schweizerischen Nationalbank der AHV zugutekommen. Der SGB hat die Initiative dazu lanciert. Solide AHV-Finzen sind ohne Rentenalter-Erhöhung, und vor allem, ohne unnötige Opfer der Arbeitnehmerinnen machbar. Den Anstoss dazu wird ein Nein an der Urne am nächsten 25. September geben.

Kurzurlaub während der Arbeitszeit wegen Arzt- oder Zahnarztbesuchen

Die Gewährung eines Kurzurlaubes wegen Arzt- oder Zahnarztbesuchen sorgt immer wieder zu Anfragen an Garanto, aber auch offenbar zu Diskussionen unter BAZG-Angestellten in einigen Regionen.

Text: Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

Bezahlte Kurzurlaube sind in der VBPV Art 40 Abs. 3 Bst h geregelt. Für die folgenden Ereignisse wird bezahlter Urlaub gewährt:

für Kurzabsenzen wegen Arzt- oder Zahnarztbesuchen: die erforderliche Zeit für den Besuch und höchstens eine Stunde Reisezeit für Hin- und Rückweg, wobei die geleistete Arbeitszeit zusammen mit der Kurzabsenz die tägliche Sollarbeitszeit nicht überschreiten darf; werden planbare Arzt- oder Zahnarztbesuche ohne plausiblen Grund nicht auf Randzeiten oder freie Arbeitstage gelegt, so kann der Urlaub verweigert werden;

Im Kommentar ist folgendes zu lesen:

«Planbare Arzt- und Zahnarztbesuche sind grundsätzlich auf Randzeiten oder freie Tage zu legen. Können die Angestellten keinen plausiblen Grund (für eine Abweichung von diesen Regeln) vorbringen, kann ihnen der bezahlte Urlaub verweigert werden [...].

Grundsätzlich sind mit Randzeiten diejenigen Zeiten am Anfang und Ende des Arbeitstages sowie vor und nach der üblichen Mittagszeit gemeint. Somit kann der bezahlte Urlaub in der Regel dann verweigert werden, wenn der Arzt- oder Zahnarztbesuch ohne plausiblen Grund mitten am Morgen oder am Nachmittag stattfindet. (...) Ärztlich angeordnete Therapien sind den Arzt- und Zahnarztbesuchen gleichgestellt. Da sie jedoch in der Regel besser

planbar sind, ist noch vermehrt darauf zu achten, dass die Termine möglichst auf freie Arbeitstage oder Randzeiten gelegt werden.»

Die Bestimmungen sind klar. Es hängt vom Ermessen der vorgesetzten Person ab, wie grosszügig oder eng die Gewährung einer Absenz für einen Arztbesuch während der Arbeitszeit ausgelegt wird. Mag sein, dass beim zivilen Zoll in der Vergangenheit die Handhabung grosszügiger gewährt wurde als in diesen Zeiten.

Aus Sicht von Garanto hat der Arbeitgeber ein vitales Interesse, dass seine Mitarbeitenden gesund bleiben. Bei der Terminvergabe entscheidet aber die Ärztin, wann eine Konsultation stattzufinden hat. Selbsterklärend versuchen die Mitarbeitenden alles nötige, um einen Termin an Randzeiten zu legen oder in die arbeitsfreie Zeit. Jedoch sind in gewissen Sparten Terminverschiebungen gleichbedeutend mit Wochen oder Monate später. Wir appellieren deshalb an den gesunden Menschenverstand der vorgesetzten Personen, nicht zu schematisch vorzugehen und ein gewisses Mass an Flexibilität zu gewähren.

La CdG du Conseil des Etats s'attaque à un sujet brûlant

L'extension de l'armement du personnel de l'OFDF doit être suspendue jusqu'au 23 septembre. La Commission de gestion du Conseil des Etats le reconnaît: la manière d'agir de l'OFDF est politiquement discutable, et doit d'abord être définie par une révision de la loi. Pour le Dr Markus Mohler, juriste et ancien commandant de police, le procédé de l'OFDF est juridiquement erroné et anticonstitutionnel pour de nombreuses raisons.

Texte: Riccardo Turla, rédaction

C'est très rare d'avoir autant de mal à obtenir des témoignages comme pour cet article. Manifestement, l'arme est un sujet de discussion brûlant, dont aucune personne concernée et même non-concernée intéressée ne veut ou ne peut parler. Pourtant, des approches passionnantes ont vu le jour, au niveau juridique mais aussi du droit du personnel.

Certes, certains anciens collaborateurs ou collaboratrices civils de l'OFDF ont livré leurs réflexions tout en refusant d'être cités par leur nom, de peur d'être désavantagés ou d'avoir des conflits au travail. L'actuel président de la Conférence des commandants des polices cantonales de Suisse (CCPCS) a catégoriquement refusé de s'exprimer au sujet de l'armement, en particulier en lien avec l'OFDF. La réaction de l'OFDF, invité à prendre position sur notre recherche, a été plus compréhensible. Le service de presse nous a fait savoir qu'il ne s'exprimerait pas publiquement sur le sujet pour le moment. Tout est reporté au 23 septembre. D'ici là, le Conseil fédéral doit prendre position sur les recommandations de la Commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-E).

Armement problématique à plusieurs égards

A quatre niveaux, l'armement du personnel civil – en principe aussi futur – est problématique, voire inadmissible: au niveau juridique (marge de manœuvre dans l'actuelle loi sur les douanes), institutionnel (autonomie décisionnelle, questions constitutionnelles, compétences des gardes- fron-



Le feu couve: le port d'arme a déclenché une grande controverse.

tière), au niveau du personnel (acceptabilité et exigences) et économique (armement, formation et cours de répétition).

Ancien chargé de cours de droit public,

de sécurité spéciale et de droit de la police dans deux universités, spécialisé dans le droit public, constitutionnel, de la sécurité, administratif et les droits fondamentaux, ancien procureur puis

commandant de la police cantonale de Bâle-Ville, Markus Mohler (double page suivante) analyse clairement tous ces niveaux.

« L'Office fédéral de la justice s'emballe »

D'abord, il trouve le rapport de la CdG-E très gentil. « La CdG prend des gants avec le Conseil fédéral », estime-t-il. Il considère la façon de faire de l'OFDF dans la transformation comme illégale et anticonstitutionnelle, ni plus ni moins. A l'époque, Markus Mohler avait suivi la procédure de consultation de la nouvelle loi sur les douanes et avait même demandé et lu la consultation des offices. « L'Office fédéral de la justice s'est emballé contre le projet », souligne-t-il.

Surtout un non-sens économique

Jusqu'à peu, l'OFDF défendait l'opinion que l'armement hors Cgfr est légal, selon l'art. 228 OD. Mais les doutes de Garanto sont restés, le rapport de la CdG-E les a confirmés. L'article 106 de la loi sur les douanes garantit que le Corps des gardes-frontière peut utiliser des armes et autres moyens de contrainte pour accomplir sa mission. Le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance les règles applicables au reste du personnel de l'OFDF. Mais il est soumis à des directives supérieures, parfois constitutionnelles. Il faut de bonnes raisons pour armer quelqu'un (cf. administration militaire, page 17). L'armement des aspirant-e-s n'est en principe pas non plus obligatoire. « Dans certains corps de police, environ un tiers n'est pas armé », explique Markus Mohler. Des chimistes, des expert-e-s en médecine légale, des analystes, du personnel administratif ne portent pas d'arme. Armer un personnel si nombreux est « surtout un non-sens économique », dit-il. De plus, des aspirant-e-s spécialistes de douane potentiellement excellents et hautement qualifiés sont exclus, juste parce qu'ils refusent l'engagement armé. La personne devant un jour déposer son arme pour raison de santé devrait être transférée à l'interne, croit savoir Markus Mohler. L'OFDF a déjà assuré que le personnel actuel sans arme se verrait garantir un emploi correspondant à

LES MOTS DE LA PRÉSIDENTE

Le personnel a besoin de sécurité juridique !

Le rapport de la Commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-E) sur la transformation a été publié le 30 mai 2022. La transformation est un énorme projet de la Confédération avec de vastes répercussions. La numérisation est liée à une grande réorganisation, et à de nouveaux profils professionnels et tâches.

De nombreuses critiques de Garanto sont désormais confirmées par la CdG-E, notamment l'implication insuffisante du personnel dans la transformation et la mise en place de « faits accomplis ». L'implication complète du personnel est nécessaire !

Après le rapport de la CdG, il me paraît incompréhensible que le Conseil fédéral se laisse jusqu'en septembre pour prendre position. Il est particulièrement dérangeant qu'il ne soit pas prêt à prendre des mesures à court terme. C'est précisément ce que nous demandions : répondre aux critiques par des mesures à court terme. Ces exigences sont justes et importantes au-delà de la protection du personnel des douanes et des gardes-frontière, pour mettre en œuvre la transformation conformément à la loi.

Sarah Wyss, présidente

ses capacités et à sa formation. Alors pourquoi rendre l'arme obligatoire pour tous les nouveaux ?

La sécurité des frontières est l'affaire des cantons

De plus, il existe des conflits de compétence entre l'OFDF et les cantons, comme le souligne Markus Mohler : « La sécurité des frontières est du ressort des cantons et donc de leur police », dit-il. La Confédération ne peut protéger qu'elle-même, c'est-à-dire le Conseil fédéral, le Palais fédéral et en partie le corps diplomatique. « La prétention de faire de l'OFDF une police fédérale criminelle et de sûreté avec des compétences sur tout le territoire national est anticonstitutionnelle. Le peuple a refusé à deux reprises la création d'une police fédérale de sûreté, et la sécurité mobile aussi ; c'est toujours valable ».

Tout porte donc à croire qu'il va falloir continuer à clarifier de nombreuses questions pour savoir où l'on va. Pour l'heure, le chemin ne mène pas là où l' imagine la direction de l'OFDF. C'est pourquoi la CdG-E demande une suspension de l'armement et de l'uniforme. Car si l'OFDF dépensait des dizaines de millions pour des centaines d'armes à feu et de gilets pare-balles, il créerait un nouveau fait accompli que le parlement devrait approuver en grinçant des dents lors de la révision de la

loi sur les douanes. C'est probablement aussi valable pour la formation continue Allegra dans sa forme actuelle.

Uniforme secondaire selon Markus Mohler

Par contre, Mohler relativise l'homogénéisation de l'uniforme, qui préoccupe certains spécialistes de douanes. Dans la police, l'uniforme identique pour les personnes armées et non armées n'a jamais donné lieu à une analyse en détail. « Nous ne sommes pas non dans une situation à l'américaine », dit-il. La peur est compréhensible, mais légèrement exagérée.

Le personnel qui a du mal avec l'arme a des soucis plus clairs. La personne qui refuse de s'armer ou qui échoue au test des armes à feu après la formation de trois mois perd son emploi sans savoir à quel poste elle sera mutée – malgré l'assurance de l'OFDF de fournir un poste correspondant à ses qualifications. « Du point de vue du droit du personnel, ces employés ont un problème, explique Markus Mohler. « Pour ceux qui sont depuis longtemps à l'OFDF, je considère que l'armement peut être inadmissible, mais je ne suis pas expert de cette question de détail ». Encore une fois, l'OFDF sacrifierait les hautes qualifications d'une partie de son personnel à cause du port d'armes, peut-être inutile.

L'armement est un défi permanent à tous les niveaux

Introduire le port d'armes n'est pas aussi simple que beaucoup de gens l'imaginent. Certains employés ne sont pas aptes; lorsqu'ils le sont, même une fois la décision prise, des questions personnelles, juridiques et de droit du personnel se posent à chaque instant. Personnel et Confédération sont également concernés. Dr. Markus Mohler explique sa vision.

Texte: Riccardo Turla (rédaction), Michel Bachar (questions d'interview)

La question des armes est délicate sur le plan personnel et accompagnée d'exigences envers le personnel, les tâches et l'employeur. Quelles questions faut-il se poser avant d'armer des employé-e-s? Nous avons envoyé à Markus Mohler le cahier des charges d'un spécialiste civil de douane moyen, en lui demandant si et comment cette personne serait adaptée aux tâches de police et aux armes à feu.

Monsieur Mohler, estimez-vous possible de reconvertir des spécialistes de douane actuels pour des tâches de police?

A mon avis, il ne s'agit pas d'une reconversion, mais d'une formation complémentaire très exigeante liée à certaines conditions, prenant des mois. Il faut une formation approfondie en droit: droit constitutionnel, droits fondamentaux, principe de proportionnalité dans les situations difficiles, lois spécifiques (dispositions sur les armes à feu, Code pénal), éthique. La formation doit répondre aux exigences des «Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les fonctionnaires ayant des pouvoirs de police» du 14.12.1990 (résolution 45/120 de l'ONU). Ces principes fondamentaux ont été déclarés contraignants par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en 2013 pour tout l'espace CEDH. De même, la formation doit satisfaire au Code européen d'éthique de la police du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 19.9.2001 (cf. «Profession et droit de la police dans l'Etat de droit», 2020, Markus Mohler). Cela exige non seulement une formation théorique appro-



© Image: Riccardo Turla

Markus Mohler est un grand expert, entre autres, en droit constitutionnel, droit public et droit administratif.

fondie, mais aussi des exercices pratiques et des premières interventions sous un commandement très proche par des sous-officiers spécialement

formés, sous différentes formes. Une formation tactique approfondie indispensable s'y ajoute, notamment pour éviter l'utilisation d'arme à feu.

«A mon avis, il est impossible de «reconvertir» une personne active jusqu'ici uniquement dans le domaine administratif à l'utilisation d'armes à feu»

Dr. Markus Mohler

Docteur en jurisprudence, domicilié à Binningen/BL. Procureur (1967–79) puis commandant de la police cantonale de Bâle-Ville jusqu'en 2001, et notamment président des commandants des polices cantonales (CCPCS, 1993–96). Aux Universités de Bâle (2005–11) et Saint-Gall (08–12), il a occupé une chaire en droit public, en droit de la sécurité et de la police. Il a publié des dizaines de publications juridiques.

De nombreux spécialistes de douane savent qu'en refusant l'arme, ils perdent leur emploi habituel. Que pensez-vous de ce contexte pour décider s'ils doivent s'armer?

L'armement ou l'utilisation d'armes à feu implique des exigences en matière d'aptitude individuelle, aujourd'hui attendues de la part du personnel du Cgfr. Il est à mon avis impossible de

Les règles du port d'armes sont définies dans l'administration militaire

Le parlement a adopté la nouvelle loi sur l'armée en mars. La loi reformule si et comment le personnel civil de l'administration doit être armé. Le Dr Marc Wegmüller explique: « Le nouvel art. 92, al. 3, de la loi sur l'armée prévoit désormais que 'le personnel de l'administration militaire de la Confédération (c'est-à-dire les civil-e-s) sont autorisés à faire usage de la contrainte policière et des mesures policières prévues par la LUsC (loi sur l'usage de la contrainte), dans la mesure où l'accomplissement de sa tâche l'exige' ». Le quatrième alinéa stipule que le Conseil fédéral réglemente les tâches et la formation pour les pouvoirs de police et l'utilisation des armes du personnel. Le RS 364 sur l'ordonnance de la LUsC précisera prochainement les tâches pour lesquelles le Conseil fédéral peut armer le personnel civil. La loi et l'ordonnance seront alors claires et précises. « C'est probablement ce qui manque un peu au personnel des douanes », dit Marc Wegmüller, tout en soulignant qu'il

n'a pas examiné de près l'actuelle loi sur les douanes à ce sujet.

La loi permet donc une marge de manœuvre à l'intérieur de limites qui seront fixées par le RS 364 complété (ch. 3). Le Conseil fédéral peut-il exiger que les civils portent une arme pour nettoyer les vitres, par exemple? « Non », répond Marc Wegmüller, « il faut une certaine proportionnalité, ça doit être dans l'intérêt public, et ce ne serait de toute façon pas constitutionnel ».

Mais comme il l'explique, les ordonnances du Conseil fédéral sont rarement contestées par voie de justice. Il ne recourrait pas à la voie juridique dans ce cas, dit-il. « En fin de compte, vous le personnel des douanes devrez probablement résoudre votre dilemme par la voie politique. Manifestement, il y a différentes opinions, c'est-à-dire un discours politique ».

La rédaction

« reconverter » à l'utilisation d'armes à feu une personne active jusqu'ici uniquement dans le domaine administratif, c'est-à-dire avec des tâches n'exigeant pas de prendre des décisions les plus délicates sur l'intégrité psychique et physique d'autrui en une fraction de seconde, sans prendre en compte les aptitudes individuelles (caractère, esprit de décision, résistance nerveuse, physique). Même chez celles qui ont réussi l'examen d'entrée dans la police, il apparaît régulièrement au cours de la formation qu'elles ne sont finalement pas aptes.

« Les cadres supérieurs portent également une responsabilité pénale »

Quels sont les risques?

De nombreux risques existent. Tout d'abord au niveau du département/OFDF: en cas d'utilisation illégale d'une arme à feu par du personnel insuffisamment formé, les cadres supérieurs portent également une responsabilité pénale. Au niveau individuel: l'utilisation d'une arme à feu juridiquement illégale ou incorrecte sur le plan tactique/technique. Ou au contraire: pas d'utilisation d'armes à feu, bien qu'elle soit indiquée ou indispensable, en raison d'un surmenage psychique. Ceci dit, même pour le personnel bien

formé, toute utilisation d'arme à feu représente une charge psychique, au moins pendant un certain temps. En cas de blessures ou même d'homicide, des troubles post-traumatiques peuvent persister. Ça varie d'une personne à l'autre et dépend aussi de la manière dont elle a vécu l'événement: Qu'ai-je fait de faux, qu'ai-je fait de bien, était-ce évitable?

« Toute utilisation d'arme à feu est une charge psychique, même pour le personnel bien formé »

Si une personne ne porte pas volontiers l'arme, peut-elle être à l'aise avec un spray au poivre, une matraque et des menottes?

L'utilisation de ces moyens de contrainte doit aussi faire l'objet d'un apprentissage approfondi. Les exigences sont moins élevées que pour les armes à feu, puisqu'il s'agit de moyens non létaux. Mais mal utilisés, ils peuvent aussi être illégaux et/ou dangereux, avec la menace de procédures pénales.

Si vous étiez responsable du recrutement du personnel, quelles questions poseriez-vous à l'entretien d'embauche, avant de remettre une arme à feu aux nouveaux?

J'estime que ça ne peut pas être réglé lors d'un entretien d'embauche. Ça reviendrait à passer à côté des points essentiels. Il faut tout le processus d'un examen d'entrée au Cgfr, comme dans la police. Ce n'est pas sans raison que dans le secteur de la police, l'appellation « police » a été retirée aux anciennes polices communales dont le personnel ne remplissait pas les exigences de l'examen final après la formation policière de base (désormais de deux ans).

Quelles sont vos recommandations aux collaborateurs n'ayant pas fait l'armée pour des raisons éthiques?

Un emploi professionnel à des fonctions où ce personnel doit faire usage de la force, voire utiliser une arme à feu, me semble absurde.

A votre avis, quels cours et exercices de répétition sont nécessaires pour rester apte à l'utilisation d'armes?

Il faut des exercices de répétition pratiques. Il ne s'agit pas seulement d'aptitudes au tir: depuis longtemps, nous avons des exercices vidéo, des scènes de simulations de situations délicates. Ça permet aux membres de la police d'entraîner constamment la rapidité de leurs critères et processus décisionnels dans de telles situations.

La majorité n'a pas confiance en la direction

Nous avons réalisé un sondage en ligne sur l'état d'esprit des membres sur leur lieu de travail. Il en ressort un manque de confiance évident dans la direction.

Texte: Riccardo Turla, rédaction et illustrations

Un petit groupe de travail s'est chargé de prendre la température auprès du personnel. Un sondage en ligne avec cinq questions de fond a été envoyé à tous les membres de Garanto. Transmettre le lien du sondage étant autorisé et y répondre facultatif, 1194 réponses ont été obtenues, toutes anonymes et non traçables. Comme la grande majorité des réponses est venue de membres, le sondage ne peut pas être qualifié de représentatif. Impossible aussi de vérifier que toutes les personnes participantes sont effectivement employées par l'OFDF. De même, il manque des groupes de contrôle.

Reste que l'image est très négative, notamment quant à la confiance dans la direction. 74% du personnel civil et 55% des gardes-frontière ont indiqué n'avoir « aucune confiance » ou « peu confiance » dans la stratégie de transformation adoptée par la direction. 10% du personnel civil et 21% des gardes-frontière seulement ont répondu positivement à cette question.

Le personnel civil est nettement moins satisfait

Les cinq questions (en encadré) portaient sur la satisfaction personnelle, l'équilibre entre vies professionnelle et privée, la santé physique et mentale, l'avenir professionnel et la confiance dans la direction. Sans surprise, les réponses du personnel civil ont été plus critiques que celles du Corps des gardes-frontière. Ces derniers profiteront bientôt d'un meilleur salaire et d'un travail plus varié, connaissent déjà le travail de nuit et du week-end, sont plutôt confiants en matière de sécurité de par leur formation, leur type et leur expérience professionnelle et

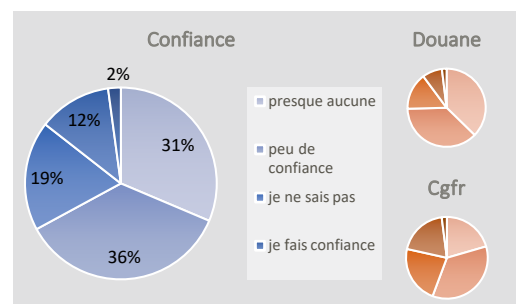
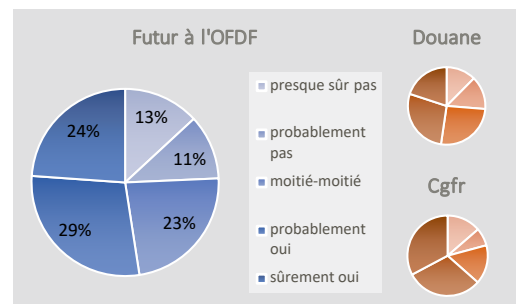
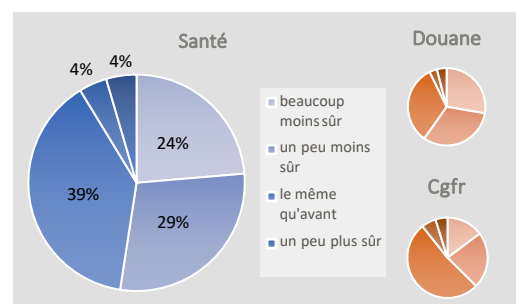
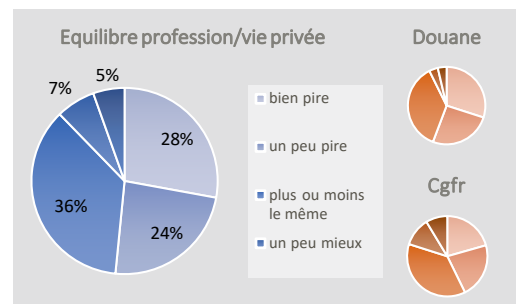
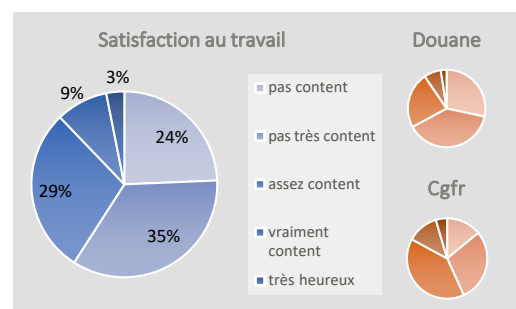
n'ont pas de craintes pour leur future carrière. À cette dernière question (où les personnes participant au sondage se voient-elles dans cinq ans), le personnel civil était aussi beaucoup plus critique que les membres du Cgfr.

Beaucoup de critiques dans les commentaires

Les réponses aux quatre autres questions étaient également plutôt négatives. Mais pas de façon si claire qu'il faille en conclure que ces tendances négatives valent pour l'ensemble du personnel. Aucune différence notable n'a été relevée entre les sexes. En revanche, les employés plus âgés ont montré une tendance à fournir des réponses plus critiques. Les remarques personnelles sous forme libre sont aussi révélatrices. En particulier quatre critiques se sont dégagées: le chaos et le manque de clarté, le moral bas, la mauvaise communication et la conviction que la transformation ne fonctionnera pas ainsi.

Les cinq questions

1. Comment évaluez-vous votre satisfaction au travail ?
2. Comment votre équilibre entre vie professionnelle et privée a-t-il évolué depuis 2022 ?
3. Vous sentez-vous en sécurité sur votre lieu de travail en termes de santé physique et mentale, par rapport à 2021 ?
4. Travaillerez-vous encore auprès de l'OFDF dans cinq ans ?
5. Vous confiez dans la stratégie suivie par la direction en ce qui concerne la Transformation ?



Les camemberts montrent la répartition des réponses. Plus le secteur est foncé, plus les réponses sont positives. A côté à droite, en orange, on peut comparer les réponses des employés civils et des membres du Cgfr.

Renoncer à l'arme ne doit pas désavantager

La 6^e Assemblée des délégués a eu lieu le 13 mai à Olten. Les délégués veulent avoir la garantie que le renoncement à l'arme n'entraîne pas de conséquences négatives pour le personnel. De plus, ils ont adopté la résolution avec des revendications adressées à la direction de l'OFDF.

Texte et image: Riccardo Turla

Le 13 mai, les délégués ont discuté en particulier de l'armement des spécialistes de douane. L'exposé de Benedikt Weibel (à gauche dans la photo) a été un autre moment fort. À la fin, la présidence a fait approuver la résolution pour une meilleure intégration du personnel de l'OFDF dans la transformation.

L'Assemblée des délégués a commencé par le discours présidentiel de Sarah Wyss, qui a souligné que la transformation ne peut réussir qu'avec le personnel. Elle a aussi annoncé un possible référendum du PS ou de l'USS contre la réforme de la LPP si elle n'est pas satisfaisante.



Une transformation ne peut réussir qu'avec le personnel

À l'unanimité, les 18 délégués de Garanto présents ont chargé la présidence de négocier avec l'OFDF les conséquences auxquelles s'exposent les spécialistes de douane qui refusent d'être armés. Elles devraient être consi-

gnées dans un accord écrit. Les délégués ont en outre approuvé le rapport d'activité et les comptes annuels 2021, également à l'unanimité, tout comme le budget 2022 prévoyant une légère perte. Les délégués ont suivi la proposition de la présidence de faire un don de 1000 francs à Solidar Suisse pour ses

projets en Roumanie. Responsable des programmes de Solidar Suisse, Klaus Thieme a expliqué le travail de l'œuvre d'entraide dans la région frontalière entre la Roumanie et l'Ukraine. Solidar Suisse participe à l'approvisionnement et au soutien des réfugiés ukrainiens arrivant sur place.

L'après-midi a été consacré à l'exposé de Benedikt Weibel, qui s'est appuyé sur son expérience à la tête des CFF pour décrire notamment les principes régissant les relations avec le personnel. Ses explications ont suscité une vive discussion avec les délégués, qui s'est poursuivie après l'AD et avec les invités. Enfin, la présidence a présenté la résolution résumant les revendications de Garanto vis-à-vis de la direction de l'OFDF. Les délégués ont encore eu l'occasion d'apporter de petites corrections. Dans cette résolution, Garanto demande notamment un style de direction de l'OFDF, traitant le personnel d'égal à égal, avec bienveillance et transparence.

La réunion du Comité central du 12 mai

La veille de l'Assemblée des délégués, le Comité central s'est réuni pour sa quatrième séance de l'année. La Présidence a notamment pu annoncer que le Conseil fédéral était au moins prêt à accorder une compensation du renchérissement.

Les délégué-e-s de Garanto au Congrès de l'USS 2022 ont été désignés : il s'agit de Sarah Wyss, Heidi Rebsamen, Daniel Gisler et Angelo Ries (suppl.). De plus, la Direction a informé sur la discussion entre les partenaires sociaux et l'OFDF de fin avril. Les gardes-frontière devraient notamment bénéficier d'une augmentation de salaire de 4% au 1.1.2024. Concernant les dégradations, il n'y a pas encore eu de progrès dans le sens du personnel. Le Comité central a également discuté des cotisations des retraités dans le Magazine. Le Comité central a l'intention d'adopter prochainement une prise de position sur les bodycams.

Protéger les emplois ukrainiens - aussi contre les actes de guerre

En marge de la Conférence internationale du travail lundi de Pentecôte, l'USS a invité des représentants des fédérations syndicales ukrainiennes et du gouvernement à une table ronde, et expliqué le rôle des syndicats en ces temps de guerre. L'USS demande une aide internationale pour les syndicats et les travailleurs et travailleuses ukrainiens.

Texte et image : USS

La guerre en Ukraine provoque la souffrance extrême de toute la population, en touchant en particulier les travailleurs. Les centres industriels civils, sites de production, supermarchés, entrepôts, silos, gares et d'innombrables autres lieux de travail sont directement ciblés par l'armée russe. Les crimes de guerre de la Russie concernent aussi les travailleurs ukrainiens.

Précisément pour cette raison, les syndicats ukrainiens fournissent depuis le début de la guerre un travail extraordinaire dans les zones de guerre dangereuses. Ils livrent des biens de première nécessité dans des villes ravagées et aident à évacuer la population civile, utilisant toutes leurs ressources en dépendant du soutien international.

Depuis le début de la guerre, les syndicats suisses soutiennent donc leurs partenaires ukrainiens financièrement et par livraison de matériel. Représentée à la table ronde par son secrétaire général Luca Visentini, la Confédération européenne des syndicats (CES) exige de l'UE et d'autres pays et institutions que les fonds européens en faveur de l'Ukraine parviennent aussi aux fédérations syndicales ukrainiennes. L'USS et ses fédérations ainsi que les œuvres d'entraide Solifonds et Solidar ont versé des montants considérables.

Sacs de couchage en cas d'alerte à la bombe

En Ukraine aussi, la hausse des prix des produits de première nécessité comme la nourriture et l'essence est drastique. Les versements de l'État à la population, qui ne reçoit plus de salaire, ne suffisent pas. L'aide de la communauté internationale est nécessaire.



Luca Cirigliano, secrétaire général USS (au centre) avec Mykhailo Volynets (président de l'association des syndicats de l'Ukraine, à gauche), Olesya Bryazgunova, Yulia Olha et Oleksander Choubine.

Les syndicats ukrainiens veulent donc que les bureaux et les usines continuent de fonctionner autant que possible, afin que les travailleurs puissent gagner de l'argent. Les syndicats veillent par ex. à ce que les employeurs distribuent des équipements de protection ou mettent en service des abris antiaériens, qu'ils distribuent des chargeurs, sacs de couchage et matelas, des kits de premiers secours et autres aux travailleurs lorsqu'ils ne peuvent pas rentrer chez eux en cas d'alerte à la bombe.

Le droit du travail sous pression

La politique ukrainienne continue de fonctionner à Kiev même en temps de guerre : le parlement traite de dispositions de droit exceptionnel. Les syndicats doivent désormais aussi protéger les travailleurs contre les menaces de libéralisation de certains partis. Dans une Ukraine aspirant à une intégration aussi rapide que possible dans l'UE, les syn-

dicats et les travailleurs et travailleuses doivent être soutenus dans leur lutte pour obtenir des lois protégeant le statut des travailleurs. Attention à ne pas commettre les mêmes erreurs que dans beaucoup d'anciens pays communistes et soviétiques, qui peu avant l'adhésion ont largement démantelé leurs lois sur le travail et la liberté syndicale. Point souligné par les participants ukrainiens à la table ronde et la CES.

L'USS demande une aide internationale pour l'Ukraine en guerre et pour la reconstruction, ainsi que l'arrêt immédiat des attaques russes. La CSI a informé que la « Fédération des syndicats indépendants de Russie » (FNPR) reste suspendue jusqu'à nouvel avis, et qu'elle doit être exclue de la CSI lors de son prochain Congrès en novembre 2022, car la FNPR, en particulier son président Mikhaïl Chmakov, se sont révélés être des agents de propagande du régime dictatorial de Poutine.

« Je pense que nous avons encore de grandes luttes à mener »

Marie-Eve Kaser est l'une des rares femmes à siéger dans un comité de Garanto

Interview: Riccardo Turla

Marie-Eve, depuis combien de temps es-tu membre du syndicat ?

Je suis entrée peu après la fin de mon année d'aspirante, c'est-à-dire en 2011.

Pourquoi as-tu adhéré si jeune ?

Florent Simonnet (président de Garanto Romandie) me l'a demandé gentiment à Thonex (rires). Il m'a convaincue. Je trouve qu'il est important de pouvoir se protéger sur le lieu de travail, tout comme il importe que l'employeur s'efforce de faire les choses de façon correcte.

Ensuite, tu as pris des responsabilités comme syndicaliste. Comment cela s'est-il passé ?

J'étais déjà déléguée de poste depuis 2014, et à nouveau Florent m'a gentiment demandé si je voulais prendre le poste de secrétaire dans la section. Je crois que je dis toujours oui quand c'est gentiment demandé (rires). J'ai donc rejoint le comité de Garanto Romandie en 2020. J'ai trouvé intéressant de m'engager pour mes collègues, ce qui est plus efficace en siégeant au comité que comme simple membre. L'autre côté du travail syndical est alors aussi visible.



Photo mise à disposition

Marie-Eve Kaser

Vaudoise originaire de Panthalaz, elle a travaillé comme garde-frontière à Thônex/GE de 2010 à 2020, puis à Boncourt/JU depuis 2020. Elle vit à Bassecourt. C'est par hasard qu'elle est arrivée chez les gardes-frontière : elle voulait devenir policière, mais une connaissance de ses parents lui a dit : « Essaie chez les gardes-frontière ». Elle s'est rapidement adaptée, malgré son manque de connaissances sur la frontière et la douane. Elle est secrétaire de Garanto Romandie et déléguée de Garanto.

Sur le plan professionnel, quelles ont été les périodes les plus passionnantes ?

En 2017, la région de Genève a connu une grande réorganisation. Il y avait pas mal de nouveautés qu'il fallait communiquer au personnel. J'étais encore déléguée de poste, mais pas encore membre du comité de Garanto. Nous avons notamment dû concevoir les nouveaux plans de travail et organiser beaucoup d'autres choses, car le commandant avait décidé que tout le personnel devait travailler à tous les postes. En fin de compte, le commandant décidait presque tout seul, mais

c'était intéressant d'effectuer cette tâche et de mener toutes ces réflexions.

Comme syndicaliste, quelle a été la période la plus passionnante pour toi ?

Certainement l'arrivée de Christian Levrat dans le rôle de président, comme politicien expérimenté. À l'époque, ça nous a vraiment aidés à aller plus loin dans les discussions avec le directeur. C'était très intéressant de travailler avec lui.

Qu'est-ce qui te plaît le plus dans ta profession ?

Ce qui me plaît, c'est de veiller à ce que les lois soient respectées à la frontière. D'ailleurs à la frontière, ce sont toujours des Suisses qui se plaignent de notre travail. Le pire, c'était à l'aéroport. Un jour, une femme âgée s'est énervée lors du contrôle des bagages : « Pourquoi me contrôlez-vous ? Je ne suis pas une criminelle ». Je lui ai répondu : « D'après vous Madame, est-ce que les criminels sont toujours de jeunes Noirs ? ». Elle a compris et s'est excusée.

Comment envisages-tu les prochaines années ?

Les temps sont durs actuellement. La guerre a éclaté en Ukraine, après une longue situation de Covid. Cela se répercute sur le personnel de la Confédération. J'imagine que les salaires vont baisser ou que du personnel sera licencié. Du point de vue syndical, je pense que nous avons encore de grandes luttes à mener. Mais la transformation n'a pas eu le même impact pour moi, garde-frontière de formation, que pour le personnel des douanes. En 2024, ma classe de salaire augmentera et mon travail changera radicalement. Nous travaillerons davantage au bureau avec nos collègues. Je trouve ça bien.

En ce moment, que souhaites-tu pour l'OFDF ?

Grande question... Que chacun trouve la place qui lui convient. Que l'on parvienne à ce que tout le monde travaille bien ensemble et que la collaboration entre les différents secteurs se passe bien. Le plaisir de travailler, c'est le plus important. Qui a du plaisir est rarement absent, et travaille mieux.

L'AVS 21 doit être refusée

AVS 21 met la pression sur l'âge de la retraite des femmes. L'apparent compromis cache des économies massives, en particulier pour les femmes et les couples mariés. Il existe de meilleures possibilités de financer de bonnes rentes AVS pour tous qu'en augmentant l'âge de la retraite des femmes.

Texte: Riccardo Turla

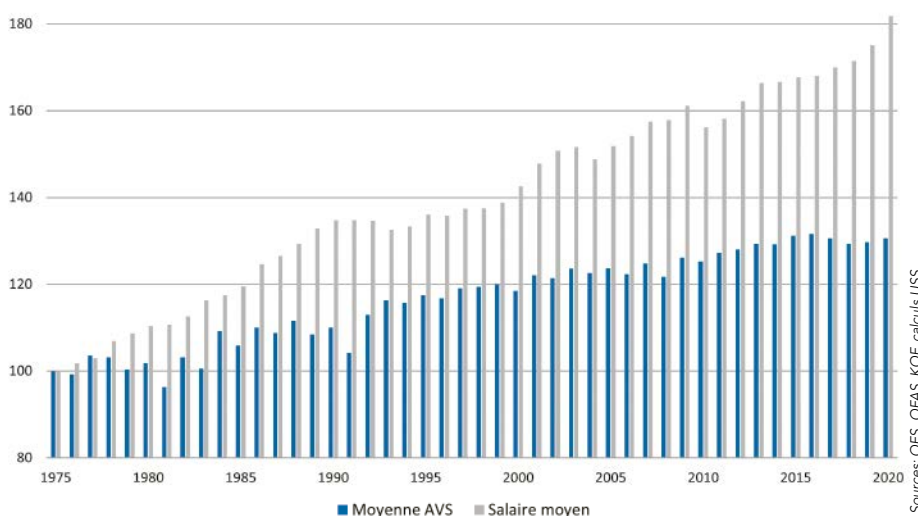
Selon la Constitution, les rentes AVS devraient assurer l'existence. Avec une rente maximale actuelle de 2390 francs par mois (3585 francs pour les couples), on doit constater que ce n'est plus possible depuis longtemps. Le peuple votera le 25 septembre sur AVS 21. Le référendum a abouti, parce que les syndicats n'étaient pas d'accord avec l'âge de la retraite des femmes et les réductions de prestations. De plus, la loi prévoit la retraite à 67 ans pour tous dès 2026.

Au départ, l'AVS 21 semblait sur la bonne voie. Elle incluait de bonnes solutions transitoires et des mesures d'atténuation. Mais au parlement, le camp bourgeois a exagéré le problème de financement de l'AVS et exigé des rentes plus basses. L'AVS s'est pourtant révélée solide et fiable : Elle n'a aujourd'hui aucune dette et a même enregistré des bénéfices substantiels ces dernières années.

Les femmes financeraient l'AVS de manière unilatérale

Avec AVS 21, les économies se feraient unilatéralement sur le dos des femmes, bien qu'elles touchent aujourd'hui déjà des rentes de vieillesse inférieures d'un tiers. L'USS a calculé que cela signifierait une réduction de rente de 1200 francs par an pour les femmes, car elles travailleraient un an de plus.

Pour les syndicats, il n'est donc pas question d'augmenter l'âge de la retraite des femmes. AVS 21 prévoit aussi une augmentation de la TVA, c'est-à-dire que nous payons tous plus, alors qu'on économise sur l'AVS, que les entreprises font des profits records et que la Banque nationale suisse (BNS) accumule des bénéfices de plusieurs milliards. L'AVS devrait plutôt être financée par des pourcentages de salaire



Les rentes augmentent nettement moins vite que les salaires, en comparaison avec 1975 (défini comme 100 %).

plus élevés, faisant ainsi participer les employeurs.

En juin, la révision de la LPP a été traitée au Conseil des États, qui a renvoyé l'ensemble du paquet LPP 21 en Commission. Le camp bourgeois manque désormais d'arguments pour augmenter l'âge de la retraite des femmes. Le paquet nécessite une solution améliorant la situation des femmes, discriminées dans le 2^e pilier.

Les rentes AVS doivent être adaptées au renchérissement

De plus, le renchérissement est massif cette année. Pour 2021, la BNS s'attend à un renchérissement de 2,1 %. Parallèlement, les primes d'assurance maladie augmenteront l'an prochain. Les retraités-e-s perdront encore du pouvoir d'achat. Pour l'Union syndicale suisse (USS), c'est inacceptable. Les rentes AVS doivent donc être nettement adaptées vers le haut.

Selon l'USS, la rente AVS devrait augmenter de 1,6 % dès 2023. Ce qui signifie une augmentation mensuelle d'environ

20 francs pour la rente minimale, et 40 francs pour la rente maximale. L'USS prie le Conseil fédéral d'agir rapidement, pour que le parlement puisse décider cet automne encore.

Depuis 1975, les rentes AVS moyennes ont augmenté d'environ 30 %, mais les salaires de 80 % (cf. graphique). Depuis 2013 en particulier, la rente AVS est restée quasiment inchangée, alors que les salaires moyens ont continué à croître allègrement.

Les bénéficiaires de la BNS doivent être versés à l'AVS

L'USS demande une augmentation supplémentaire de la rente AVS, par le biais de l'initiative pour une 13^e rente AVS. En outre, les bénéficiaires de la BNS doivent être affectés à l'AVS. L'USS a lancé une initiative à ce sujet (cf. annexe). De solides finances de l'AVS sont possibles sans augmenter l'âge de la retraite, et surtout sans sacrifier inutilement les travailleuses. L'impulsion sera donnée par un non glissé dans l'urne le 25 septembre.

Congé de courte durée sur le temps de travail pour les visites chez le médecin

L'octroi d'un congé de courte durée en raison d'une visite chez le médecin ou le dentiste suscite régulièrement des questions auprès de Garanto, mais apparemment aussi des discussions au sein du personnel de l'OFDF dans certaines régions.

Texte: Heidi Rebsamen, Secrétaire centrale

Les congés payés de courte durée sont régis par l'art 40, al. 3, let. h de l'O-OPers. Des congés payés sont accordés pour des absences de courte durée dues à des visites chez le médecin ou le dentiste: le temps nécessaire à la visite et au maximum une heure de voyage aller-retour; le temps de travail effectué et la courte absence ne doivent pas dépasser la durée du travail réglementaire quotidien.

Si les visites planifiables chez le médecin ou le dentiste sont fixées en dehors des heures creuses ou des jours de congé sans raison plausible, le congé peut être refusé. Le commentaire dit notamment:

« Les visites planifiables chez le médecin ou le dentiste doivent en principe être fixées en début ou en fin de matinée ou d'après-midi, ou sur des jours de congé. Si le personnel ne peut pas donner de raison plausible (par ex. en cas d'urgence ou lorsqu'il n'y a pas de rendez-vous disponible aux heures creuses) pour déroger à ces règles, le congé payé peut lui être refusé. [...].

En principe, les heures creuses désignent des moments en début et en fin de journée de travail, ainsi qu'avant et après l'heure habituelle du dîner. De manière générale, le congé payé peut donc être refusé si la visite chez le médecin ou le dentiste a lieu sans raison plausible en milieu de matinée ou d'après-midi. [...] Les thérapies prescrites par un médecin sont assimilées aux visites chez le médecin et le dentiste.

Mais comme elles sont généralement plus faciles à planifier, il faut faire encore plus attention à fixer autant que possible les rendez-vous sur des jours de congé ou pendant les heures creuses.»

Lorsque le personnel prend un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, il fait tout son possible pour ne pas le fixer pendant les heures de travail. Mais si le rendez-vous tombe sur des heures creuses, le congé doit être accordé conformément à l'art. 40 O-OPers. L'interprétation généreuse ou restrictive de l'octroi d'une absence dépend donc de l'appréciation de la personne responsable.

Garanto estime que l'employeur a un intérêt vital à ce que son personnel reste en bonne santé. Mais lors de la prise de rendez-vous, c'est au médecin de décider quand doit avoir lieu la consultation. Il va de soi que le personnel fait tout ce qui est en son pouvoir pour fixer un rendez-vous pendant les heures creuses ou en dehors des heures de travail. Mais dans certaines spécialités, reporter un rendez-vous implique d'attendre des semaines ou des mois. Nous en appelons donc au bon sens des responsables, pour qu'ils n'agissent pas de manière trop procédurière et accordent une certaine flexibilité.

La CdG del Consiglio degli Stati entra nel ginepraio

La Commissione della gestione del consiglio degli Stati riconosce che le modalità adottate dall'UDSC riguardo la trasformazione sono poco chiare quantomeno nell'ottica politica, visto che la revisione di legge non è ancora conclusa. La questione dell'arma per il personale doganale resterà in attesa di soluzione fino al 23 settembre. Per il dr. Markus Mohler, giurista, l'UDSC agisce in modo giuridicamente sbagliato e anticostituzionale da diversi punti di vista.

Testo: Riccardo Turla, redazione

Raramente ottenere informazioni per scrivere un articolo è stato difficile come in questo caso. La questione dell'arma è apparentemente un tema scottante del quale nessuno, interessato o no, vuole o può parlare. Qualche parere interessante è tuttavia stato espresso in ottica sia giuridica che del diritto del personale.

Alcuni collaboratori della carriera civile hanno preso posizione in forma anonima per paura di subire pressioni o di avere contrasti sul lavoro. Il presidente della Conferenza dei comandanti delle polizie cantonali (CCPCS) si è categoricamente rifiutato di commentare la situazione, in particolare quella dell'UDSC. Più comprensibile è la reazione dell'UDSC: il responsabile media ci ha comunicato che non ci saranno prese di posizione ufficiali sulla questione fino al 23 settembre, data alla quale il Consiglio federale risponderà alla Commissione della gestione del Consiglio degli Stati.

Armare il personale della carriera civile, una questione delicata

La scelta di armare il personale (attuale e futuro) della carriera civile è delicata per non dire inammissibile da quattro punti di vista: a livello giuridico (spazio di manovra in virtù dell'attuale legge sulle dogane), a livello istituzionale (potere decisionale, aspetti costituzionali, competenze del Cgcf), a livello di personale (esigibilità e requisiti) e a livello economico (arma, formazione e corsi di ripetizione).

Ne abbiamo discusso con il dr. Markus



La questione dell'arma non è più circoscritta all'UDSC ma suscita discussioni anche a livello di politica nazionale.

Mohler (doppia pagina seguente), già docente di diritto pubblico, diritto in materia di sicurezza e di polizia, esperto nel campo dei diritti fondamentali e del diritto costituzionale, amministrativo e in materia di sicurezza, ex procuratore pubblico e comandante della polizia

cantonale di Basilea Città per oltre due decenni.

«L'Ufficio federale di giustizia ha sparato a zero»

Mohler ritiene in primo luogo che il rapporto della CdG-S sia troppo clemente:

LA PAROLA ALLA PRESIDENTE

Serve sicurezza del diritto per il personale

Il 30 maggio 2022 è stato pubblicato il rapporto della Commissione della gestione (CdG-S) sulla trasformazione dell'UDSC, un progetto di digitalizzazione di ampissima portata che comporta anche un'importante riorganizzazione con l'introduzione di nuovi profili professionali e compiti.

La CdG-S conferma le critiche mosse da Garanto, tra cui lo scarso coinvolgimento del personale e la politica del «fatto compiuto». Ribadiamo: il personale deve essere coinvolto!

Viste conclusioni cui giunge il rapporto, non capisco come il Consiglio federale possa prendersi tempo fino a settembre prima di prendere posizione. Particolarmente fastidioso è il fatto che non si sia dichiarato disposto a adottare misure a breve termine. E proprio questa era la nostra richiesta: rispondere alle critiche con misure immediate come sarebbe giusto e importante – non solo nell'interesse del personale doganale e delle guardie di confine, ma anche per implementare la trasformazione a norma di legge.

Sarah Wyss, presidente

«La Commissione ha usato i guanti di velluto nei confronti del Consiglio federale. Le modalità adottate dall'UDSC nell'ambito della trasformazione sono senza ombra di dubbio illecite e anti-costituzionali». A suo tempo, Mohler ha seguito con attenzione la procedura di consultazione sulla nuova legge sulle dogane e ha letto il rapporto della consultazione degli uffici: «L'Ufficio federale di giustizia ha sparato a zero», ricorda.

Un'assurdità in termini economici

Anche se l'UDSC sostiene che l'art. 228 OD permette di armare il personale che non fa parte del Cgcf, Garanto ha sempre avuto forti dubbi in merito. A ragione, come conferma il rapporto della CdG-S. A tenore dell'articolo 106 dell'attuale legge sulle dogane, le guardie di confine possono usare le armi o gli altri mezzi di difesa e coattivi di cui necessitano per l'adempimento del loro mandato. Il Consiglio federale definisce a livello di ordinanza le norme per il resto del personale dell'UDSC, rispettando tuttavia le pertinenti disposizioni preminenti e costituzionali: solo se esistono interessi prevalenti è possibile armare qualcuno (cfr. articolo sull'amministrazione militare, pag. 27).

Del resto, in linea di principio, non è nemmeno obbligatorio armare gli aspiranti, come dimostra il fatto che circa un terzo del personale di alcuni corpi di polizia non è armato, ad esempio chimici, esperti della polizia scientifica,

analisti e personale amministrativo. Secondo Mohler armare un numero così elevato di persone sarebbe un'assurdità soprattutto in termini economici. Oltretutto, prosegue Mohler, si rischierebbe di rinunciare a specialisti di dogana potenzialmente molto validi e qualificati solo perché non idonei all'uso dell'arma. Occorre prevedere una possibilità di trasferimento interno per chi per motivi di salute dovrà rinunciare all'arma. L'introduzione dell'obbligo dell'arma per chi verrà assunto in futuro suscita parecchi interrogativi anche perché l'UDSC ha già assicurato che alle collaboratrici e ai collaboratori attuali che non saranno armati garantirà un posto di lavoro adeguato alle loro capacità e alla loro formazione.

La sicurezza dei confini è di competenza cantonale

Mohler individua conflitti di competenza tra l'UDSC e i Cantoni: «La sicurezza dei confini è di competenza dei Cantoni e quindi dei loro corpi di polizia», precisa. La Confederazione può proteggere solo sé stessa, ossia i membri del Consiglio federale o, in certi casi specifici, del Parlamento e, in parte, del corpo diplomatico. «L'idea secondo cui l'UDSC può diventare un corpo di polizia criminale e di sicurezza della Confederazione competente per tutto il territorio nazionale è contraria alla Costituzione. Del resto, il popolo ha bocciato due volte la proposta di istituire una polizia di sicurezza

federale e creare una sicurezza mobile. Decisioni che vanno rispettate.»

Sembra quindi che si dovranno sciogliere ancora parecchi nodi prima di stabilire quale strada imboccare. Per il momento sembra molto verosimile che non sarà quella auspicata dall'UDSC e dalla sua direzione. Tanto per cominciare la CdG-S chiede di sospendere l'introduzione del porto dell'arma e dell'obbligo dell'uniforme. Se si dovranno sborsare decine di milioni di franchi per l'acquisto di armi da fuoco e giubbotti antiproiettile, l'UDSC metterebbe il Parlamento di nuovo davanti al fatto compiuto, costringendolo ad approvare la prossima revisione della legge sulle dogane, per quanto a denti stretti. Questo vale anche per la formazione Allegra così come proposta ora.

«L'uniforme non comporta pericoli per il personale non armato»

Mohler relativizza invece la questione dell'obbligo dell'uniforme che tanto preoccupa alcuni specialisti di dogana. Ricorda infatti che in seno alle diverse polizie cantonali che utilizzano la medesima uniforme per il personale armato e non armato, non c'è mai stato motivo di approfondire la questione. Per coloro che non sono armati, l'uniforme non è mai stata una fonte di pericolo. «La nostra realtà è molto diversa da quella americana», sintetizza Mohler. Pur dimostrando comprensione, ritiene che i timori del personale riguardo alle uniformi uguali siano eccessivi.

Ha invece motivo di essere preoccupato chi non vuole o non può portare l'arma. Infatti, chi non supera il test di tiro dopo i tre mesi di formazione perde il posto e non ha certezze per il futuro, sebbene l'UDSC abbia assicurato che in questi casi troverà un posto idoneo in base alle qualifiche. «Dal punto di vista del diritto del personale, queste collaboratrici e questi collaboratori hanno il 2 stampato in fronte», dichiara Mohler. «Credo che coloro che sono da più tempo alle dipendenze dell'UDSC non possono essere obbligati a portare l'arma. Ma non sono un grande esperto in riguardo». Come già detto, l'UDSC potrebbe essere disposto a sacrificare le ottime qualifiche di alcune persone per un'arma probabilmente inutile.

Portare un'arma è una questione delicata sotto diversi aspetti

Introdurre un obbligo di portare l'arma non è facile come sembra. Alcune persone non sono idonee, altre fanno valere considerazioni personali o giuridiche. La questione riguarda il personale e la Confederazione nella stessa misura. Il dr. Markus Mohler spiega il suo punto di vista.

Testo: Riccardo Turla (redazione), Michel Bachar (domande)

La questione del porto dell'arma è problematica dal punto di vista personale. Tocca le collaboratrici, i collaboratori, il datore di lavoro e cambia il mansionario. Quali domande dobbiamo porci se vogliono armare il personale neoassunto? Abbiamo sottoposto a Markus Mohler l'elenco degli obblighi di uno specialista di dogana e gli abbiamo chiesto se una persona con questo profilo potrebbe svolgere compiti di polizia e portare un'arma.

Signor Mohler, ritiene possibile che gli attuali specialisti di dogana possano essere riqualificati e svolgere compiti di polizia?

Secondo me non si tratta di una riqualifica, ma di una formazione supplementare molto impegnativa che richiede determinati presupposti e che durerà diversi mesi. Le collaboratrici e i collaboratori devono seguire una formazione giuridica approfondita: diritto costituzionale, diritti fondamentali, principio di proporzionalità nelle situazioni più difficili, leggi specifiche (disposizioni sull'uso delle armi da fuoco, codice penale), etica. La formazione deve inoltre soddisfare i principi fondamentali per l'impiego della forza e l'uso di armi da fuoco da parte di funzionari con competenze di polizia (risoluzione ONU 45/120, 14.12.1990). Ricordo che nel 2013 la Corte europea dei diritti dell'uomo ha dichiarato questi principi vincolanti per tutto lo spazio di applicazione della CEDU. Va tenuto conto anche delle disposizioni del Codice europeo di etica per la polizia (Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 19.9.2001; cfr. Polizeiberuf und Po-



© Foto: Riccardo Turla

Markus Mohler è esperto fra l'altro in diritto costituzionale.

lizeirecht im Rechtsstaat, 2020, Markus Mohler). Oltre a una formazione teorica accurata, servono allenamenti pratici e una formazione tattica corretta, non da ultimo per evitare di dover effettivamente usare le armi. Infine, i primi interventi vanno svolti sotto l'attenta supervisione di sottufficiali adeguatamente formati.

«Secondo me non è possibile trasformare in un tiratore scelto una persona che ha sempre lavorato nell'amministrazione»

Molti specialisti di dogana sanno che rinunciando all'arma perderanno il loro posto. Cosa ne pensa?

Per portare un'arma e usarla bisogna avere una certa idoneità, la stessa ri-

chiesta alle guardie di confine. Secondo me non è possibile trasformare in

Dr. Markus Mohler

Dottore in giurisprudenza, domiciliato a Binningen/BL. 1967–1979 procuratore pubblico, 1979–2001 comandante della Polizia cantonale di Basilea Città e presidente della Conferenza dei comandanti delle polizie cantonali (CCPCS, 1993–1996). Titolare di una cattedra all'università di Basilea 2005–2011 e San Gallo 2008–2012 in diritto pubblico, in particolare diritto in materia di sicurezza e di polizia. È autore di decine di pubblicazioni su temi giuridici.

Nell'amministrazione militare vigono regole precise sul porto d'armi

Lo scorso marzo, durante la sessione di primavera, il Parlamento ha approvato la nuova legge militare che precisa, tra l'altro se e come il personale civile con funzioni amministrative può essere armato. Il dr. Marc Wegmüller spiega: «A tenore del nuovo articolo 92 capoverso 3 della legge militare, gli impiegati (civili) dell'amministrazione militare della Confederazione sono autorizzati ad applicare la coercizione di polizia e misure di polizia secondo la legge sulla coercizione (LCoe) per quanto ciò sia necessario per l'adempimento dei loro compiti». Il quarto capoverso assegna invece al Consiglio federale il compito di disciplinare, tenendo conto del tipo di compiti e del livello d'istruzione, l'esercizio dei poteri di polizia e l'impiego delle armi. L'ordinanza sulla coercizione 364 precisa a sua volta i compiti per i quali il Consiglio federale può armare il personale civile. Le disposizioni di legge e ordinanza sono univoche e precise.

«È probabilmente questo quello che manca un po' al personale doganale», dichiara Wegmüller, sottolineando tuttavia di non aver analizzato attentamente l'attuale legge sulle dogane.

Visto che, seppur nei limiti imposti dalla nuova normativa, la legge ammette dei margini di manovra, il Consiglio federale potrebbe esigere che un civile porti l'arma, ad esempio se deve pulire le finestre? «No», risponde Wegmüller, «a prescindere dal fatto che sarebbe anticostituzionale, bisogna rispettare il principio di proporzionalità e tenere conto dell'interesse pubblico».

«Tuttavia, è raro che un'ordinanza del Consiglio federale venga contestata», prosegue Wegmüller aggiungendo che il personale doganale dovrà probabilmente risolvere la questione imboccando la via politica: «Ci sono diverse opinioni. Il discorso politico è aperto».

un tiratore scelto una persona che ha sempre lavorato nell'amministrazione, ossia che ha sempre svolto compiti per i quali non doveva prendere in una frazione di secondo decisioni fondamentali per l'incolumità fisica e psichica di altri. Non si può cambiare una persona che non dispone dei requisiti individuali necessari (carattere, capacità di decidere, autocontrollo, psiche). Anche chi ha superato l'esame di polizia può rivelarsi inadeguato durante la formazione.

«L'uso dell'arma è sempre difficile da elaborare psicologicamente anche per le collaboratrici e i collaboratori adeguatamente formati»

Quali rischi ci sono?

I rischi sono numerosi soprattutto a livello di dipartimento/UDSC. Se un collaboratore o una collaboratrice con una formazione insufficiente usa l'arma in modo inappropriato, la responsabilità penale è dei quadri superiori. Per quanto riguarda la singola persona, si tratta di un uso dell'arma illecito o sbagliato dal punto di vista tattico/tecnico. In determinate circostanze potrebbe verificarsi anche il caso contrario: la persona

non usa l'arma per un'incapacità psichica sebbene la situazione lo richieda. Comunque sia, l'uso dell'arma comporta una pressione psicologica almeno inizialmente anche per le collaboratrici e i collaboratori adeguatamente formati. Ferire o addirittura uccidere qualcuno è un carico che può affliggere a lungo. Dipende molto da persona a persona e da come il singolo gestisce l'evento: «Cosa ho fatto giusto? Cosa ho sbagliato? Avrei potuto evitarlo?».

Il cinturone di una persona che non porta volentieri l'arma può includere lo spray al pepe, il manganello e le manette?

Sono strumenti che bisogna imparare a usare correttamente sebbene pongano esigenze meno elevate rispetto all'arma. Anche se non sono letali, se usati in modo scorretto possono risultare pericolosi e/o illegali e questo può portare a un procedimento penale.

Se Lei fosse addetto al reclutamento del personale, quali domande porrebbe alle candidate e ai candidati da armare?

Secondo me il colloquio di assunzione non basta perché non permette di affrontare i punti essenziali. Le candida-

te e i candidati devono seguire un iter come quello per il Corpo delle guardie di confine o della polizia. Non per nulla agli agenti delle polizie comunali è stata tolta la dicitura «Polizia»: non soddisfavano gli standard dell'esame finale della formazione di base (che adesso dura due anni).

«Il colloquio di assunzione non basta perché non permette di affrontare i punti essenziali»

Cosa raccomanderebbe ai collaboratori che non hanno prestato servizio militare per motivi etici?

Impiegare queste persone in funzioni che prevedono l'uso della coercizione e delle armi mi sembra contraddittorio.

Quali corsi di ripetizione e esercitazioni servono per non perdere l'idoneità all'uso dell'arma?

Serve la pratica. Non si tratta solo della capacità e dell'abilità di tiro. Disponiamo da tempo di esercizi su supporti video che simulano situazioni difficili per permettere agli agenti di polizia di allenarsi e mantenere la necessaria reattività.

Sondaggio: poca fiducia nella direzione

Sulla base di un sondaggio online abbiamo cercato di capire quali sono i sentimenti del personale. Abbiamo scoperto che manca soprattutto la fiducia nella direzione.

Testo: Riccardo Turla, redazione e illustrazioni

Un piccolo gruppo di lavoro si è assunto il compito di tastare il polso al personale per capire come sta moralmente. A tal fine ha condotto un semplice sondaggio online tra tutti i soci di Garanto, lasciando la possibilità di inoltrarlo a colleghi e colleghe. Il questionario comprendeva cinque domande. Abbiamo ricevuto 1194 risposte, tutte anonime. La possibilità di risalire alle singole persone è esclusa. Considerando che la maggior parte delle risposte è ovviamente arrivata dai soci e che non vi è nessuna certezza che tutti i partecipanti siano dipendenti dell'UDSC, non si può parlare di sondaggio rappresentativo. Mancano inoltre delle basi di confronto. Dal sondaggio emerge tuttavia un quadro a tinte fosche in particolare per quanto riguarda la fiducia nella direzione. Il 74% del personale della carriera civile e il 55% delle guardie di confine indicano di non avere alcuna fiducia, o al massimo poca, nella strategia di trasformazione adottata dalla direzione. Solo il 10% del personale della carriera civile e il 21% delle guardie di confine hanno risposto positivamente.

Personale della carriera civile nettamente meno soddisfatto

Le cinque domande (v. riquadro) riguardavano la soddisfazione personale, la conciliabilità tra vita professionale e privata, la salute mentale e fisica, il futuro professionale e la fiducia nella direzione. Non sorprende che le risposte del personale della carriera civile siano molto più critiche rispetto a quelle delle guardie di confine. Le guardie approfitteranno presto di una classe salariale più alta e di un lavoro più interessante, sono già abituate ai turni di notte e nei finesettimana e vantano dal punto di

vista della formazione una maggiore consapevolezza in materia di sicurezza. Infine hanno meno da temere per il loro futuro professionale. A domanda specifica le guardie hanno infatti risposto in modo più positivo rispetto al personale doganale.

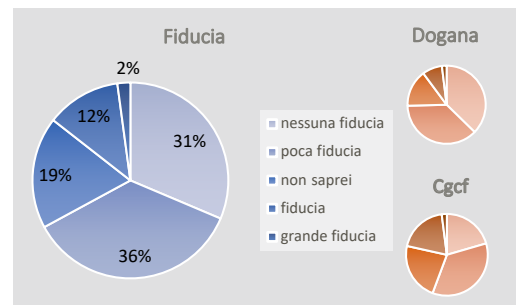
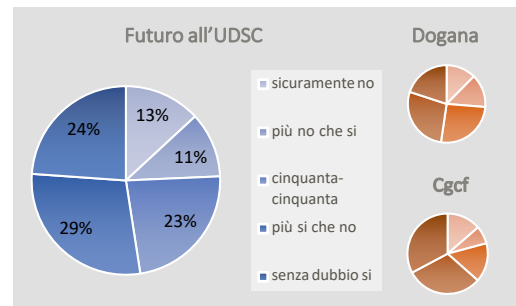
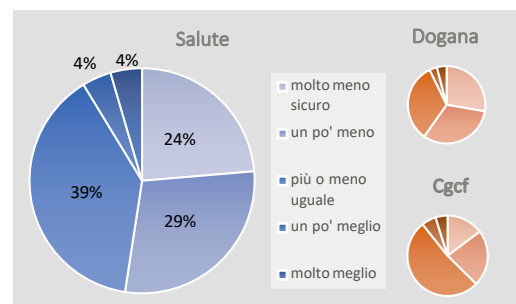
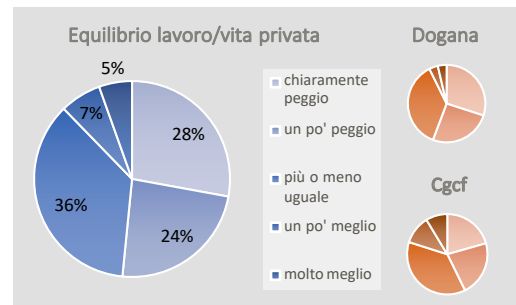
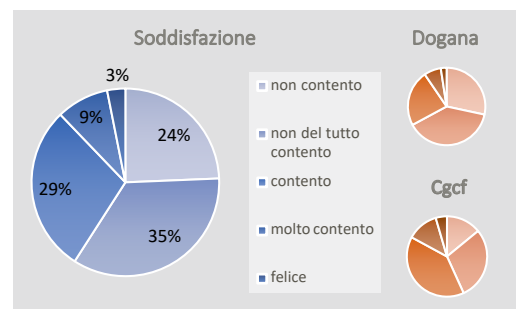
Molte critiche nei commenti

Anche le risposte alle altre quattro domande sono state prevalentemente negative. La differenza non risulta però così marcata da supporre che valga per forza per tutto il personale. Non si rilevano differenze significative tra i generi, mentre i dipendenti più anziani tendevano a dare risposte più critiche.

Anche nelle osservazioni personali sono state espresse critiche in particolare su quattro aspetti problematici: caos e mancanza di chiarezza, morale pessimo, cattiva comunicazione e la convinzione che la trasformazione così come impostata non potrà funzionare. La militarizzazione e lo smantellamento dell'ambito doganale sono altri temi ricorrenti.

Le cinque domande

1. Come valuti la tua soddisfazione sul lavoro?
2. Come ritieni che il tuo equilibrio vita privata-lavoro sia cambiato dal gennaio 2022?
3. Quanto ti senti sicuro sul lavoro in termini di incolumità e salute fisica e mentale, rispetto al 2021?
4. Quanto sei sicuro che tra cinque anni lavorerai ancora per l'UDSC?
5. Quanta fiducia hai nella strategia adottata dalla direzione riguardo alla trasformazione?



Il diagramma mostra la ripartizione delle risposte. Più scura è la fetta, più positiva è la risposta. A destra, in arancio figura un confronto tra le risposte del personale della carriera civile e quelle delle guardie di confine.

Rinunciare all'arma non deve comportare penalizzazioni

Il 13 maggio si è svolta a Olten la sesta assemblea dei delegati di Garanto. Oltre a approvare una risoluzione all'attenzione dei vertici dell'UDSC, i delegati hanno chiesto garanzie per le collaboratrici e i collaboratori che rinunciano all'arma: la loro scelta non deve comportare penalizzazioni.

Testo e foto: Riccardo Turla, redazione

Il 13 maggio i delegati hanno discusso in particolare la questione dell'arma per gli specialisti di dogana e hanno approvato una risoluzione proposta dalla presidenza in cui si chiede un maggiore coinvolgimento del personale dell'UDSC nel processo di trasformazione. Il momento clou della giornata è stato l'intervento di Benedikt Weibel. L'assemblea dei delegati si è aperta con il discorso della presidente. Sarah Wyss ha ribadito che una trasformazione può avere successo solo se supportata dal personale. Ha inoltre annunciato il lancio di un possibile referendum da parte del PS o dell'USS contro la riforma della LPP se il testo presentato non dovesse essere soddisfacente.

I delegati di Garanto hanno invitato all'unanimità la presidenza a discutere con l'UDSC le conseguenze alle quali gli specialisti di dogana saranno confrontati se rifiuteranno di portare l'arma. L'esito delle discussioni dovrà essere fissato per iscritto.



I delegati ascoltano attentamente la relazione di Benedikt Weibel.

La trasformazione deve essere supportata dal personale

Sempre all'unanimità i delegati hanno approvato il rapporto di attività e i conti annuali come pure il preventivo 2022, che prevede una leggera perdita. Hanno inoltre accolto la proposta di versare 1000 franchi a Solidar Suisse a sostegno dei progetti avviati in Romania. Klaus

Thieme, responsabile dei programmi di Solidar Suisse, ha spiegato come l'organizzazione umanitaria accoglie e sostiene al confine con la Romania le persone in fuga dall'Ucraina.

Nel pomeriggio i delegati hanno ascoltato la relazione di Benedikt Weibel che, attingendo dalla sua esperienza alla testa delle FFS, ha spiegato i principi alla base della gestione del personale. Le sue considerazioni hanno dato vita a una vivace discussione che si è protratta oltre l'assemblea e che ha coinvolto anche gli ospiti.

In chiusura, la presidenza ha presentato una risoluzione nella quale Garanto riassume le sue rivendicazioni all'attenzione dell'UDSC, in particolare quella di adottare uno stile di conduzione trasparente e paritario che consideri maggiormente il personale. Prima dell'approvazione, i delegati hanno avuto la possibilità di apportare singole modifiche

Riunione del comitato centrale alla vigilia dell'assemblea

Il comitato centrale si è riunito per la quarta volta quest'anno alla vigilia dell'assemblea dei delegati. Durante la seduta la presidenza ha comunicato che il Consiglio federale sembra disposto a concedere la compensazione del rincaro, dopo averla negata a lungo.

Sono stati inoltre scelti i delegati al congresso 2022 dell'USS: sono la presidente Sarah Wyss, la segretaria Heidi Rebsamen e i vicepresidenti Daniel Gisler e Angelo Ries (sost.).

Il comitato ha informato sull'incontro tra i partner sociali e l'UDSC di fine aprile dal quale è emerso che le guardie di confine beneficeranno di un aumento salariale del 4% a partire dal 1.1.2024. Non si segnalano invece novità sul fronte delle retrocessioni. Il comitato centrale ha inoltre deciso di emanare presto una presa di posizione sull'uso delle bodycam e, infine, ha discusso modalità e spazio da dedicare ai pensionati nella rivista.

Ucraina: Proteggere i posti di lavoro anche contro gli atti di guerra

Il lunedì di Pentecoste, a margine della Conferenza internazionale del lavoro, l'USS ha invitato a un incontro i rappresentanti del governo e delle associazioni sindacali ucraini che hanno colto l'occasione per spiegare il loro ruolo nel contesto di guerra. L'USS chiede aiuti internazionali per i sindacati e per i lavoratori ucraini.

Testo e foto: USS

La guerra in Ucraina causa enormi sofferenze e non risparmia nessuno, nemmeno i lavoratori, vittime ogni giorno dei crimini di guerra perpetrati dalla Russia: centri industriali, fabbriche, grandi magazzini, depositi, silos, stazioni e innumerevoli altri siti civili sono obiettivi diretti dell'esercito russo.

Dall'inizio del conflitto i sindacati svolgono un lavoro straordinario nelle zone più pericolose dell'Ucraina. Forniscono beni di prima necessità nelle città devastate e collaborano alle operazioni di evacuazione della popolazione civile attingendo dalle loro risorse e appoggiandosi agli aiuti internazionali. Anche l'Unione sindacale svizzera sostiene le organizzazioni omologhe in Ucraina sia finanziariamente che materialmente.

La Confederazione europea dei sindacati (CES), rappresentata all'incontro di Pentecoste dal segretario generale Luca Visentini, chiede all'UE e ad altri Paesi e istituzioni di provvedere affinché anche le associazioni sindacali ucraine possano beneficiare dei fondi europei. L'USS e le sue associazioni come pure le organizzazioni umanitarie Solifonds e Solidar hanno già dato seguito alla richiesta con cospicue donazioni.

Sacchi a pelo in caso di allarme bomba

Anche in Ucraina i prezzi dei beni di base come alimenti e benzina hanno subito un drastico aumento. Il denaro che lo Stato versa alla popolazione rimasta senza salario non basta: servono gli aiuti della comunità internazionale. Dal canto loro, i sindacati ucraini fanno il possibile e l'impossibile per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di recarsi in ufficio o in fabbrica e guadagnare



Il capo segretario USS Luca Cirigliano (al centro) insieme a Mykhailo Volynets (sinistra presidente dell'associazione sindacati ucraini), Olesya Bryazgunova, Julia Olha e Oleksander Shubin.

qualche soldo. Distribuiscono ad esempio caricatori, sacchi a pelo, materassini e kit di pronto soccorso nell'eventualità che a causa di un allarme bomba le lavoratrici e i lavoratori non possano rincasare. Oppure incoraggiano i datori di lavoro a fornire equipaggiamenti di protezione o a allestire rifugi.

Legislazioni sul lavoro sotto pressione

A Kiev gli ingranaggi della politica non si sono fermati nonostante la guerra. Se, da un lato, il Parlamento discute decreti d'emergenza, dall'altro i sindacati devono proteggere i lavoratori dalle ambizioni di liberalizzazione di singoli partiti, smaniosi di aderire in tempi brevi all'UE. È quindi importante sostenerli nella lotta per il varo di leggi moderne a tutela dello statuto dei lavoratori. Come hanno ribadito sia i partecipanti ucraini sia la CES, occorre evitare di ripetere

gli stessi errori commessi con gli ex Stati sovietici che poco prima di aderire all'UE hanno allentato sensibilmente le loro normative sul lavoro e limitato la libertà sindacale.

La Federazione dei sindacati russi ha adottato la retorica di Putin

Da parte sua, l'USS chiede aiuti internazionali per l'Ucraina non solo ora in tempo di guerra, ma anche in vista della ricostruzione, e auspica la fine immediata degli attacchi russi contro la popolazione civile. Infine, la Confederazione sindacale internazionale ha comunicato che la Federazione dei sindacati indipendenti russi è sospesa fino a nuovo avviso e dovrebbe essere estromessa in occasione del prossimo Congresso, in programma a novembre, visto l'aperto sostegno che il suo presidente Mikhail Shmakov attesta al regime dittatoriale di Putin.

«Per noi come sindacato si prospettano delle lotte molto impegnative»

Marie-Eve Kaser, vodese, è una delle poche donne che siedono in un comitato sezionale di Garanto

Intervista: Riccardo Turla

Marie-Eve, da quanto tempo sei iscritta al sindacato?

Ho aderito nel 2011, poco dopo l'anno come aspirante.

Eri molto giovane. Come mai questa scelta?

Florent Simonnet, presidente della sezione Romandia, me lo ha chiesto gentilmente (ride) quando lavoravo a Thônex ed è riuscito a convincermi. È importante tutelare i diritti del personale. Ed è altrettanto importante assicurarsi che lo faccia anche il datore di lavoro e che lo faccia correttamente.

In seguito hai assunto anche un ruolo attivo. Perché?

Dal 2014 ero delegata del posto gcf in cui lavoravo. Florent mi ha di nuovo chiesto gentilmente se non fossi interessata alla funzione di segretaria sezionale. Comincio a credere di non essere capace di dire di no quando me lo chiedono gentilmente (ride). Nel 2020 sono quindi entrata nel comitato della sezione Romandia. Reputavo giusto impegnarmi per le mie colleghe e i miei colleghi e come membro del comitato potevo farlo meglio che come semplice socia. Inoltre, è un'esperienza interessante che permette di vedere un altro lato dell'attività sindacale.



Foto messa a disposizione

Marie-Eve Kaser

Di origini vodesi (è nata a Penthaz), Marie-Eve ha lavorato dal 2010 al 2020 al posto gcf di Thônex/GE. Nel 2020 si è trasferita a Boncourt/JU dove vive tuttora. È entrata nel Corpo delle guardie di confine per caso: il suo sogno era la polizia ma un conoscente le ha consigliato di candidarsi come guardia di confine. Sebbene non sapesse granché di frontiere e di dogane, si è integrata in fretta. È segretaria della sezione Romandia e delegata per Garanto.

Qual è stato il periodo più interessante per te dal punto di vista professionale?

Nel 2017 la regione di Ginevra ha vissuto una profonda riorganizzazione che ha portato numerose novità. All'epoca ero delegata ma non ancora membro del comitato. In quel contesto il dialogo con il personale era importante. Abbiamo dovuto occuparci dei nuovi piani di lavoro e di molti altri aspetti organizzativi, visto che il comandante aveva deciso che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori avrebbero dovuto lavorare ovunque. Alla fine ha deciso praticamente da solo ma è stata

un'esperienza arricchente, soprattutto per i compiti svolti e il percorso di riflessione compiuto.

E per quanto riguarda l'attività sindacale?

L'arrivo di un politico navigato come Christian Levrat alla presidenza. Ci ha aiutati moltissimo a compiere importanti passi avanti nelle discussioni con il direttore. Collaborare con lui è stato molto proficuo.

Cosa ti piace particolarmente del tuo lavoro?

Garantire il rispetto delle leggi al confine. Tra l'altro, ai valichi sono sempre cittadine o cittadini svizzeri che si lamentano del nostro lavoro. L'esperienza peggiore l'ho vissuta all'aeroporto: durante un controllo dei bagagli una signora anziana si è arrabbiata: «Perché controlla proprio me? Non sono una criminale». Le ho risposto: «Scusi, signora, ma crede forse che i criminali siano tutti uomini giovani di colore?». Allora ha capito e si è scusata.

Cosa ti aspetti nei prossimi anni?

Stiamo vivendo un periodo difficile. Prima la lunga pandemia, poi la guerra in Ucraina. Anche il personale federale dovrà fare i conti con le conseguenze. Penso che non si potranno evitare tagli salariali o di personale. Per noi come sindacato si prospettano lotte molto impegnative. Per quanto riguarda la trasformazione, devo ammettere che non ne ho risentito quanto il personale della carriera civile. Ho una formazione di guardia di confine e nel 2024 passerò a una classe salariale più alta. Sono consapevole che il mio lavoro cambierà radicalmente, ma l'idea di collaborare di più con le colleghe e i colleghi che stanno in ufficio mi piace. Sarà un cambiamento positivo.

Cosa auguri in questo momento all'UDSC?

Buona domanda... che ognuno trovi il suo posto, un posto adeguato. Che tutti i settori riescano a collaborare al meglio e in modo efficace. Il piacere di lavorare, ecco, questa è la cosa più importante, perché solo chi va volentieri al lavoro si assenta raramente e fornisce buone prestazioni.

L'AVS 21 deve essere respinta

Con l'AVS 21 si addensano nuvole nere sull'età di pensionamento delle donne. Dietro l'apparente compromesso si nascondono massicci risparmi soprattutto a scapito delle donne e dei coniugi. Ci sono soluzioni migliori per finanziare rendite AVS adeguate per tutti.

Testo: Riccardo Turla, redazione

Secondo la Costituzione, le rendite AVS dovrebbero garantire il minimo esistenziale, ma con una rendita massima di 2390 franchi al mese (coniugi 3585 franchi) non è più possibile. Il 25 settembre, visto che il referendum lanciato dai sindacati contro l'aumento graduale dell'età di riferimento delle donne e contro altri tagli è riuscito, popolo e Cantoni sono chiamati a esprimersi sull'AVS 21. La riforma prevede tra l'altro l'armonizzazione dell'età di pensionamento (67 anni per tutti dal 2026).

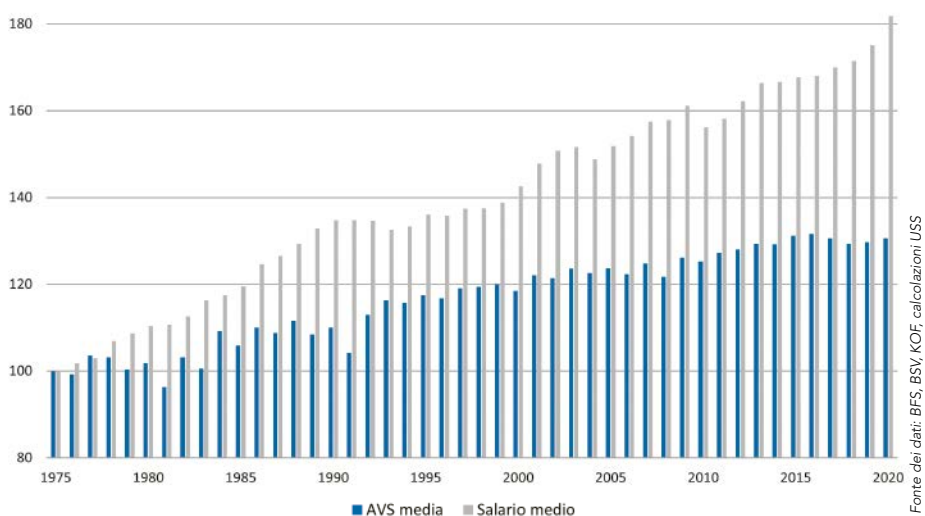
Inizialmente si riteneva che l'AVS 21 con le sue soluzioni transitorie e i suoi interventi cuscinetto fosse partita con il piede giusto ma poi, in Parlamento, l'ala borghese ha esacerbato la questione del finanziamento e chiesto rendite più basse. Eppure l'AVS si dimostra solida e affidabile. Oggi non presenta deficit e negli ultimi anni ha addirittura registrato utili cospicui.

A scapito delle donne

L'AVS 21 prevede risparmi solo a scapito delle donne che già oggi percepiscono rendite di vecchiaia inferiori di un terzo rispetto agli uomini. L'USS ha calcolato una perdita annua di 1200 franchi, visto che le donne lavoreranno un anno in più.

Alla luce di queste considerazioni, i sindacati si oppongono all'innalzamento dell'età di pensionamento. L'AVS 21 mira però anche ad aumentare l'IVA. Ciò significa che pagheremo di più per percepire rendite inferiori. Nel frattempo le imprese registrano utili da record e la Banca nazionale accumula miliardi. L'AVS dovrebbe quindi essere finanziata aumentando i contributi. In questo modo anche i datori di lavoro farebbero la loro parte.

Il Consiglio degli Stati ha discusso in giugno la revisione della LPP e ha rin-



Le rendite aumentano molto più lentamente dei salari, rispetto al 1975 (= 100%)

viato l'intero pacchetto alla commissione, privando i partiti borghesi dei loro argomenti a sostegno dell'innalzamento dell'età di pensionamento per le donne. Serve però una soluzione che migliori la posizione delle donne e che ponga rimedio alla discriminazione che contraddistingue il secondo pilastro.

Le rendite AVS devono essere adeguate al rincaro

Quest'anno il rincaro sarà importante: 2,1 per cento secondo la Banca nazionale. L'anno prossimo aumenteranno anche i premi di cassa malati. Di riflesso, il potere d'acquisto dei pensionati diminuirà, una situazione che l'Unione sindacale svizzera (USS) ritiene inaccettabile e che impone un adeguamento verso l'alto delle rendite AVS. L'USS chiede un aumento dell'1,6 per cento a partire dal 2023, pari a 20 franchi mensili per le rendite minime e 40 per quelle massime. Il Consiglio federale è quindi invitato a intervenire rapidamente. Il Parlamento dovrebbe decidere ancora in autunno.

Dal 1975 le rendite AVS sono aumentate in media del 30 per cento, i salari dell'80 per cento (v. grafico). Le rendite AVS sono praticamente invariate dal 2013 mentre i salari medi hanno segnato un deciso aumento.

Gli utili della Banca nazionale vanno versati all'AVS

Con l'iniziativa per una tredicesima mensilità AVS, l'USS chiede un aumento supplementare delle rendite attingendo dagli utili della Banca nazionale (cfr. allegato). Ritiene infatti possibile garantire il finanziamento dell'AVS senza aumentare l'età di pensionamento e, soprattutto, senza chiedere inutili sacrifici ai lavoratori. Ecco perché il 25 settembre bisogna votare no.

Brevi assenze durante il tempo di lavoro per visite mediche

La concessione di brevi assenze per consultare un medico o un dentista è un tema che, a giudicare dalle richieste di informazioni pervenute a Garanto, è molto sentito e, in alcune regioni, anche oggetto di discussioni.

Testo: Heidi Rebsamen, segretaria centrale

Le assenze brevi pagate sono disciplinate dall'art. 40 cpv. 3 lett. h O-OPers che riportiamo integralmente:

brevi assenze per consultazione del medico o del dentista: il tempo necessario per la visita e al massimo un'ora per il viaggio di andata e ritorno, ma l'assenza sommata alle ore di lavoro effettuate non deve superare la durata giornaliera del lavoro convenuta; il congedo può essere negato se gli appuntamenti pianificabili per consultazione del medico o del dentista non sono fissati in orari marginali o nei giorni di libero senza ragioni plausibili.

Nel commento si legge:

«Appuntamenti pianificabili per consultazione del medico o del dentista sono da fissare ad orari al margine del giorno lavorativo o nei giorni liberi. Se il dipendente non presenta un motivo plausibile per il quale non può attenersi a queste direttive, può vedersi negati i permessi retribuiti [...]. In linea di principio, per orari marginali si intendono quelli all'inizio e alla fine della giornata lavorativa e prima e dopo la consueta pausa pranzo. Di norma, quindi, i permessi retribuiti possono essere rifiutati se la visita dal medico o dal dentista avviene a metà mattina o pomeriggio senza un motivo plausibile. [...] Le terapie ordinate dal medico sono gestite

analogamente alle visite dal medico o dal dentista. Tuttavia, poiché sono generalmente più facili da pianificare, occorre prestare ancora più attenzione affinché gli appuntamenti siano fissati in giorni lavorativi liberi o, se possibile, in orari non di punta».

Le disposizioni sono chiare. Se un collaboratore deve recarsi dal medico o dal dentista, deve fare il possibile per trovare un appuntamento al di fuori degli orari di lavoro. Se l'appuntamento viene fissato in orari marginali, è possibile concedere il congedo in virtù dell'art. 40 O-OPers.

La generosità con la quale viene concessa l'assenza dipende quindi dalla discrezionalità del superiore. Può darsi che in passato, nella carriera civile, queste assenze fossero gestite con maggiore accondiscendenza rispetto a oggi.

Dal punto di vista di Garanto è nell'interesse del datore di lavoro che le sue collaboratrici e i suoi collaboratori godano di buona salute. Sebbene un dipendente possa fare tutto il possibile per fissare un appuntamento in orari marginali o fuori dagli orari di lavoro, in alcuni casi questo può voler dire aspettare settimane o mesi. Ci appelliamo quindi al buon senso dei superiori e li invitiamo a dar prova di flessibilità.



DV Garanto – AD Garanto – Olten, 13.5.2022

Leserbrief zum GPK-Bericht

In Moskau oder in Bananenrepubliken könnte man solches Vorgehen erwarten

Ich habe oft geschrieben, dass mit geltendem Recht diese Reorganisation betreffend Waffen/Uniform, nebst anderen Aspekten, nicht möglich ist. Im gültigen Zollgesetz steht ganz klar, wie der Zoll zu organisieren ist. Die voreilige Umstrukturierung war schlicht unnötig und ohne rechtliche Grundlage; Notrecht kann man dafür auch nicht anwenden.

Weshalb juristisch ausgebildete Personen nicht verstehen wollen, was maximal möglich ist in einer Demokratie, ist mir schleierhaft.

Mit der alten, fundierten Ausbildung eines (damals noch) Zollbeamten war es ersichtlich, dass solche Schritte zu weit gehen und nicht dem politischen Willen entsprechen – eine beispiellose Zwängerei von wenigen Personen, die willkürlich handeln, um ihr eigenes Ziel zu erreichen.

In Moskau oder in Bananenrepubliken könnte man solches Vorgehen erwarten, der Schweiz ist es allerdings nicht würdig. Ein etablierter Rechtsstaat sollte eigentlich wissen, dass nur gültige Gesetze anwendbar sind.

Ich erwarte vom Bundesrat deutliche Worte und entsprechende Massnahmen zum GPK-Bericht, denn das Vertrauen in die demokratischen Institutionen unseres Landes darf nicht von ein paar wenigen Personen derart untergraben werden.

Reto Schenker, Geschäftsinhaber Spedware Schenker, ehemaliger Dienstchef Zoll

Opinione

Ci saremo sempre

Lo smantellamento delle vecchie strutture portanti dell'AFD (noi la chiamiamo ancora così) ha suscitato l'incredulità di chi ha lottato e difeso i confini anche in tempi oscuri.

Noi non Bockeggeremo nell'ignoranza e nel disprezzo di un'epica stagione fatta di veri uomini dediti alla loro funzione di garanti della libertà e della fierezza della Svizzera!

Chi ancora si commuove riguardando foto e cimeli (cappelli, giacche, pellerine, etc.) non ha capito tutto questo "Bailamme" stile Bockettiano.

Cosa si è voluto fare? Si dice che questo è il progresso. Cari "vecchi" amici e compagni, scordatevi tutto quello che è stato!

Ma che cavolo – come si fa a dimenti-



© Images: Riccardo Turia

care? Come si fa a comprendere così tanto cambiamento, fatto solo per una perfetta ignoranza sia del passato, del presente e purtroppo del futuro? Ma cosa volete che sia passato per la testa e nei pensieri di chi ha lavorato con i misteriosi movimenti delle nuvole nel cielo? Probabilmente con nuvole oscure che hanno offuscato anche le decisioni prese con il bene-placido di chi sta più in alto!

Ebbene, noi non Bockeggeremo e con una somma ruga altezzosa sulla fronte limpida e non tremula, ricorderemo perennemente il corpo delle guardie di confine come era. E rispettiamo almeno le ceneri di chi ci guarda dall'aldilà! E lo facciamo con la nostra associazione che porta l'acronimo CGCF, e cioè, Associazione Congedati e Amici del corpo Guardie di Confine di lingua Italiana. Ente che già sin d'ora, con acquisizioni di vecchi cimeli e ricordi diversi, porterà nel futuro il glorioso ricordo di chi non può dimenticare e che mai dimenticherà.

E tutto questi nostri sforzi in barba al signore delle nuvole. Di quelle nuvole arroganti e oscure che le gloriose guardie di confine con un soffio cacceranno dal cielo che ridiverrà limpido per l'eternità!

Ivo Delorenzi

Allegra ja oder nein?

Was passiert, wenn Mitarbeitende (aus verschiedenen Gründen) kein einziges Allegra-Modul absolvieren? Gibt es Lohnkürzung oder gar eine Entlassung? Um die Position von Garanto zu verdeutlichen: Wir haben die Umwandlung weder eingeleitet noch eine Entscheidung darüber getroffen. Garanto hat sich aber nie gegen die Modernisierung des BAZG ausgesprochen. Auch die Zusammenlegung der Berufsbilder war nicht unsere Idee. Aber der Bundesrat hat sie gebilligt und nach unseren Kontakten mit Parlamentariern ist das Parlament diesem Vorhaben nicht ganz abgeneigt.

Die Allegra-Ausbildung zu absolvieren ist also eine Pflicht. Wenn man sie ablehnt, verliert man die Fähigkeit, als Fachspezialist:in in der neuen Organisation des BAZG zu arbeiten. Mit dem Verlust der Eignung muss eine neue/andere Funktion und Arbeit innerhalb des BAZG für Sie gesucht werden. Das kann bedeuten, dass Sie aufgrund einer neuen Stelle weniger, vielleicht sogar viel weniger Lohn erhalten. Eine Kündigung wird nicht gewagt, da es an Personal mangelt und die Geschäftsleitung alles unternimmt, um die Mitarbeitenden gut auszubilden.

Deine Kummerbox

Allegra oui ou non ?

Que se passe-t-il si des employés ne suivent pas un seul module Allegra (pour diverses raisons)? Y a-t-il une réduction de salaire, voire un licenciement?

Pour clarifier la position de Garanto: nous n'avons ni provoqué la transformation ni pris de décision à ce sujet, mais nous ne nous sommes jamais opposés à la modernisation de l'OFDF. La fusion



des profils professionnels n'était pas non plus notre idée. Mais le Conseil fédéral l'a approuvée, et selon nos contacts parlementaires, le parlement n'est pas totalement réticent à ce projet.

Suivre la formation Allegra est donc obligatoire. Si vous la refusez, vous perdez la faculté de travailler comme spécialiste dans la nouvelle organisation de l'OFDF. La perte de l'aptitude entraîne la recherche d'une nouvelle / autre fonction et un travail pour vous au sein de l'OFDF. A cause d'un nouveau poste, votre salaire peut-être moindre, voire bien moindre. Comme le personnel manque et que la Direction fait tout pour bien former le personnel, elle n'ose pas licencier.

Ta boîte à soucis

Allegra sì, Allegra no

Cosa succede se un collaboratore o una collaboratrice (per svariati motivi) non assolve nessun modulo Allegra?

Rischia una riduzione di salario o addirittura il licenziamento?

Tanto per essere chiari, ribadiamo che Garanto non ha avviato la trasformazione né ha adottato decisioni in merito. Nemmeno l'idea di unire i due profili professionali è farina del suo sacco. Ciononostante, non si è espresso contro l'ammmodernamento dell'UDSC. Comunque sia, il Consiglio federale ha dato il proprio benestare e, stando ai nostri contatti, anche il Parlamento non è proprio contrario a questi progetti. Assolvere la formazione Allegra è quindi un dovere. Chi non lo fa, perde la possibilità di lavorare come specialista nella nuova organizzazione. E per chi non è idoneo bisognerà cercare una nuova / un'altra funzione in seno all'UDSC. Ciò potrebbe significare guadagnare meno se non molto meno. Un licenziamento non dovrebbe entrare in linea di conto visto che manca personale e la direzione fa tutto il possibile per garantire una buona formazione.

La tua cassetta dei crucci

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Garanto

Redaktion: Riccardo Turla

Redaktionsadresse:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66

Auflage: 3000 Ex.

(WEMF-beglaubigt, März 2022)

Erscheinungsweise:

6-mal (freitags)

Erscheinung / Parution / Pubblicazione 2022:

4. März / 4 mars / 4 marzo

29. April / 29 avril / 29 aprile

8. Juli / 8 juillet / 8 luglio

9. September / 9 septembre / 9 settembre

28. Oktober / 28 octobre / 28 ottobre

23. Dezember / 23 décembre / 23 dicembre

Inserate:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Kontakt: redaktion@garanto.ch

Druck und Versand: Mattenbach AG

Technoramstrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite: BAZG Bilddatenbank.

gedruckt in der
schweiz





© Image: Riccardo Turia

Die Delegiertenversammlung von Garanto mit... – L'assemblée des délégués de Garanto avec... – L'assemblea dei delegati con...
Benedikt Weibel, ex CEO SBB

AZB
3007 Bern