



www.gestmann.ch

Nationalratswahl 20. Oktober 2019:
- Anja Gestmann für den Aargau ins Bundeshaus –

Ansprache an der Vorabend-Maifeier 30. April 2019, Schöftland, Waldhaus Moos

Liebe Genossinnen und Genossen

„Arbeiten werden nicht von Robotern verrichtet, sondern von Menschen wie Du und ich, von denen jeder hinter einer Fassade aus Rang, Titel und Status dasselbe fundamentale Bedürfnis nach Zweck, Bedeutung und einem Leben teilt, das etwas Wertvolles zu unserer Welt beiträgt.“ Lewis Richmond

Wir Arbeitnehmende sind Menschen mit Bedürfnissen und Emotionen, die zum Grossen, Ganzen beitragen wollen und wir sind nicht nur am prallen Geldbeutel interessiert. Ein sehr versöhnliches Zitat, das zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vermitteln sollte.

Der 1. Mai ist da, uns an Gerechtigkeit und Solidarität zu erinnern. Mein Credo als Politikerin ist, «Miteinander die besten Lösungen» zu finden. Deshalb möchte ich heute an unser aller Verantwortung appellieren, in der Arbeit das «Mehr zum Leben» zu finden - unserem morgigen 1. Mai-Motto.

«Mehr zum Leben» finden wir nicht nur in «mehr Freizeit» oder «mehr Geld», sondern auch im «Leben bei der Arbeit». Für viele von uns ist Arbeit «unser täglich Brot». Wir verbringen die überwiegende Wachzeit damit, auch dort «leben» wir oder sollten es zumindest. Während der Arbeit muss jedoch die Plattform da sein um zu leben, um Spass zu haben, um unser aller «fundamentales Bedürfnis nach Zweck, Bedeutung» und Weltverbesserung zu befriedigen wie Lewis Richmond es sieht. Und dafür braucht es das Verständnis der Konzerne, dass der derzeitige Aktienwert und die nächste Dividende nicht die Kennzahlen sein dürfen, denen wir kurzatmig nachjagen. Der Aktienwert muss ein tatsächliches, ungeschöntes Mass für den Wert eines Unternehmens sein. Und dieser lässt sich nicht nur meiner Meinung nach langfristig nur mit engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen.

Wie sieht es heute aus?

Immer mehr schaffen mit immer weniger Ressourcen ist die Devise. Eine Information über Massenentlassungen jagt die nächste. Vieles, was wir in den letzten Jahrzehnten erreicht haben, droht zu kippen. Der Fokus liegt auf den kurzfristigen Resultaten, auch guter Wille verpufft zu Themen wie «gleicher Lohn für gleiche Arbeit», oder Ausbildungen, um allen zu ermöglichen, am Ball zu bleiben, insbesondere auch älteren Mitarbeitenden. Fazit: nichts ändert sich, immer mehr Personen landen im Burnout. Frauen landen nach wie vor in der «gemeinnützigen» Falle zwischen Kindern und Pflege der älteren Verwandten oder werden in ihren Berufen sowohl karrieremässig als auch finanziell gedeckelt und arbeiten in grösster Selbstverständlichkeit Teilzeit ohne Karrierechancen. «Altersarmut ist weiblich» ist die Folge davon, aber die liegt eben weit in der Zukunft. Ältere Mitarbeiter*innen finden keinen Wiedereinstieg, sollten aber eigentlich und werden wohl auch in nicht zu ferner Zukunft länger arbeiten. Junge, in die noch investiert werden müsste, finden keinen Einstieg.

Wie erreichen wir eine Kehrtwende? Was braucht es, um den Aktienwert durch Investition in das Personal zu stärken?

Ich schaue es heute mal aus firmenpsychologischer Sicht an. Zum Handwerkszeug eines geschulten Managers (und hier bleibe ich bewusst mal bei der männlichen Form) gehört es allemal. Es braucht im Wesentlichen eine gute Abdeckung in 5 Bereichen: Diversität, Gemeinschaft, Sozialzeit, Karriere und Finanzen, das lässt sich für Interessierte bei Gallup nachlesen.

Diverse Teams: Integration von Menschen unterschiedlichster Ausrichtungen, sei es Geschlecht, Herkunft, Alter oder aber auch Fähigkeiten und Talente. Der Pool dafür ist da, Arbeitgeber, nutzt ihn! Auch ihr Frauen, resigniert nicht schon bei der Berufswahl, traut euch etwas zu ändern. Zählt auf euch! Zu meinen Studienzeiten hiess es noch: «Wer seinen Doktor zum Heiraten bis zum 3. Semester nicht gefunden hat, muss ihn selbst machen.» Die Digitalisierung bietet echte Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

Verbesserung der Einstiegsmöglichkeiten für Flüchtlinge: Ausländische Diplome werden nicht immer anerkannt. Ich hatte eine Mitarbeiterin, die konnte – als sie vor vielen Jahren aus England in die Schweiz kam – nicht in ihrem Beruf als Coiffeuse arbeiten, weil ihre Ausbildung hier nicht anerkannt wurde. Heute sind es Lehrerinnen oder Naturwissenschaftler aus dem Iran, die das gleiche Problem haben und mit Mitte 30 eine ganz neue Ausbildung beginnen müssen.

Erlauben wir Diversität! Da kann die Politik etwas tun und dafür setze ich mich gerne ein.

Gemeinschaft: Sich wohl fühlen im Team auf der Arbeit, Vertrauenspersonen haben, denen ich mich anvertrauen kann. Mit uneigennützigem Verhalten mein Umfeld unterstützen, die kleinen Hilfestellungen rund um die Kaffeemaschine, die doch so viel bringen. Mich dem Ziel und den Werten der Firma nahe zu fühlen. Gemeinsam für ein Ziel eintreten, auch emotional. So etwas funktioniert selten top-down. Die Belegschaft muss mitgestalten können, damit sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt, sonst mache ich Dienst nach Vorschrift.

Sozialzeit: Wir sollten 6-7 Stunden am Tag der Sozialzeit widmen, d.h. wir haben eigentlich keine andere Wahl als soziale Verbindungen zu unserem beruflichen Umfeld aufzubauen. Hier kann ich gern meine Aussensicht als Deutschstämmige einbringen: Für viele Schweizerinnen und Schweizer scheint es als Armutszeugnis, die beste Kollegin oder den besten Kollegen in der Firma gefunden zu haben. Wie schade!!! Die Tendenz geht immer stärker dahin, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit in unserem Pflichtbereich aufzuweichen. Ändern wir es doch auch im «soft factor»-Bereich.

Karriere: Ist meine Firma interessiert mich zu fördern? Unterstützt sie mich dabei, den für mich richtigen Job zu finden und auszufüllen? Frei nach Ken Blanchard: Jede/jeder ist ein Spitzenkünstler, er/sie muss am richtigen Platz sein. Hier fordern wir Weiterbildungen z.B. auch für ältere Mitarbeitende, damit sie am Ball bleiben und die Arbeit auch noch Spass macht, wenn man – wie ich – dahin kommt, dass der Gedanke aufkommt: «Das hatten wir doch alles schon.»

Finanziell: Es geht nicht darum, reich zu sein, aber das Auskommen und die Möglichkeit, Erfahrungen kaufen zu können, muss da sein, z.B. ein Ausflug mit den Kindern. Wir müssen uns gerecht behandelt fühlen, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Leistung und Know-how muss höher gewichtet werden als die Zeit im Job. Auch hier ist es inzwischen ganz klar an der Politik einzuschreiten, auf freiwilliger Basis passiert hier offensichtlich nichts bis zu wenig.

Berücksichtigen wir nun all diese Bereiche – Diversität, Gemeinschaft, Sozialzeit, Karriere und die finanziellen Aspekte – zum Wohle und zur Zufriedenheit aller in der Arbeitswelt Tätigen, lässt sich unser aller Engagement deutlich steigern, im Beruf zum Aktienwert beizutragen. Dies ist eine Win-Win-Situation für uns arbeitende Bevölkerung und auch für die Unternehmen und nicht zuletzt für die Gemeinschaft. Und seien wir ehrlich, eigentlich gesunder Menschenverstand. Er muss nur umgesetzt werden. Und die Hoffnung, dass vieles davon ohne politische Vorschriften geht, habe ich noch nicht aufgegeben. Ich bleibe dran bei meinem Arbeitgeber, tut ihr es – auch mit Hilfe der Gewerkschaften – auch!