

(Fortsetzung von Seite 1)

Inkompetenz erreichen kann, wenn er von ebenso oder noch inkompetenteren Vorgesetzten umgeben ist.

Wissen aus anderen Gebieten

Stellen wir uns doch einmal vor, Albert Einstein wäre vorgegangen wie alle anderen Wissenschaftler. Dann wäre er möglicherweise in einem Patentamt versauert und hätte nie seine Genialität in Form der Relativitätstheorie zu Papier bringen können. Sogenannte Marketing-Experten mögen zwar in ihrem Gebiet spezialisiert sein, aber vielleicht wäre es auch angebracht, um wirklich erfolgreich zu sein, Wissen auf ganz anderen Gebieten wie z.B. der Medientheorie, der Gehirnforschung oder der Netzwerktheorie zu haben, um den maximalen Leverage des Internet nutzen zu können.

Mögliche Therapieform

Die Unehrlichkeit zu uns selbst verhindert, dass wir uns selbst eingestehen: ich verhalte mich unehrlich. Deshalb beginnt Ehrlichkeit immer damit, ehrlich zu sich selbst zu sein und anders zu denken. Wer nur das Handeln optimiert, verfeinert oder variiert, wird niemals etwas Neues hervorbringen. Wirklich erfolgreich zu sein, erfordert quer zu denken, Differenzen zu setzen, anders zu sein und unbequeme Fragen zu stellen. Nur so gelingt es uns Innezuhalten, das die beste Therapieform in beschleunigten Märkten darstellt. Eine so verstandene Ehrlichkeit, die zur Reflexion des eigenen Handelns führt, ist deshalb das beste Investment, das ein Manager heute eingehen kann. Und das schöne daran ist, es ist eine Open Source, die überall verfügbar ist. Man muss im Sinne Schopenhauers nur den Willen haben, sie entdecken zu wollen.

(*) Artur P. Schmidt ist Herausgeber der Wissensbank www.wissensnavigator.com sowie des Finanz-Portals www.unternehmercockpit.com. Ausserdem ist er ein gefragter Keynote-Speaker. (www.arturpschmidt.ch)

(artur.schmidt@wissensnavigator.com)

Freier Personenverkehr

Arbeitskräfte aus der EU

Die Rekrutierung von erfahrenen oder hochqualifizierten Berufsleuten aus dem Ausland war für die Schweiz schon immer ein Thema. In einzelnen Branchen sind heute Lohnkorrekturen nach unten zu verzeichnen.

von Jacqueline Zesiger (*)

Die Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen und Zypern sowie die Slowakei und Slowenien traten im letzten Mai ihre EU-Mitgliedschaft an. Vorerst gilt eine zweijährige Übergangsfrist, in welcher die neuen Länder wie die Drittstaaten behandelt werden, wenn es um Arbeit oder Aufenthalt in der Schweiz geht.

Euro-Kulturmix

Bis anhin wurde über arbeitskulturelle Probleme kaum gesprochen. Dass bei Fusionen zwei Kulturen zusammenklatschen und sich dies über die erste Zeit nicht positiv auswirkt, ist bekannt. Durch die Länderdurchmischung gesellen sich neue Kulturkreise bezüglich Arbeitsverhalten und Führungsstile dazu und gerade im Büroalltag können auf der mittleren und oberen Managementstufe die Funken sprühen. Für den bis anhin als ruhigen und wenig risikofreudigen Schweizer ein Challenge, wenn plötzlich deutsche Hardliner das Zepher übernehmen. Für den gebürtigen Engländer eine Leichtigkeit, in der Teamsitzung seine Punkte überzeugend in seiner Muttersprache darzulegen. Die bunte sowie starke Ausbildungslandschaft, welche das Schweizer Schul- und Weiterbildungswesen auszeichnet, verliert allmählich an Wertschätzung. Eidgenössische Ausbildungen und Fachdiplome, die an Fach- und Weiterbildungsschulen erlangt

wurden, werden im Vergleich zu ausländischen Universitätsabschlüssen geringer eingestuft. Qualitätsleistung zeigt sich indes in der Intensität einer Ausbildung und entsprechender beruflichen Einbindung. Nur dies formt den Topmanager oder den hochqualifizierten Elektronikfachmann.

Die Arbeitnehmervertretung

Schon seit jeher müssen erfahrene oder hochqualifizierte Berufsleute aus dem Ausland rekrutiert werden. In einzelnen Branchen ist heute eine Lohnkorrektur nach unten zu verzeichnen. Es fragt sich, ob neu zuziehende Arbeitnehmende bereit sind, eine Anstellung zu weniger guten Bedingungen anzunehmen, obwohl zwingend orts- und branchenübliche Saläre bezahlt werden müssen. Lohndumping kann in einer Grossunternehmung nicht Bahn brechen, denn die Salärbandbreiten sind festgesetzt und danach richtet sich der Arbeitsvertrag. Die Arbeitnehmerorganisationen können allenfalls Arbeitskulturen überprüfen und sich gleichzeitig stärker für gute Gesamtarbeitsverträge und deren Durchsetzung engagieren.

Kontrolle fällt weg

Oft wird bei Diskussionen um die bilateralen Verträge von Lohndumping gesprochen; dann meist im Zusammenhang mit den flankierenden Massnahmen. Ab 1. Juni 2004 fiel der so genannte Inländervorrang weg. Das bedeutet, dass die Ämter für Arbeit und Wirtschaft, um eine Arbeitsbewilligung zu erteilen, keine Kontrolle mehr



Jacqueline Zesiger

durchführen müssen, ob die schweizerischen Arbeits- und Lohnbedingungen in einem Vertrag mit einem EU-Bürger eingehalten sind. Damit es nun nicht zum befürchteten Lohndumping kommt, setzten der Bund und sämtliche Kantone ab 1. Juni 2004 tripartite Kommissionen ein, die über die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen wachen. Die Maschinenindustrie, als Beispiel, hat sich selbst organisiert, indem sie ein eigenes Verfahren zum Lohndumping in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aufgenommen hat.

Missbrauch verhindern

Missbrauch kann zum Beispiel vorliegen, wenn ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billigerer Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen, und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe, wie wirtschaftliche Schwierigkeiten, gerechtfertigt ist. Missbrauch kann ebenfalls vorliegen, wenn ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt. Um einen Missbrauch zu ahnden braucht es kumulativ drei Bedingungen:

- Die eingestellte Arbeitskraft muss aus dem EU-Raum stammen.
- Der vereinbarte Lohn muss firmenintern und branchenweit im Vergleich tiefer sein.
- Der tiefere Lohn darf nicht subjektiv festgelegt worden sein.

Als Kontrollorgane sind einerseits die Paritätische Kommission, die aus Vertretern der Verbände besteht und andererseits die

einzelnen Arbeitnehmervertretungen zuständig. Primärer Ansprechpartner ist jedoch fast immer die Arbeitnehmervertretung (ANV). Die ANV wird seitens der Vertragsparteien, einer tripartiten Kommission oder Arbeitnehmender über mögliche Missbräuche informiert oder stellt diese selbst fest. Diese Information leitet sie sodann an die Paritätische Kommission weiter. Zusammen mit der Geschäftsleitung untersucht die Arbeitnehmervertretung den Sachverhalt und zieht zusätzliche Informationen, Unterlagen und Statistiken bezüglich der Löhne bei. Im besten Fall treffen sie Korrekturmassnahmen und kontrollieren dieselben. Wird keine Einigung zwischen der ANV und der Geschäftsleitung erzielt, können beide Parteien an die Paritätische Kommission gelangen, die den Parteien einen Vergleichsvorschlag unterbreitet. Die Paritätische Kommission kontrolliert die Umsetzung des Entscheides des Schiedsgerichtes oder des Vergleichsvorschlages.

Migrationsthematik immer wichtiger

Weiterhin müssen erfahrene Berufsleute aus dem Ausland rekrutiert werden. Noch ist das Haupteinwanderungsland Deutschland. Integration ist nicht nur ein Modewort, sondern soll gelebt werden. In allen Ecken der Ausländerpolitik sind Bestrebungen da, dem weltweit steigenden Migrationsdruck zu meistern und zielstrebig Lösungen zu finden. Neu im Vergleich zu der seit jeher bestehenden Migration ist das Dazugesellen unterschiedlicher Kulturkreise und von Anreisen aus immer fernerer Ländergebieten. Ein einzelner Staat kann die damit auftauchenden Problematiken nicht lösen. Da braucht es ein «Miteinander», um auch weiterhin eine Prosperität zu gewährleisten.

(*) Jacqueline Zesiger ist Geschäftsführerin der [govAccess GmbH](http://govAccess.com), einem Kompetenz-Zentrum für internationales Human Resources Management, in Zürich.

(www.govaccess.ch, info@govaccess.ch)

Diesen und weitere Artikel finden Sie unter www.jobwinner.ch