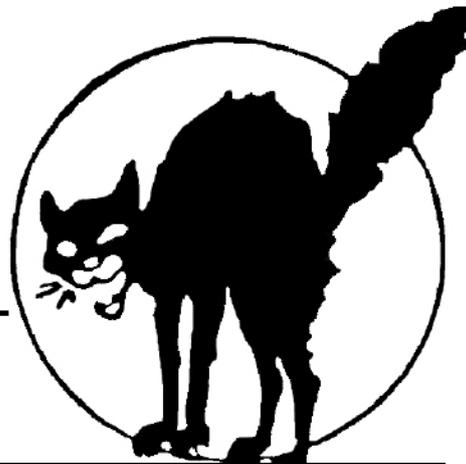


di schwarzi chatz

Zeitung der Freien Arbeiter*innen Union in der Schweiz



Herbst 2023

Nr. 71 15. Jahrgang

ISSN 1664-6096

www.fauion.ch | zeitung@faubern.ch

Verlängerung des GAV Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

Am 30. Juni 2023 haben wir nach monatelangem Schweigen erfahren, dass der aktuelle GAV MEM automatisch um weitere fünf Jahre verlängert wird. Dies haben der Arbeitgeberverband und die beiden grossen Gewerkschaften hinter dem Rücken der mehr als 100'000 Arbeitnehmer*innen in der ganzen Schweiz, die von diesem Gesamtarbeitsvertrag betroffen sind, beschlossen.



Die FAU setzt sich für einen Gesamtarbeitsvertrag ein, der unsere Löhne schützt. Wir sind der Meinung, dass der derzeitige Vertrag veraltet ist und die Familien der mehr als 100'000 Beschäftigten zur möglichen Verarmung verurteilt sind.

In den letzten Jahren sind die Lebenshaltungskosten erheblich gestiegen (Strom, Benzin, Gas, Lebensmittel, Miete, Versicherungen usw.), sodass wir einen Vertrag, der eine jährliche Lohnerhöhung in Höhe der Inflation garantiert, äusserst wichtig finden. Die Verlängerung des derzeitigen GAVs ist ein klarer Sieg für die Arbeitgebenden, da die Unternehmen die Preise für ihre Produkte erhöhen können, ohne unsere Löhne anheben zu müssen. Das macht
(weiter auf Seite 2)



In dieser Ausgabe

Girl Boss? No Boss! 2/3

FINTAs der FAU Schweiz haben fürs «Zine» des feministischen Kollektivs Thun-Berner Oberland einen Beitrag verfasst.

Die Grenzen des Rechtssystems 4/5

Eine Reinigungskraft meldet sich bei der FAU, weil kein Lohn kam. Was folgt, zeigt, für wen das Rechtssystem ausgelegt wurde.

Branchensyndikat Soziales 5

Das Branchensyndikat Soziales hat sich Anfang des Jahres 2022 gegründet.

Strike for Future 6

Der Streik for Future kurz St4F ist ein vom Klimastreik angeregter Zusammenschluss diverser sozialpolitischer Akteur*innen.

Série 9/10

Le salaire à vie c'est quoi? La qualification personnelle. Deutsche Übersetzung auf fauion.ch/lebenslohn

Rubriken

How To FAU 12

Di schwarzi Chatz meldet sich aus einer langen Pause zurück. Im Frühling 2022 ist die letzte Ausgabe erschienen. Im Herbst 2023 – eineinhalb Jahre später – erscheint die Nächste. Wie es mit der Zeitschrift weitergeht, ist unklar. Ist es noch zeitgemäss, eine gedruckte Zeitschrift zu produzieren? Wer kümmert sich darum, dass diese in regelmässigen Abständen erscheint?

Hast du Lust, dich bei den Diskussionen zu beteiligen, schreibe uns an zeitschrift@faubern.ch.

Die FAU Schweiz ist innerhalb kurzer Zeit um das 10-fache gewachsen. Die Strukturen mussten sich diesem Wachstum anpassen. Viele Leute machen enorm viel unsichtbare Hintergrundarbeit, die das Bestehen der FAU ermöglicht.

Wir alle sind keine Profis, in dem was wir machen. Aber wir können es werden, indem wir uns gegenseitig bilden und aneinander wachsen. So haben wir es in der Sommerschule getan, worüber Nico auf Seite 11 berichtet.

Alle Mitglieder können etwas einbringen, wenn sie wollen. Dazu haben wir eine Broschüre „How To FAU“ erstellt, damit alle Mitglieder wissen, wie was in der FAU funktioniert und wo man sich melden kann, um zu einer Information zu gelangen. Andrin beschreibt auf der letzten Seite kurz, was wir mit der Broschüre vorhaben.

Wir sind an allen Ecken aktiv: Nehmen an Demos wie an der Lohn- und Klimademo zahlreich teil und beteiligten uns mit unseren Positionen am feministischen Streik am 14. Juni. Wir beraten Einzelpersonen und organisieren ganze Betriebe. Gewerkschaft auf ganzer Linie! Lest in der aktuellen Ausgabe, wo wir überall aktiv sind, lass dich inspirieren und mach mit!

*Solidarisch,
eure FAUistas*

es möglich, auf Kosten der Arbeitnehmenden mehr Gewinn zu erzielen.

Zwei Grossgewerkschaften haben den GAV unterschrieben. Als selbsternannte Vertreter der Arbeitnehmenden haben sie wieder einmal alle Bedingungen der Bosse akzeptiert, ohne etwas zu fordern. So haben sie sich zu Komplizen unseres Lohnverlusts gemacht und die Arbeiter*innen wieder einmal verraten.

Von den Arbeitgebenden werden wir immer wieder daran erinnert, wie wichtig es ist, den Arbeitsfrieden zu respektieren, aber der aktuelle GAV schützt unsere Löhne nicht und lässt die Möglichkeit offen, dass unsere Familien weniger Geld im Sack haben, zweifellos ein indirekter Angriff, der den Arbeitsfrieden nicht respektiert. Wir Arbeitnehmende müssen uns wehren, wir müssen uns wieder organisieren und dürfen nicht zulassen, dass diese

Funktionär*innen von den grossen Gewerkschaften hinter unserem Rücken und in unserem Namen verhandeln, denn sie verteidigen nur ihre Privilegien und nicht unsere Interessen.

Die FAU kämpft für eine basisdemokratische Gewerkschaftsbewegung, in der Entscheidungen von uns allen, den Arbeitnehmer*innen, getroffen werden. Denn wir sind diejenigen, die direkt davon betroffen sind, deshalb sollten wir alle auch das letzte Wort haben. In unserer Organisation erhält niemand ein Gehalt für die Gewerkschaftsarbeit, noch erhalten wir irgendeine Art von Subvention, wir sind einfach organisierte Arbeitnehmende, die für ihre Rechte kämpfen.

**Wenn niemand für dich arbeitet,
soll auch niemand für dich entscheiden.**

FAU Branchensyndikat Industrie

Girl Boss? No Boss!

FINTA*s der FAU Schweiz haben einen Beitrag zum feministischen Streik vom 14. Juni 2023 des feministischen Kollektivs Thun BeO verfasst:

Liberales, weisse Feministinnen haben die feministische Bewegung in den letzten Jahren stark geprägt – nicht im guten Sinne! Sie promoten eine Alpha Girl Boss Transformation**. Die Frage der ökonomischen Verhältnisse wird darin individualisiert. Das Ideal: Die Karriere-Frau, die uns allen zeigt, dass es möglich ist, alles unter einen Hut zu bringen und erfolgreich in der Arbeitswelt zu sein. Diese girl bosses werden gehyped. Es geht um mehr Frauen in der Chef-Etage – tschuldigung, Chef*innen-Etage.

In einer Ausgabe des Magazins “women in business” werden die 100 erfolgreichsten Frauen in der Schweiz aufgelistet: Unternehmerinnen, Politikerinnen von links bis rechts und Erbinnen.

Was haben sie gemeinsam? Sie sind mächtig. Sie bestimmen über Andere. Was nützt uns das? Uns arbeitenden FINTA, die tagtäglich Care-Arbeit ohne Lohn überneh-

men müssen?

Die Frauen in der Girl Boss-Etage reproduzieren all das, was wir aus feministischer Perspektive kritisieren. Unser Feminismus definiert eine Kritik der Unterdrückung durch das Patriarchat. Auch wenn Frauen es schaffen, was Männer im Kapitalismus schon lange machen, nämlich Kapital anhäufen und als Chefinnen Arbeiter*innen ausbeuten, ist das nicht feministisch. Als Gewerkschaft kritisieren wir jegliche Unterdrückung und Ausbeutung von arbeitenden Menschen. Wir setzen uns dafür ein, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird, erkämpfen mit Menschen ihr Recht und organisieren uns in unseren Betrieben, um Stärke zu gewinnen. Unsere Erfahrung zeigt: Eine weibliche Chefin bringt uns gar nichts!

Frauen scheinen die besser geeigneten Führungskräfte zu sein, berichtet die Handelszeitung 2021. Schauen wir genau hin, merken wir, dass vor allem betriebswirtschaftlich relevante Kompetenzen analysiert wurden. In anderen Artikeln wird das männliche Platzhirsch-Verhalten der mütterlichen Chefin gegenübergestellt.

Diese Diskussion betrifft uns aber herzlich wenig. Den Bossen, Chef*innen, oder wie wir sie nennen, geht es nur um Eines: Gewinnmaximierung, Macht und Einfluss. Das bedeutet für uns Lohnabhängige, dass unsere Rechte und unsere Löhne kein Gewicht haben.

Wir wollen als FINTA kämpfen - für uns als Lohnarbeiter*innen! Wir stellen uns gegen die propagierte Alpha Girl Boss Transformation und wollen uns gewerkschaftlich organisieren, um gegen alle ausbeuterischen Chef*innen zu kämpfen.

**erfundener Begriff, in welchem wir girl boss und absurde Ideen von alpha male und boss transformation von Sexisten wie

bensverhältnissen von cis Männern. Wir streben ein Umdenken an; Arbeitskämpfe müssen auf die Lebensbedingungen von FINTA angepasst werden, denn der Arbeitstag ist für viele FINTA nach der Lohnarbeit noch nicht zu Ende. Viele FINTA müssen sich um die eigenen Kinder, Familienangehörige und Freund*innen kümmern. Die meisten von uns arbeiten Teilzeit, was es erschwert, alle Arbeiter*innen eines Betriebs an einem Tag zu einem Treffen zu mobilisieren. Dabei ist die Masse ein Mittel der klassischen Gewerkschaftsarbeit, weil alle sehen, wer sonst noch dabei ist und fühlen sich stark. Wir müssen andere Mittel des Empowerments und der kollektiven Sicherheit entwickeln

ten sind. Diese Arbeitsbereiche werden schlecht entlohnt und sind hohem Druck ausgesetzt. Hinzu kommt, dass auch 2023 eine Lohnungleichheit bei gleicher Arbeit besteht und cis Männer höhere Löhne erhalten.

In der FAU wollen wir gesamtgesellschaftliche Fragen bearbeiten und uns generell mit dem Zusammenleben auseinandersetzen. Patriarchale Strukturen und Sexismus wollen wir in allen Lebensbereichen bekämpfen: Im Betrieb, auf der Strasse, im Privaten und in der Gewerkschaft.

In der Basisgewerkschaft FAU haben wir uns zu einer FINTA-Gruppe zusammenschlossen, tauschen uns in einem Chat aus



Am 14. Juni 2023 hat die FAU am feministischen Streik teilgenommen - hier ist das Transparent in Bern zu sehen.

Kollegah als problematische Dominanzkonzepte kombinieren.

FINTAs in die Gewerkschaftsarbeit - worauf müssen wir achten?

Gewerkschaftsarbeit ist schon lange keine Männersache mehr - oder war sie es nie? FINTAs organisieren sich seit jeher in Gewerkschaften. Solange das kapitalistische System besteht, braucht es aktive Gewerkschaften, die sich für die Anliegen der Lohnabhängigen einsetzen. Es braucht organisierte Arbeiter*innen und direkte Aktionen für unsere Anliegen.

Die herkömmliche Gewerkschaftsarbeit orientiert sich oft stark an Arbeits- und Le-

und können uns nur organisieren, wenn wir kinderfreundliche Sitzungstermine wählen, eine Kinderbetreuung organisieren oder eine Mahlzeit einplanen können.

Es braucht Räume für FINTA, in welchen wir uns austauschen können. Gewerkschaften sind wie alle politischen Räume nach wie vor von cis Männern dominiert. Wir wollen gemeinsam politische Diskurse führen und einander Fragen stellen, um uns in einer sicheren Umgebung bilden zu können.

Reinigung, Pflege, Soziales, Gastro und Betreuung sind Branchen, in welchen FINTA überdurchschnittlich stark vertre-

ten und organisieren Stammtische. Im Fokus stehen feministische Themen: Fragen zu spezifischen arbeitsrechtlichen Aspekten wie beispielsweise Sexismus, Trans- und Homofeindlichkeit, Mobbing, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und Diskussionen über die Art und Weise, wie wir unser Zusammenleben im Patriarchat organisieren. Wir stellen uns Fragen zur Care-Arbeit und deren Doppelbelastung für lohnabhängige FINTA.

*FINTA = Frauen, inter, non-binäre, trans und agender Personen

Die Grenzen des Rechtssystems

Eine Reinigungskraft arbeitet zweieinhalb Monate Nachtschicht. Lohn erhält sie keinen. Was folgt, zeigt, für wen das Rechtssystem ausgelegt wurde.

Catarina* (Name geändert) meldet sich im Januar 2020 bei der FAU. Sie habe zweieinhalb Monate für eine Reinigungsfirma ein Fitnessstudio in Frauenfeld geputzt, aber bis jetzt keinen einzigen Rappen dafür bekommen. Sie hat bei der Firma nachgefragt. Doch sie wurde jedes Mal vertröstet und abgewimmelt. Mehrmals hiess es, das Geld komme bald. Einmal wurde von Problemen mit der Bank gesprochen. Ein anderes Mal wurde die fehlende Lohnauszahlung mit einem Spitalaufenthalt des Chefs erklärt. Geld gab es keines, aber eine Kündigung.

Das Manser-Taylan-System

Die Firma heisst Jericho FM Services GmbH und hat ihren Sitz in Schindellegi. Im Kanton Schwyz ist aber nur ein Briefkasten. Die gesamte wirtschaftliche Aktivität des Unternehmens liegt in den Kantonen Thurgau und St. Gallen. Aber ein Büro hat die Firma nicht. Die Aufträge bekommt sie vor allem von Firmen aus dem Umfeld des zwielichtigen Thurgauer Unternehmers und Pleitiers Patrick Manser. Zu diesem Umfeld gehört auch das Fitnessstudio in Frauenfeld: Manser ist Verwaltungsratspräsident der Clever Sports AG, welche die hiesigen Schwitzbuden des Franchisesegebers Clever Fit betreibt. Der Chef der Firma heisst Kutay Battal-Taylan. Wie die FAU später herausfindet, ist diese Kombination aus Clever Fit, Taylan und Manser bereits aktenkundig: Schon kurz vorher hatte Taylan mit seiner vorherigen Firma Fama FM Services Reinigungskräfte um ihre Löhne geprellt. Das Unia-Blatt work titelte „Eine Pistole statt Lohn“. Die Fama FM Services wurde in Konkurs geschickt, anstatt die Löhne zu bezahlen.

Catarina trifft Taylan nie, sie hat nur Kontakt mit Ivan Caniga, der ebenfalls eine Reinigungsfirma besitzt. Wie seine Verbindung zu Taylan und der Jericho FM Services ist, bleibt höchst undurchsichtig. In Nachrichten an Catarina nennt er Taylan «Chef». Aber ob Taylan auch Canigas Chef oder nur Catarinas Chef ist, bleibt unklar.

Arbeit bei Jericho

Als Catarina ihren Arbeitsvertrag unterschrieben hatte, lautete der Name der Firma noch FAMA Integrated Services. Rechtlich eine komplett andere Firma als die liquidierte Firma, trotz ähnlichem Namen und gleichem Besitzer. Der Name änderte dann graduell zu Jericho. So liegen der FAU Dokumente vor, auf denen beide Namen genannt werden.

Catarina arbeitet meistens nachts. Von der, anders kann es nicht ausgedrückt werden, Saisonierunterkunft mit schimmlichen Wänden und ohne eigene Küche oder eigenes Bad fährt ihr Mann sie am späten Abend nach Frauenfeld, wo sie putzt und mitten in der Nacht fährt er wieder hin, um sie abzuholen. Sie notiert sich fein säuberlich die Stunden und Tage, an denen sie gearbeitet hat. Damit können wir nachweisen, dass sie mehr gearbeitet hat, als das Unternehmen belegen will, denn die Lohnabrechnungen der ersten zwei Monate kamen zwar, aber im dritten Monat scheint das Unternehmen jedes Interesse daran verloren zu haben: Ausser der Kündigung kommt nichts mehr. Catarina ist in der Klemme. Sie und ihr Mann kamen voller Hoffnungen im Sommer 2019 in die Schweiz, haben aber jetzt Mühe, Arbeit zu finden. Reserven haben sie keine mehr nach drei Monaten ohne Lohn und die wenigen Verwandten, die sie in der Schweiz haben, können sie nicht wirklich unterstützen.

Lohn eintreiben

Nachdem sich Catarina bei uns gemeldet hat, stellen wir dem Unternehmen eine Frist, um die Löhne zu bezahlen. Die Frist verstreicht. Vom Unternehmen hören wir nichts. Wir beantragen deswegen eine Schlichtungsverhandlung bei der Schlichtungsstelle des Amts Höfe im Kanton Schwyz. Der Termin kommt, vom Unternehmen hören wir nichts. Catarina und ein Begleiter der FAU erscheinen zum Schlichtungstermin, vom Unternehmen hören wir nichts. Nachdem die gesetzliche Wartezeit von einer halben Stunde abgelaufen ist und Taylan immer noch nichts von sich hat hören lassen, wird die Klagebewilligung eingereicht. Wir klagen, vom Unternehmen hören wir nichts. Das Urteil trifft ein und gibt uns Recht. Die Löhne müssen bezahlt werden. Wir betreiben Jericho FM. Mittler-

weile sind neun Monate vergangen. Catarina hat keinen Rappen erhalten und kann nicht auf die knapp 6000 Franken verzichten. Unterdessen hat die Pandemie begonnen. Eine neue Arbeit zu finden, ist schwierig und da sie keine Arbeit hatte, hat sie kein Anrecht auf Kurzarbeitsgeld. Da sie weniger als zwölf Monate gearbeitet hat, kann sie kein Arbeitslosengeld beantragen. Und die Sozialhilfe im Thurgau ist ein Albtraum: obwohl die FAU die Sozialhilfe auf die gesetzliche Pflicht zur Unterstützung aufmerksam macht, passiert nichts. Catarina, ihr Mann und ihr Kind leben von der Hand in den Mund. Manchmal kann sie ein paar Tage arbeiten, einmal findet er einen Hilfsjob zu haarsträubenden Bedingungen (weniger als 20 Franken pro Stunde, bei Arbeitstagen von bis zu 14 Stunden). Schulden häufen sich an. Die knapp 6000 Franken würden ihnen helfen. Gekommen ist nichts. Wir betreiben die Jericho FM Services. Und jetzt hören wir zum ersten Mal etwas von Taylan. Aber nur indirekt. Er hat einen Rechtsvorschlag gegen die Betreibung eingelegt. Eine reine Verzögerungstaktik, denn es ist sonnenklar, dass die Forderung gerechtfertigt ist. Wir verweisen auf das Urteil, die Betreibungsbehörde gibt uns Recht und übergibt die Betreibungsurkunde nach mehreren Wochen endlich. Und es geschieht: nichts. Wir leiten die Durchsetzung der Betreibung ein, um die Firma zu pfänden und bekommen eine Antwort: Die Firma befindet sich in der Liquidation, es gäbe keine Aktiva mehr. Falls wider erwarten noch welche auftauchen würden, würden sie sich bei Catarina melden.

One law for them...

Ein Jahr ist vergangen. Catarina hat sich an alle Vorgaben gehalten, hat ihre Rechtsmittel genutzt und ist vorgegangen, wie vorgesehen. Und passiert ist nichts. Es ist eine Wiederholung der FAMA-Geschichte. Das Gesetz erlaubt den Lohnklau ohne grössere Folgen für windige Unternehmer*innen. Der einzige Unterschied in der Folge ist, dass Taylan im Kanton Schwyz keine neue Firma mehr gründen darf. Die Reste des Firmengeflechts sind jetzt in der Gemeinde Salenstein im Kanton Thurgau angemeldet, wo Kutay weiterhin Firmen gründen und diese bei Lohnforderungen in den Konkurs

(Fortsetzung auf Seite 5)

Branchensyndikat Soziales

„Nein, ich springe nicht ein! Stellt mehr Leute ein!“

Das Branchensyndikat Soziales hat sich Anfang des Jahres 2022 gegründet, um gegen die schlechten Arbeitsbedingungen und die wachsende Vereinzelung der Lohnabhängigen zu kämpfen. Wir stellen uns vor:

Wir organisieren uns als Lohnabhängige aus verschiedenen sozialen Berufsfeldern im Branchensyndikat Soziales.

Wir arbeiten in ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Sozialen. Unsere Arbeitsplätze sind in Organisationen und Institutionen, welche meistens staatlich (mit-) finanziert sind. Wir befinden uns in Spannungsfeldern zwischen uns als Lohnabhängigen, dem organisationalen Auftrag und den organisationalen Rahmenbedingungen, dem Auftrag der Klientel, dem Mandat und den Grundlagen der Profession der Sozialen Arbeit und den Vorstellungen und Vorgaben des Staates als Geldgeber. Wie Soziale Dienstleistungen finanziert und durch einen sozialen Pseudo-Markt in Konkurrenz zueinander gesetzt werden, hat einen grossen Einfluss auf unsere Arbeit. Abgekürzt: Das günstigste Angebot gewinnt den Auftrag. Die

Arbeitsbedingungen im Sozialen werden verschlechtert, Löhne sinken und wir müssen mehr Arbeit in kürzerer Zeit erledigen.

Die Arbeit im Sozialen ist mit hoher emotionaler Belastung verbunden, welche stets mit Sorge- oder Care-Arbeit einhergeht. Wir bewältigen täglich Krisen in Zusammenarbeit mit anderen Menschen und sind stellvertretend davon betroffen. Die

schicken darf. Nur in einem Kanton ist ihm das nicht mehr erlaubt. Dem Hörensagen nach laufen gegen Taylan Verfahren wegen Nötigung und unerlaubtem Waffenbesitz. Wir vergessen die Geschichte nicht und versuchen weiterhin, die Löhne bei Taylan einzutreiben, aber viel Hoffnung besteht nicht. Catarina und ihre Familie haben immer noch Geldprobleme.

Arbeit ist kaum strukturierbar und erfordert demnach theoretische Grundlagen im täglichen, professionellen Handeln. Durch hohe Fallbelastung, Zeitdruck und zum Teil widersprüchlichen Anforderungen unterschiedlicher Seiten wird Professionalität häufig verunmöglicht.

Die Auswirkungen auf die arbeitenden Personen sind dabei massiv. Wir sind dazu angehalten, unsere Lohnarbeit unter grossem (Zeit-)Druck sowie unprofessionellen Standards zu verrichten. Dadurch entsteht eine Unzufriedenheit dem eigenen Handeln gegenüber.

In diesem Unbehagen werden die



Transparent am Eingang des gut besuchten Sommervents des Branchensyndikats im Juni 2023 am Egelsee.

Arbeiter*innen häufig alleine gelassen. Während der bezahlten Arbeitszeit wird selten Raum geschaffen, die Situation der Angestellten zu bearbeiten. Reflexionsmomente wie Super- oder Intervisionen nehmen in der Regel die Arbeit mit den Klient*innen in den Fokus und lassen die anderen Ebenen aussen vor. Die Belastungen der lohnabhängigen Personen im Sozialen werden individualisiert. Wir müssen unsere Probleme in unserer Freizeit bearbeiten und aushalten. Unsere Belastung durch die Arbeit wird nicht als Auswirkung von strukturellen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Verhältnissen betrachtet.

Somit kommen mehrere Faktoren zusammen: Eine hohe Arbeitsdichte, starke emotionale Belastung und ein persönliches Unbehagen dem eigenen (un-/)professionellen Handeln gegenüber. Die Erholungs-

zeit, welche nötig wäre, um die Arbeitskraft wieder herzustellen, verlängert sich umso mehr, je stärker die Belastungen sind. Wenn die Lohnarbeit ohne genügend Erholung verrichtet werden muss, nehmen die Stressresistenz und die Resilienz ab, sowie das Unbehagen zu. Oft entsteht ein Teufelskreis, welcher nicht selten in Erschöpfung und Burn-Outs endet. Weiterhin stehen wir damit alleine da.

Hinzu kommt, dass die Arbeit im Sozialen durch das Merkmal der Care- und Sorgearbeit historisch überwiegend von FINTA und migrantischen Menschen ausgeführt

wird. Unsere Arbeit erhält weniger Wertschätzung, was tiefere Löhne zur Folge hat. Oft hören wir, dass wir unsere Arbeit aus Überzeugung machen und es daher in Ordnung wäre, unbezahlte Überstunden zu machen oder uns einer hohen Belastung auszusetzen.

Wir haben genug davon! Deshalb organisieren wir uns im Branchensyndikat Soziales der FAU. Wir sind es gewohnt, uns für unsere Klient*innen einzusetzen und sie zu ermächtigen sowie übergeordnete, strukturelle Zusammenhän-

ge aufzudecken und aufzubrechen. Es wird Zeit, dass wir diese Fähigkeiten auch für uns nutzen, uns um uns selbst und umeinander kümmern und die problematischen Arbeitsbedingungen im sozialen Bereich in gesellschaftliche Verhältnisse setzen und strukturell angehen.

Du bist mit deiner Belastung nicht alleine, sie hat System!

Brauchst du Unterstützung an deinem Arbeitsplatz, hast du Fragen zu (arbeits-)rechtlichen Themen, willst du dich mit anderen Sozis organisieren? Dann melde dich bei uns unter gpsoz@faunion.ch.

Branchensyndikat Soziales

Die FAU beim Strike for Future

Der Streik for Future kurz St4F ist ein vom Klimastreik angeregter Zusammenschluss diverser sozialpolitischer Akteur*innen. Ein Ziel ist es, gemeinsam eine grössere soziale Schlagkraft für Veränderungen hin zu einer klimagerechten Zukunft aufzubauen. In der FAU besteht die Klima- und Umweltfront, um strukturiert am St4F mitwirken zu können. Folgender Text geht auf die inhaltlichen Standpunkte und Erfahrungen unserer Beteiligung ein.

Die Verkürzung der zu leistenden Arbeitszeit ist eine alte gewerkschaftliche Forderung. Daher war es naheliegend, uns aktiv im St4F sowohl auf nationaler als auch regionaler Ebene zu beteiligen. Gleichzeitig besteht auf der Ebene der Allianz der Basisgewerkschaften Syndibasa bereits ein Positionspapier zum St4F, das als Grundlage für unsere Arbeit diente (zu finden auf der FAU-Website FNOTE https://faunion.ch/news_de/syndibasa-position-zum-strike-for-future FENDE). So vertreten wir die Position, dass jede Antwort auf die ökologische Krise die Bedürfnisse von uns Arbeiter*innen einbeziehen muss. Alles andere würde unsere Leben und Zukunft mit Füssen treten. Deshalb ist es notwendig, uns aus der gewerkschaftlichen Position heraus am Widerstand gegen die kapitalistische Ausbeutung des Planeten zu beteiligen.

Arbeitszeit und -dichte

Aufgrund der beteiligten Organisationen und Kollektive, konnte innerhalb des St4F das Thema Erwerbsarbeitszeitreduktion aus ökologischer, feministischer, sozialer und gewerkschaftlicher Perspektive beleuchtet werden. Wir von der FAU setzten uns insbesondere dafür ein, die Problematik der Arbeitsdichte ebenfalls im Blick zu haben. Denn um wirklich die positiven Effekte einer Reduktion der Arbeitszeit in eine Transformation der Produktions- und Lebensverhältnisse der Menschen umzumünzen, muss auch das Tempo und die Dichte der Arbeit reduziert werden. Es darf nicht unser Ziel sein, den Erfolg von weniger Arbeitszeit mit mehr Druck und Stress zu bezahlen. Auch das von den Zentralgewerkschaften gerne eingebrachte Argument einer

Produktionssteigerung durch gesündere und zufriedener Arbeiter*innen ist nicht zielführend: Aus klimapolitischer Perspektive ist eine Arbeitszeitreduktion genau deshalb interessant, weil sie die wirtschaftliche Überproduktion bekämpfen und dadurch den Emissionsausstoss senken kann.

Dies deutet bereits darauf hin, was unsere Arbeit in der nationalen Koordination grösstenteils ausgemacht hat. Wir standen als neu aktive Basisgewerkschaft im St4F einer etablierten Beteiligung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, spezifischer der UNIA und der Syndicom, entgegen. In diesem Umfeld sind wir stets für eine Demokratisierung der Prozesse eingestanden und haben unsere klassenkämpferischen und basisorientierten Standpunkte vertreten.

Unsere Teilnahme am St4F beurteilen wir als positiv und erfolgreich. Wir können unsere Standpunkte gut einbringen und treffen damit bei anderen Teilnehmer*innen auf Interesse und Zustimmung. Zurzeit geht es darum, die programmatische Arbeit zu vertiefen und die innerhalb der FAU aufgebauten Strukturen zu festigen und auszubauen. Zum einen, um die ökologische Perspektive innerhalb unserer Gewerkschaft und Syndibasa breiter zu verankern. Zum anderen, um die Zusammenarbeit mit der Klimabewegung weiterzuentwickeln. Denn der Kampf für gute Arbeitsbedingungen muss in dieser ökologischen Krisensituation stets auch ein Kampf für Klimagerechtigkeit sein.

*Dirk und Fabio,
für die Klima- und Umweltfront**

*dieser Text stammt von 2022 und wurde angepasst, um auf Aktualitäten einzugehen

Ergänzendes Interview mit Marlon

Was läuft aktuell in der Klima- und Umweltfront?

Die FAU Klima- und Umweltfront arbeitet momentan vor allem innerhalb des Bündnis St4F Bern. Am 27. Oktober organisiert der St4F Bern anlässlich des nationalen St4F-Aktionstag ein Feierabend-

fest im Monbijou Park und ist den ganzen Tag mit einem Infostand auf dem Bahnhofplatz Bern präsent. Das Ziel davon ist, mit verschiedenen Arbeiter*innen der Region Bern über unsere Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung ins Gespräch zu kommen und neue Menschen dafür zu motivieren gemeinsam mit uns für eine Arbeitszeitverkürzung und Klimagerechtigkeit zu kämpfen.

In welchen Aktionen der letzten Zeit war die Klima- und Umweltfront involviert?

Seit der St4F-Aktionswoche im April 2022 waren wir im St4F vor allem mit internen Prozessen zur Umstrukturierung unserer Organisation beschäftigt und haben uns am 18.05.2023 offiziell als Verein gegründet. Am 22. Juni dieses Jahres haben wir dann einen Filmabend veranstaltet, an welchem wir den Film „Der laute Frühling - Gemeinsam aus der Klimakrise“ gezeigt haben. In diesem Film wird die Frage gestellt, wie die Klimakrise noch zu stoppen ist und es wird die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Arbeiter*innen- und Klimabewegung im Kampf für Klimagerechtigkeit aufgezeigt. Am 30. September 2023 hat die nationale Klimademo in Bern stattgefunden, an welcher wir im System Change-Block teilgenommen und mit Flyern, einer Rede und unserem Hochtransparent auf unsere Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung und den Aktionstag am 27. Oktober hingewiesen haben.

Hast du noch etwas, was du gesagt haben möchtest?

Grosse Teile der Klimabewegung haben sich lange darauf beschränkt, mit ihren Aktionen an Regierungen und einzelne Unternehmen zu appellieren und dabei unbeachtet gelassen, welche Kraft wir als Arbeiter*innen selbst aufbringen können. Viele Gewerkschaften hingegen haben die Klimakrise vernachlässigt oder nicht in ihre Kämpfe integriert. Mit der FAU Klima- und Umweltfront und dem St4F Bern versuchen wir gemeinsam und direkt als Arbeiter*innen- und Klimabewegung für Klimagerechtigkeit zu kämpfen.

Andrin

Zivildienst

Auf der Seitenlinie der Pflege

Erfahrungsbericht nach 360 Tagen Zivildienst in drei Altersheimen, fünf Einsätzen und immer der gleichen Schisse: immer weniger Zeit, Personal und Menschlichkeit. Und dann kam noch Covid-19 dazu. Über die Probleme in Altersheimen von der Seitenlinie aus.

Meinen ersten Einsatz leistete ich für ein halbes Jahr in Zürich. Angefangen hatte alles gut: genug Personal, gute Stimmung, ich als zusätzliche Kraft. Ich kümmerte mich um die Essensverteilung, spielte, redete, spazierte. Etwa in der Mitte fiel aber die erste Pflegerin wegen Schwangerschaft aus. Die Stationsleitung wurde während meiner Ferien in einer anderen Station eingeteilt. Beide wurden nicht ersetzt. Die stellvertretende Stationsleitung arbeitete Teilzeit und Nachtschicht. Bald wurde ich notgedrungen immer mehr in die Pflege eingebunden, obwohl ich gerade mal eine Woche Ausbildung hatte. Die sonst immer aufgestellten Pflegenden litten unter dieser Unterbesetzung. Die Stimmung verschlechterte sich massiv. Ihnen fehlte schlicht die Zeit, sich auf demente Menschen einzulassen, und mir als Zivi auch.

Einsatz II, Bern

Nachdem ich in meinem ersten Einsatz also erlebt hatte, wie Zivis als billige Arbeitskraft missbraucht werden können, war für mich klar, dass ich nicht mehr in der Pflege arbeiten möchte. Im zweiten Betrieb war laut Pflichtenheft Betreuung im Vordergrund. In der Realität waren wir aber einfach eine billige Hauswirtschaftskraft. Ein Grossteil unserer Schicht war identisch mit Schichten, welche andere Leute in der Hauswirtschaft auch machten. Schlussendlich wurde also so getan, als ob wir nur durch Essensausgabe und Zimmerservice genug Betreuung leisten würden. Gerade der Zimmerservice (Essen aufs Zimmer bringen), wäre eigentlich die Gelegenheit gewesen, um auch mit Menschen zu reden, welche nicht mit den Anderen essen können oder wollen. Aber meist war die Zeit einfach zu eng geplant. Ich brauchte schon fast drei Wochen, bis ich überhaupt halbwegs durch kam, das

Essen zu verteilen. Im Gegensatz zum ersten Einsatz hatte ich kaum mit den Pfleger*innen zu tun.

In diesem Einsatz erkannte ich ein weiteres Problem: Altersheime planen immer mehr am Limit. Insgesamt werden alle Pflegestufen (Pflegebedürftigkeit) zusammengezählt und dann auch das Personal dementsprechend eingestellt. Jedoch kann innerhalb kurzer Zeit die Pflegestufe mehrerer Bewohner*innen wechseln. Was natürlich auch passieren kann, ist, dass der Aufwand durch Krankheiten und Isolation massiv steigt. Dies ist meiner Erfahrung nach z.B. bei Noroviren der Fall, welche eine massive Bedrohung für Altersheim-Bewohner*innen darstellen können.

Auch in der Hauswirtschaft wird gearbeitet

Kurz bevor ich den ersten von zwei Einsätzen dort beendete, wurden neue Umstrukturierungen in der Hauswirtschaft angekündigt: Straffere Arbeitspläne, weniger Zeit für Gespräche mit Bewohner*innen. Was die Leitung nicht verstand: Gerade die langjährigen Mitarbeitenden waren schon fast Bezugspersonen für langjährige Bewohner*innen und hatten einen guten Draht zu ihnen. Diese kleinen Momente des Innehaltens und Quatschens sind extrem wichtig - sowohl für die Arbeitenden als auch die Bewohnenden. In all den Einsätzen traf ich immer wieder auf langjährige Mitarbeiter*innen, welche mir die gleiche Geschichte erzählten. Früher hastest du Zeit, dich auf die Menschen hinter der Pflegestufe einzulassen. Heute wurde diese Zeit grösstenteils für die Effizienzsteigerung zwecks Profit geopfert. Dies führt auf Bewohner*innen-Seite jedoch zu mehr Vereinsamung und Entmenschlichung - und im Falle von Demenz zu aggressiverem Verhalten. Auf Seiten der Arbeitenden führt dies zu einer höheren Burn-Out-Gefahr, damit zu mehr Berufsaustritten und damit auch zu nochmals mehr Arbeitsbelastung. Ein Teufelskreis mit System. Die Hilferufe aus der Branche wurden jahrelang ignoriert.

Einsatz III: Corona rollt an

Der zweite Einsatz (1 Monat, Einsatz

III) in diesem Heim war dann im März 2020, fast pünktlich zum Lockdown. Als dieser kam, war das Heim mit mehreren Problemen konfrontiert: zum einen wurden die Besuche verboten, zum anderen waren auch die ehrenamtlich Arbeitenden weg. Die Betreuung war zu einem grossen Teil weggefallen. Das Heim versuchte, die Zivis einzuspannen, aber musste merken, dass Zivis eben auch unterschiedlich viel Leistung und Motivation zeigen. Die andere Sache war die Versorgung mit Schutzmaterial: innert kurzer Zeit waren sie Mangelware, produziert wurde kaum noch und ein Lager gab es auch nicht wirklich. Die kleineren Lager an Schutzausrüstung in Heimen hielten Wochen, nicht Monate. In diesem Heim zum Beispiel wurden die Lager im Dezember fast aufgebraucht, da damals schon ein Norovirus-Ausbruch stattfand. Während drei Monate vorher Desinfektionsmittelflaschen noch einfach so auf den Stationen rumlagen, musste nun rationiert werden - unter anderem auch, da in anderen Heimen der Kette massenweise Desinfektionsmittel gestohlen wurden. Es gab nur eine neue Flasche, wenn die alte abgegeben wurde. Gleichzeitig hatten die Arbeiter*innen Angst: Würden wir das Virus ins Heim einschleppen? Oder würden wir es vom Heim in unsere Familien, WGs und Beziehungen schleppen? Viele nahmen sich zurück und isolierten sich sozial, während die Wirtschaft auf Lockerung pochte.

Die Arbeitsbelastung stieg durch die Hygienemassnahmen nochmals massiv an. Die schon vorher angespannte Lage und der Missmut stieg weiter im Pflorgeteam. Es gab eine Aktion (nicht nur) in Bern, an der am Mittag geklatscht werden sollte für die Pflege. Auch auf den Balkonen um uns herum wurde geklatscht. Das Problem war nur, dass die Pflege keine Zeit hatte, dies zu geniessen: Die war nämlich voll damit beschäftigt, Bewohner*innen fürs Mittagessen aufzunehmen und Administratives zu erledigen. Ein Pfleger sagte zur Aktion: Vom Klatschen kriegen wir nicht mehr Personal. Seit Jahren wird

(Fortsetzung auf Seite 8)

dies schon bemängelt und es gibt trotzdem nicht mehr. Das führte zu noch mehr Frust, da es sich anfühlte, als würden sie damit abgespiesen. Von staatlicher Seite her war das auch so.

Die Umstrukturierung in der Hauswirtschaft hatte, wie zu erwarten war, zu mehr Arbeitsbelastung geführt. Z.B. durfte die Essensausgabe im ersten Stock nun nur noch durch die Hauswirtschaft erledigt werden. Früher hatte die Pflege stark mitgeholfen, nun musste sie Adminkram erledigen. Diese Änderung war eine direkte Antwort auf eine Beschwerde der Pflege, dass sie zu wenig Zeit hätten für Pflege und Administratives, also zu wenig Personal. Statt mehr Personal gab es nun einfach weniger Kontakt zwischen Personal und Bewohner*innen. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Arbeitskämpfe im Gesundheitswesen mit der gesamten Belegschaft geführt werden. Denn sonst werden einfach die einzelnen Unterabteilungen gegeneinander ausgespielt.

Demenz in Zeiten Coronas

Meine beiden letzten Einsätze leistete ich in einem Demenzzentrum. In Zürich wurde ich als Pflege eingeplant, obwohl ich nicht in der Pflege arbeiten konnte und durfte. In den zwei vorherigen Einsätzen in Bern wurde ich als Betreuer angestellt, aber war eigentlich Hauswirtschaftskraft – auch hier wieder ungenügend ausgebildet. Bei beiden vorherigen Orten litten also die anderen Arbeiter*innen darunter. Ich war also überzeugt, dass es auch am dritten Ort so sein würde, vor allem da es sich um die gleiche Altersheim-Kette handelte wie bei den zwei Einsätzen vorher. Zu meinem grossen Erstaunen war es jedoch nicht so. Ich wurde als Betreuung angestellt und arbeitete als Betreuung. Was ich darüber hinaus machte, entlastete das ständige Personal, wenn mein Beitrag auch eher bescheiden war. Gleichzeitig wurde mir aber auch rückgemeldet, dass die Bewohnenden weitaus ruhiger waren als ohne Zivi – beziehungsweise ohne Person, welche fast permanent in den öffentlichen Räumen war. Ich glaube, besonders für die „Läufer*innen“, welche fast den ganzen Tag die Gänge auf und ab gingen, war es wohl beruhigend, ab und an auf jemanden zu treffen, welcher Zeit für

ihre Fragen und Anmerkungen hatte. Ein anderer Punkt war, dass ich als Person mit Zeit auch melden konnte, wenn jemand gestürzt war. Eine Kollegin erzählte mir, dass eine gestürzte Bewohnerin morgens mal geschlagene 15 Minuten blutend am Boden lag, weil sämtliche Pfleger*innen in den Zimmern am beschäftigt waren.

Gegen Ende des Einsatzes beschloss der Kanton, dass Heime nun 2G-Regel umsetzen müssen. Umsetzung innerhalb von zwei Tagen. Zusätzliches Personal gab es jedoch nicht. Das Heim setzte mich als Zivi darauf an. Nachmittags hätte ich dann vier Stunden am Eingang sitzen sollen. Stattdessen betreute ich Menschen auf der Station, denn eigentlich hätte es eine Klingel gehabt: Aber das Heim schaffte es erst nach zwei Wochen, die Zugangs-Badges von allen Angehörigen zu sperren.

Das Pflegepersonal war schon knapp bemessen, aber noch nicht am Anschlag. Doch es standen schon viele Kündigungen im Raum. Die meisten davon, weil sie keine Anerkennung und auch keine Verbesserungen vonseiten der Pflegeleitung sahen. Es bringt dir sehr wenig, wenn ab und an Schöggeli als Dankeschön verteilt werden, wenn du dann vor Angehörigen oder dem Team zusammengestaucht wirst. Es gab mal einen Flyer dieser Altersheimkette im Pausenraum, welcher neue Pfleger*innen anwerben sollte. Dort waren Zitate von Mitarbeitenden in verschiedenen Heimen. Von unserem gab es keine Person. Mehrere Leute sagten, dass dies kein Zufall war.

Mitten in der Welle

Gerade mal drei Monate lagen zwischen den zwei Einsätzen, aber die Situation war komplett anders. Zu Beginn des zweiten Einsatzes war bereits ein Grossteil des Personals angesteckt und grösstenteils schon wieder aus der verkürzten Isolation draussen. Eine von drei Stationen kam bald aus der (fünftägigen) Isolation raus, die zweite Station stand kurz vor der vollständigen Isolation. Die Omikron-Welle war heftig, wenn auch weitaus weniger tödlich. Wir waren zu der Zeit drei Zivis. Zwei von uns hat es erwischt. Ich lag nur einen Tag flach. Der andere Zivi war mehrere Wochen krankgeschrieben. Und dies, obwohl das gesamte Personal FFP2-Masken trug. Es ist aber schlichtweg nicht möglich und auch nicht vertretbar, schwer dementen

Menschen eine Maske anzuziehen oder sie im Zimmer einzuschliessen. Leute, welche mit dementen Menschen arbeiten, können sich kaum schützen.

Zehn Flaschen Sauerstoff

Zu Spitzenzeiten wurden zehn Flaschen Sauerstoff in weniger als einer Woche verbraucht, da drei Personen gleichzeitig an ihnen hingen. Meines Wissens waren alle Bewohnenden geimpft. Mensch kann sich also vorstellen, wie die Situation sonst ausgesehen hätte... In der ersten Welle starben im Heim anscheinend über ein Drittel der Bewohner*innen, und viele vom Personal waren mehrere Wochen krankgeschrieben.

In den drei Monaten meiner Abwesenheit hatte sich die Personalsituation nochmals verschlechtert. Mehrere Pfleger*innen hatten sich resigniert entweder spezifisch von diesem Heim oder aber generell vom Beruf abgewendet. Dabei handelte es sich nicht selten um Menschen mit höheren Ausbildungen.

Wo die Leitung nicht schon Scheisse genug ist, da kommen die Krankenkassen. Jede Pflegeleistung muss verrechnet und dokumentiert werden. Während früher Inkontinenzmaterial/Einlagen auf der ganzen Station verteilt waren, mussten diese neu einzeln abgerechnet werden. Das hiess, dass alle Bewohner*innen nun abgezählte Einlagen im Zimmer hatten. Dadurch war es natürlich auch nicht mehr möglich, auf den WCs ein Lager zu machen, sondern wir mussten für den Wechsel von Einlagen immer vorher ins Zimmer, um einen Ersatz zu holen. Ich war mal in dieser Situation. Und obwohl das Zimmer gerade gegenüber war, konnte die Person in dieser kurzen Zeit, in der ich Einlagen holte, aufstehen. Als ich im Stress die Türe zum WC sehr energisch aufziehen wollte, hing die Bewohnerin schon an der Klinke und ich hätte sie um ein Haar auf den Boden gerissen.

Die personelle Abwärtsspirale

Stress und Personalmangel sind ein ewiges Thema in der Pflege. Je weniger Personal, umso mehr Stress. Je mehr Stress, umso mehr Burn-Outs und Abgänge; also wieder mehr Stress. Unser zunehmend gewinnorientiertes Gesundheitssystem macht dies auch nicht besser: Immer mehr

Patient*innen in immer kürzerer Zeit und mit weniger Personal betreuen. Dabei wird nicht nur bei der Pflege gespart, sondern auch beim Hauswirtschaftspersonal oder beim technischen Dienst. Doch besonders beim Hauswirtschaftspersonal hat dies eine Mehrbelastung für die Pflege zu bedeuten. Wo früher die Hauswirtschaft das Essen serviert hatte, war es in meiner Zeit die Pflege, welche gleichzeitig Essen eingeben, Bewohner*innen beruhigen und betreuen und dann auch noch servieren und abräumen musste. Effizientere Abläufe, weniger Mensch. Gleichzeitig werden beide Bereiche gegeneinander ausgespielt. Statt sich gemeinsam gegen unhaltbare Zustände zu wehren, führte dies oft dazu, dass eine Seite mehr (zu viel) machen musste. An der Gesamtsituation änderte dies nichts. Obschon in dieser Zeit ca. 10 % der Bewohnenden verstarben und Ende Monat ein echter Personalmangel in der Pflege drohte, wurden die Betten trotzdem sofort wieder besetzt. Es gab keine bitter nötige Verschnaufpause.

„Ich sag‘s der Leitung dann schon!“, reicht nicht

Ein Satz, welchen ich oft gehört habe bei Leuten, welche kurz vor der Kündigung standen oder schon gekündigt hatten, war, dass sie dann schon noch mit der Leitung über die Gründe sprechen würden. Leider bringt das nicht viel, auch wenn es viele Einzelne machen. Solange das Team nicht zusammensteht, wird sich nicht viel ändern. Vor allem, weil diese Leute gehen werden. Ein Wandel behält sie nicht dort. Die Probleme beginnen sicher mal bei der (Team-)Leitung, aber sind aber auch dem Trend geschuldet, dass sich Pflege „lohn“ solle: Nicht für die Bewohnenden und auch nicht für die Arbeiter*innen, sondern für die grossen Heim- und Spitalketten, sowie für die Krankenkassen. Dies muss sich schleunigst ändern. Was es braucht, sind bessere Arbeitsbedingungen. Und das wird nicht durch Betteln oder Anerkennung erreicht, sondern durch Organisierung in der Branche. Das sollte uns die Pandemie mittlerweile gelehrt haben.

FAT

Le salaire à vie c'est quoi ?

Dans cette série d'articles nous allons tenter d'expliquer ce qu'est le salaire à vie et ses enjeux stratégiques pour un syndicat comme la FAU.

Le salaire à vie, appelé aussi salaire à la qualification personnelle, est un concept développé par le philosophe et économiste Bernard Friot. Cet article va aborder la question de la qualification personnelle.

Cette question est une bataille permanente entre les travailleur*euses et le patronat. Avec la perte de rapport de forces du mouvement syndical, nous vivons aujourd'hui une situation dans laquelle le patron qui définit cette question.

Schématiquement, voilà comment ça se passe. Avec la division du travail, le patron découpe d'abord le travail à effectuer en tâches. Il regroupe ensuite ces tâches au sein de postes de travail. Pour finir il établit un profil pour chaque poste, ce qui va donner un emploi.

Il est évident que lorsque le patron définit un poste de travail, c'est-à-dire, un ensemble de tâches spécifiques, il essaye toujours de laisser certaines tâches dans l'ombre, de ne pas les prendre en compte. Dans le même ordre d'idée, lorsqu'il définit le profil du poste, il cherche là aussi, toujours, à invisibiliser des qualités et des savoirs nécessaires à l'accomplissement du travail. Ceci simplement dans le but de ne pas avoir à payer tout le travail effectué, toute la qualification mobilisée. Nous connaissons toutes cette situation. Au quotidien nous devons effectuer des tâches qui ne sont pas mentionnées dans le cahier des charges ou le descriptif de poste pour pouvoir réaliser notre travail. Enfin, nous faisons toutes appel à des qualités et savoirs qui ne sont pas mentionnés dans le profil du poste, non reconnues et donc pas payées.

Plus le rapport de forces est favorable aux patrons, plus ils ont la possibilité d'invisibiliser tâches qui devraient apparaître dans les descriptifs des profils de poste. Mais ce n'est pas tout : Dans leur recherche permanente de maximisation des profits et de centralisation du commandement, le patron va également chercher partout où il le peut à intensifier et à approfondir la division du travail. Par ce mouvement il va chercher

à déqualifier des postes mais également à se constituer un monopole du récit sur la certification et les formations tout en assurant la réalisation des tâches minimum nécessaires à la production.

La déqualification concerne également les postes qui exigent des savoirs importants et spécifiques. Ces postes plus qualifiés sont souvent incontournables dans le processus de production de biens et de services. Mais leur déqualification formelle permet d'économiser sur le salaire et d'accroître la puissance de commandement du chef. Un des exemples les plus frappant en est la situation des aides-aux-soins qui accomplissent quotidiennement des tâches de soins infirmiers, jusqu'à acquérir un poids décisif dans la chaîne des prestations du travail de santé.

Nous l'aurons compris, la qualification est au cœur de la question du pouvoir de commandement, du salaire et du statut.

Que nous dit le salaire à vie sur cette base ? Il pose la qualification personnelle au centre du dispositif. Le salaire est politique et le salaire à vie est un acquis politique, un droit social. La reconnaissance de la qualification et de la puissance au travail, réalisé ou potentiel, nous fait échapper à l'emploi capitaliste.

Avec le salaire à vie, c'est l'ensemble des qualifications, des qualités et des savoirs de la personne qui définissent son niveau de salaire. Peu importe le poste et les tâches à effectuer, c'est la qualification personnelle qui fixe le salaire. Par qualifications et savoirs personnels, il ne s'agit pas que des qualifications et savoirs validés par des certifications, mais bien toutes les qualités et tous les savoirs qu'une personne a accumulés, qu'elles soient utiles ou non aux yeux du patron.

Le salaire à vie établit les qualifications, les qualités et savoirs d'une personne dans la société et pas par rapport aux exigences capitalistes. Il postule que chaque qualité et chaque savoir d'une personne contribue à la production de richesses pour la société. Ainsi, le salaire est libéré de l'emploi capitaliste.

Quelles luttes doit mener le syndicat FAU aujourd'hui pour avancer sur la question du salaire à vie ?

(suite en page 10)

Le salaire à vie (suite de page 9)

Le rapport de forces est actuellement favorable aux patrons. Nous pensons que le rapport de forces des travailleur*euses se construit dans la lutte et l'organisation et qu'il grandit dans leur permanence.

Si le salaire à la qualification personnelle peut sembler être un objectif lointain, ce n'est pas le cas de nombreux objectifs immédiats pour lesquels nous sommes tout à fait en mesure de nous battre aujourd'hui.

Revenons sur les outils qu'utilisent les patrons pour invisibiliser les qualifications et les savoirs tout comme les tâches nécessaires à l'exécution du travail. Il y a le descriptif de poste et/ou le cahier des charges, qui définissent les tâches à accomplir; le profil du poste définit les qualités et savoirs requis. Il y a encore un autre élément dont il faut parler, c'est l'expérience professionnelle. Chaque fois que cela est possible, le patron tente de ne pas prendre en compte des années d'expérience, lorsque par exemple elles ont été acquises dans un autre métier voire simplement dans un autre secteur. Ou de ne les prendre en compte que partiellement, lorsque par exemple elles ont été acquises dans des postes « inférieurs » ou déqualifiés ou encore dans le cadre d'une formation.

C'est là qu'il nous faut mener la bataille aujourd'hui, sur la question de la qualification et de l'expérience. C'est une bataille qui a nécessairement des aspects individuels, mais elle renvoie toujours à un cadre collectif. La lutte doit donc être menée sur les deux plans.

Il faut faire reconnaître toutes ses qualités et tous ses savoirs, même ceux qui ne sont que rarement mobilisés. Il faut établir le différentiel entre le descriptif de poste ou le cahier des charges et les tâches réellement exécutées avec les responsabilités effectivement assumées dans la réalisation du travail, y compris celles qui ne sont qu'occasionnellement sollicitées. Il faut faire valoir toute son expérience accumulée peu importe le secteur et le poste. Ceci doit être fait systématiquement, par le plus grand nombre de travailleur*euses jusqu'à devenir un élément politique et culturel.

Mais pour appuyer les démarches individuelles et offrir une certaine protection aux travailleur*euses qui les entreprennent, il faut une lutte collective généralisée et per-

manente sur ces questions. Ces démarches doivent pouvoir s'appuyer sur la force collective, sur le rapport de forces des travailleurs et des travailleuses. Les accords et les conventions collectives sont un enjeu décisif de ce combat.

Le syndicat FAU doit dans tous les secteurs faire de l'agitation sur ces questions. Formuler des revendications directes, organiser et mener la lutte. Voici quelques pistes.

Prise en compte de l'expérience à taux plein de toutes les années de travail et de formation. L'objectif final de cette revendication est de supprimer la différence entre salaire d'engagement et sommet de la classe salariale et forcer l'engagement au sommet d'une classification pour toutes et tous. De manière intermédiaire, il y a une lutte à mener sur les annuités afin d'obtenir et d'accélérer la progression salariale. La mesure de tout cela est l'augmentation générale des salaires.

Reconnaissance des qualités, des savoirs mobilisés, certifiés ou non, et des responsabilités assumées.

Le syndicat FAU doit formuler des « contre-profil » de poste. C'est aux travailleurs et travailleuses qu'il revient de dire quels sont les qualités et les savoirs mobilisés. C'est à nous de définir ce que sont nos métiers. Il y a là une lutte centrale à mener contre l'approfondissement de la division du travail, c'est-à-dire la parcellisation des tâches. Il y a aussi une lutte importante sur la question de l'autonomie des travailleurs et des travailleuses, de leur liberté à organiser le

travail. Sans oublier que l'autonomie et la liberté ne répondent pas seulement à des compétences et des savoirs supplémentaires mobilisés, mais construisent également une plus grande responsabilité. Ces luttes sont indispensables pour élever l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans les grilles salariales. Il faut chercher en élevant les postes, en les qualifiant, et à en casser le cadre capitaliste en enfonçant des coins dans la moindre contradiction, dans la moindre faille.

Ces luttes nous permettent de faire évoluer la question de la qualification professionnelle. C'est-à-dire la qualification requise pour un travail donné, à la qualification personnelle, c'est-à-dire l'ensemble des qualités et savoirs d'une personne dans la société.

Toutes ces luttes à mener ne sont pas linéaires. Elles ne constituent pas des étapes à franchir dans un certain ordre. Ce sont des sortes de balises qui définissent une aire de luttes. Il s'agit de se mouvoir dans cette aire de lutte, d'en occuper le plus de positions possibles. Il s'agit aussi, et c'est là que nous pouvons rejoindre l'aire de la lutte pour le salaire à vie, de faire sauter les limites de cette aire de lutte. Il s'agit dans les avancées comme dans les reculs, de chercher à en briser les limites.

Johnny

Deutsche Übersetzung auf faunion.ch/lebenslohn

Lohn-Demo im Herbst 2023

Am 16. September fand eine nationale Demo zum Thema Kaufkraft und Lohn in Bern statt. Die FAU war mit mehreren Mitgliedern präsent. Ausserdem hat sich Syndibasa zum ersten Mal zu einem Block formiert, viele Genoss*innen aus Lausanne (SUD) und Basel (IGA) sind dafür zur Schützenmatte gekommen, um gemeinsam zu demonstrieren. Es war eine gute Gelegenheit, sich zu vernetzen und zu organisieren.

Hier wird der Text des Flyers, der von der FAU während der Demo verteilt wurde, abgebildet:

Alle an die Lohn-Demo am 16. September!

Warum? Für ein bezahlbares Leben!

Und nicht für die Steigerung der Kaufkraft zur Sicherung der Profite von Wenigen! Kämpfen wir dafür, dass wir uns das Leben leisten können! Steigende Krankenkassenprämien, Strompreise und Mieten belasten uns stark, da die Löhne, Renten, Sozialhilfe und Sozialversicherungsleistungen gleich tief bleiben.

Bei einer prozentualen Lohnerhöhung pro-

(Fortsetzung auf Seite 11)

fitieren die mit den höchsten Löhnen am meisten, obwohl sie am wenigsten von den gestiegenen Lebenshaltungskosten betroffen sind. Prozentuale Lohnerhöhungen motivieren die Menschen mit hohem Einkommen noch mehr zum Konsum, wodurch die Profite von Chef*innen, Firmenbesitzer*innen und Investor*innen gesichert werden.

Wir finden das unfair! Die Sozialdemokrat*innen fordern eine Lohnerhöhung von 5%. Eine Person mit einem Gehalt von 4'500 Franken würden im Monat 225 Franken mehr Lohn erhalten. Eine Person, die 15'000 Franken Gehalt bezieht, würde von 775 Franken profitieren. Das ist ein Missverhältnis.

Für viele Menschen in der Schweiz geht es nicht um das Bedürfnis, wieder mehr zu Friseur*innen oder in Restaurants gehen zu können. Es geht darum, dass sie sich heute die einfachsten Sachen wie die Miete, die Krankenkasse und Nahrungsmittel nicht leisten können.

Diejenigen, die durch ihren Lebensstil den Klimawandel und unsere ganze Le-

bensgrundlage am meisten beeinflussen, sollten auch diejenigen sein, die zur Kasse gebeten werden. Auch wir fordern deshalb die Erhöhung der Löhne – dies durch einen fixen Betrag von 333.25 Franken pro Monat. Dieser Betrag entspricht einer 5%-Erhöhung des Medianlohnes 2020. Dadurch profitieren die unteren Lohnsegmente besonders.

Wir fordern zudem eine Erhöhung der Renten, Sozialversicherungsleistungen und der Sozialhilfe. Dadurch werden die Menschen entlastet, die es auch am meisten benötigen. Unternehmerische Risiken dürfen nicht auf die arbeitenden Menschen abgewälzt werden. Lebenswichtige Leistungen wie Wohnen, Essen, Mobilität und die Gesundheit dürfen nicht der Profitlogik unterworfen sein. So fordern wir einen Mietendeckel und Eingriffe in den Markt,



besonders wenn lebenswichtige Güter und Dienstleistungen betroffen sind.

Dafür gingen wir am 16. September auf die Strasse!

Nico

Sommerschule 2023

Vom 28. bis zum 30. Juli 2023 fand die erste Sommerschule der Savida statt. Savida ist das interne Bildungswerk der FAU, dessen Ziel es ist, Bildung durch Arbeiter*innen für Arbeiter*innen anzubieten.

Fast 50 Menschen trafen sich in Appenzell, um sich dort über zwei Tage lang weiterzubilden und zu organisieren. Folgende Vorträge wurden durchgeführt:

- Einführung ins Arbeitsrecht der Schweiz: Sophie und Ursin haben die Grundlagen

des schweizerischen Arbeitsrechtes präsentiert. Dieser Vortrag fand regen Anklang, für viele Personen war es eine Gelegenheit, über bestimmte Ausbeutungssituationen an ihrem Arbeitsplatz zu diskutieren.

- Revolution oder Reform: Stephan hat Texte von Augustin Souchy und Thomas Giovanni vorgestellt. Diese vertraten die Ansicht, dass Revolution und Reform keine Widersprüche sind, sondern sich bedingen. Nach Stephans Vortrag konnten die Teilnehmenden in

Gruppenarbeiten Souchys und Giovannis Thesen diskutieren und sich fragen, was das mit unserer tagtäglichen, gewerkschaftlichen Arbeit zu tun hat.

- Degrowth / Postwachstum: Lorenz kam

aus Lausanne, um uns in die Möglichkeiten einer Postwachstumsgesellschaft einzuführen. Viel Material und viele neue Wörter für die meisten Teilnehmenden, die dadurch einen Einblick bekommen konnten, wie eine bessere Gesellschaft ohne Wachstum aussehen könnte.

- Ideen- vs. Interessensorganisation: Stephan hat die Unterschiede zwischen Ideen- und Interessensorganisation vorgestellt. Dies hat allen Teilnehmenden erlaubt, die FAU als Interessensorganisation, also als Orga-



nisation, die den Klassenkampf organisiert, einzuordnen.

- Unterstützung von Einzel- und Kollektivkämpfen: Ursin hat von Arbeitskämpfen erzählt, welche die FAU begleitet hat,

ob Einzel- oder Kollektivkämpfe. Ausserdem konnte er Tipps und Tricks an aktive Gewerkschafter*innen weitergeben, damit das Wissen sich innerhalb der FAU verbreitet.

- Wie kann ich meinen Arbeitsplatz organisieren: Nico hat anhand von persönlichen Erfahrungen die A-E-I-O-U Methode zum Organisieren am Arbeitsplatz vorgestellt. A-E-I-O-U steht für Agitate (Aufrühren), Educate (Ausbilden), Inoculate (Impfen, also auf Risiken aufmerksam machen), Organize

(Organisieren), Unionize (Gewerkschaft / Solidarisches Netzwerk).

Hier findest du einen Ordner mit allen Folien und einen Reader der Sommerschule: <https://wolkig.ch/index.php/s/spyfWCgDKWEtNgN>

Dank des Einsatzes von Nora in der Küche konnten sich alle Teilnehmenden mit vollem Magen auf die Vorträge konzentrieren. Durch eine grosse Bereitschaft aller konnte ausserdem die Sommerschule ohne Vorfälle durchgeführt werden.

Savida bedankt sich herzlich dafür und freut sich schon, euch beim Bildungstag am 27. Januar 2024 in Olten willkommen zu heissen!

Nico

Die FAU? Was ist das?

Die Freie Arbeiter*innen Union Schweiz ist eine Gewerkschaftsinitiative. Sie versteht sich als basisdemokratische und kämpferische Alternative zu den sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften. Die FAU ist anarchosyndikalistisch, denn sie ist:

KÄMPFERISCH: Weil die Interessen der Arbeiter:innen denjenigen der Kapitalist*innen radikal entgegengesetzt sind. Weil die grossen sozialen Fortschritte nur durch Kämpfe der Basis erreicht wurden.

SELBSTBESTIMMT: Weil Entscheidungen von den Direktbetroffenen getroffen werden sollen und nicht von Parteispitzen und Funktionär*innen. Weil Hierarchien im Gegensatz zu unserer Vorstellung einer freien Gesellschaft stehen.

SOLIDARISCH: Weil einzig gegenseitige Hilfe und branchenübergreifende Aktionen uns die Durchschlagskraft geben, um tiefgreifende Veränderungen zu bewerkstelligen.

ANTI-KAPITALISTISCH: Weil wir diejenigen sind, die alle Güter herstellen und alle Dienstleistungen erbringen, sollten wir für unsere Bedürfnisse produzieren, und nicht für den Profit von einigen wenigen. Wir denken deshalb, dass der Syndikalismus für eine gerechte, horizontale und freie Gesellschaft eintreten muss.

Schwarze Katze?

Die schwarze Katze als Symbol für selbstorganisierte Arbeitskämpfe wurde im frühen 20. Jahrhundert vom IWW-Mitglied Ralph Chaplin erschaffen. Die Katze, auch „Sab Cat“ genannt, wird heute von libertären Gewerkschaften auf der ganzen Welt als Symbol verwendet.

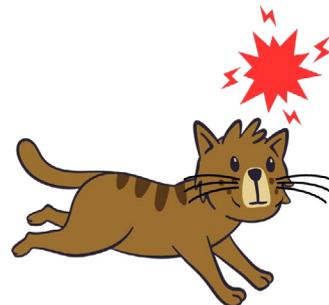
X (Twitter): @FauSchweiz

Instagram: fau_schweiz

Facebook: FAUsuisse

How To FAU

Alleine machen dich
die Chef*innen ein!



Gemeinsam sind wir stark -
organisiere dich!



Das How to Fau ist eine Hilfestellung für Neumitglieder sowie auch erfahrene Mitglieder der FAU. Sie hilft dabei, in der FAU aktiv zu werden. Darin erfahrt ihr, wie ihr an die Informationen gelangt, die ihr für eure Arbeit innerhalb der FAU benötigt. Darin verständlich aufgeführt sind die FAU und ihre Strukturen und wie ihr euch darin einbringen könnt. Darüber hinaus geht das How to FAU auf die diversen Aspekte der gewerkschaftlichen Arbeit ein und wie ihr ein Syndikat gründet. Ebenso ist ein Glossar mit den wichtigsten Begriffen enthalten.

Impressum

FAU Schweiz
c/o di Schwarzi Chatz
Postfach
3001 Bern

Auflage: 400
Konto: CH25 0900 0000 3027 6725 1

Erscheint unregelmässig

Kontakt

di schwarzi chatz
zeitung@faubern.ch
FAU Schweiz - Syndikat aller Berufe
info@faunion.ch