

### ARBEITEN IN RUBIGEN

Rubigen ist nicht nur eine Wohngemeinde, sondern auch ein Arbeitsort. Das Verhältnis von Erwerbstätigen, die Rubigen zum Arbeiten verlassen zu denjenigen, zu diesem Zweck in unsere Gemeinde kommen, beträgt 2:1.

Arbeitsplätze fallen jedoch nicht vom Himmel, sondern müssen geschaffen werden. Rubigen kann sich nicht darauf verlassen, dass Jobs irgendwo anders entstehen, sondern muss sich aktiv um gute Standortbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen bemühen. Dies ist auch das Ziel der **Überbauungsverordnung "Rubigen Nord"**, über die wir am 24. November abstimmen. Dank einer intensiveren Nutzung der Gewerbezone beim Kieswerk werden über 100 Arbeitsplätze neu angesiedelt.

Je mehr Arbeitsmöglichkeiten in der näheren Umgebung entstehen, desto weniger Menschen sind gezwungen, täglich grosse Distanzen vom Wohnort zum Arbeitsplatz zurückzulegen. Die heutigen Pendlerströme führen zu überlasteten Zügen und verstopften Strassen und rauben vielen Menschen wertvolle Zeit.

Auf dem Gemeindegebiet gibt es rund 1000 Arbeitsplätze, wobei der grösste Arbeitgeber das Humanus Haus in Beitenwil ist. Auf der Webseite der Gemeinde sind 134 ansässige Unternehmen aufgeführt.

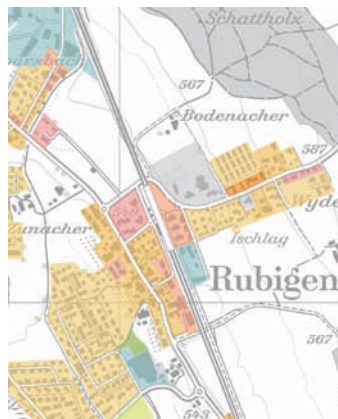
Die letzte offizielle Betriebszählung von 2008 registrierte 117 Betriebe, davon waren 21 (mit 5.5% der Vollzeitstellen) in der Landwirtschaft tätig, 25 (47.7%) im Gewerbe und 71 (46.8%) im Dienstleistungssektor.

Arbeitsplätze kurbeln die lokale Wirtschaft an und bringen zusätzliche Kunden für unsere Dorfläden und Gastrobetriebe. Eine Arbeitsstelle kann Menschen dazu bewegen, nach Rubigen zu ziehen.

Arbeit ist aber nur dann motivierend, wenn die eigene Leistung anerkannt und gerecht entlohnt wird.

Diesem Thema widmet sich die von den Jungsozialisten eingereichte 1:12 Initiative, welche die masslose, wirtschaftsschädigende Abzockerei einschränken will. Wir widerlegen die wichtigsten Argumente, die von Gegnern der Initiative – auch in Rubigen – vorgebracht werden (siehe S. 4).

In diesem Rubikrat beleuchten wir anhand von drei Portraits hiesiger Unternehmen die Stärken und Schwächen des Wirtschaftsstandorts Rubigen. Wir gehen auch der Frage nach, welche Auswirkungen die 1:12-Initiative auf kleine und mittlere Unternehmen hat.



Rubigen bietet der Wohnbevölkerung und dem Gewerbe wichtige Standortvorteile, wie die gute Verkehrsanbindung oder die zentrale Lage inmitten von grossen und kleinen Ballungsgebieten.

Rubigen ist zudem überschaubar und pflegt eine politische Kultur, die von Kooperation und gegenseitigem Respekt geprägt ist, und dies über die Parteigrenzen hinweg.

Dazu tragen auch unsere beiden Gemeinderäte **Hans Schweri** und **Alexander Schwindl** bei, die für die Ressorts *Umwelt und Planung* bzw. *Hochbau* verantwortlich sind. Sie setzen sich an vorderster Front für eine nachhaltige und ausgewogene Entwicklung ein, damit Rubigen auch in Zukunft sowohl für die Wohnbevölkerung, als auch für das Gewerbe ein attraktiver Standort bleibt.

Urnenabstimmung vom 24. November:  
Die SP-Rubigen empfiehlt ein **JA zur Überbauungsordnung „Rubigen Nord“** mit Verpflichtungskredit von CHF 900'000.

# Arbeitsplätze in Rubigen

## 3 Rubiger Unternehmen im Portrait

Wir haben exemplarisch drei in Rubigen ansässige gewerbliche Betriebe ausgewählt und ihre Besitzer befragt. Wir wollten wissen, warum sie in Rubigen produzieren und mit welchen Massnahmen die Gemeinde für kleine und mittlere Unternehmen noch attraktiver werden könnte. Uns interessierte zudem die Personalpolitik der Betriebe und was die Befragten von der 1:12 Initiative der JUSO halten.

### 1) Warum produziert das Unternehmen in Rubigen, was macht unsere Gemeinde als Standort attraktiv?

Die gute Verkehrsanbindung mit Autobahn und Zuglinien sowie die zentrale Lage ist für alle Interviewten ein entscheidender Standortvorteil von Rubigen.

Gründe für den Zuzug waren besondere Gelegenheiten wie ein grosser Auftrag oder ein geeignetes und verfügbares Gebäude für das Unternehmen. Die Zusammenarbeit mit den Gemeindebehörden wird als gut bis sehr gut beurteilt.

### 2) Mit welchen Massnahmen könnte die Gemeinde für Unternehmen ein noch attraktiverer Standort werden?

Das starke Wachstum der Wohnbevölkerung in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass vermehrt Nutzungskonflikte zwischen Wohnbevölkerung und Gewerbe auftreten. So dient zum Beispiel die einzige Zufahrtsstrasse für die Gewerbezone im Schwarzbachquartier gleichzeitig als Spielplatz für die dort wohnenden Kinder.

Die porträtierten Unternehmen sehen sich mehrheitlich mit dem Problem konfrontiert, dass sie zusätzlichen Platz benötigen, sich unter den gegebenen Bedingungen jedoch räumlich nicht erweitern können.

Der Gemeinderat hat schon verschiedene Lösungsvorschläge erarbeitet, wie die Ausdehnung bestehender (z. B. Überbauung Rubigen Nord oder Hölzliacker) und die Schaffung neuer Gewerbezone (Hunzigenau entlang der Autobahn).

Es herrscht aber noch allgemein Unsicherheit darüber, ob diese Lösungen rechtzeitig umgesetzt werden können und den spezifischen Bedürfnissen genügen werden. Alle befragten Unternehmer würden gerne in Rubigen bleiben.

### 3) Wie sind die Arbeitsbedingungen im Unternehmen?

Die Handwerksbetriebe Schmid und Neuenchwander sind Mitglieder des jeweiligen Gesamtarbeitsvertrages in ihrem Branchenverband.

Die Befragten bezeichnen die Gesprächskultur in ihrem Unternehmen als offen und beurteilen die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als hoch, was sich auch im eher seltenen Personalwechsel widerspiegelt.

Die Angestellten werden als wichtigster Produktionsfaktor des Betriebes anerkannt und mit - im Branchenvergleich - guten Löhnen sowie dem Angebot von regelmässigen Weiterbildungen gefördert.



#### Frei Fördertechnik AG

Arbeitsgebiete: Anlagenbau für Kieswerke u. Lebensmittelindustrie

Gründung: 1967, in Rubigen seit 45 Jahren

Anzahl MitarbeiterInnen: 149 (10 Frauen),

Wohnhaft in Rubigen: 12 ; Lehrlingsplätze: 12

Besonderheit: rasantes Wachstum von 30 auf 149 MitarbeiterInnen innerhalb von 10 Jahren

Interview: Colin Frei, Geschäftsführer

**Schmid Bedachungen GmbH**Arbeitsgebiete: Bedachungen u. SolartechnikGründung: 2002 in RubigenAnzahl MitarbeiterInnen: 14 (3 Frauen) plus 4-6 Temporäre

Wohnhaft in Rubigen: 0 ; Lehrlingsplätze: 2 (ab 2014: 3)

Besonderheit: Dachdecker-Handwerk in der 5. GenerationInterview: Stefan u. Manuela Schmid, Besitzer

In Rubigen wohnen 9% ihrer festangestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die befragten Unternehmen beschäftigen vorwiegend Angestellte aus der näheren Umgebung, da sich ein kurzer Arbeitsweg in der Regel positiv auf die Dauer der Arbeitsbeziehung auswirkt.

Die Suche nach qualifiziertem Personal wird von allen als eher schwierig bezeichnet. So hat die Frei AG trotz intensiver Werbung und guter Einstiegsgehälter Mühe, genügend Lehrlinge zu finden, muss aber andererseits Spezialisten aus dem Ausland anwerben, da es an Schweizer Ingenieuren mangelt.

Mit der Anstellung ihrer ehemaligen Lehrlinge versucht die Schmid GmbH, trotz knappem Angebot genügend ausgebildete Fachkräften zu finden.

**Lars Neuenschwander**  
MALEREI - GIPSEREI - SPRITZEREI

**Rubigen / Münsingen**

**Lars Neuenschwander Malerei + Gipserei**  
Arbeitsgebiete: Malerei / Gipserei  
Gründung: 1921 in Rubigen (Namensänderung 2003)  
Anzahl MitarbeiterInnen: 13 (2 Frauen)  
Wohnhaft in Rubigen: 4 ; Lehrlingsplätze: 2  
Besonderheit: Werkstatt in Münsingen;  
Familienbetrieb in der 4. Generation  
Interview: Lars Neuenschwander, Besitzer

Teilzeitarbeit ist nur in Ausnahmefällen möglich. Gründe dafür sind die Arbeitsorganisation und/oder die hohen Investitionskosten für die Ausstattung eines Arbeitsplatzes (Frei AG), die sich nur durch eine 100% Auslastung rechnen.

**Impressum**

Der Rubikat ist das Mitteilungsblatt der SP Rubigen. Er erscheint in lockerer Folge und kann nicht abonniert werden. Der SP beitreten kann man hingegen jederzeit. Die Kontaktadresse unserer Präsidentin lautet: Jacqueline Villano, Bahnhofringstr. 6, 3113 Rubigen, Tel: 031 721 27 62, Mail: jvillano@hotmail.ch  
An der aktuellen Ausgabe haben Jacqueline Villano und Bruno Wyss mitgearbeitet (Interviews)  
Verantwortlich für Texte, Redaktion und Organisation: Daniel Ott Fröhlicher

Die besuchten Unternehmen sind in männerdominierten Arbeitsgebieten tätig, in denen Frauen eher selten und vorwiegend im Büro arbeiten.

In allen drei Unternehmen sitzt jedoch mindestens eine Frau in der Geschäftsleitung, was unter anderem auch damit zusammenhängt, dass die Betriebe jeweils im Besitz einer Familie sind.

**4) Hat die 1:12 Initiative konkrete Auswirkungen auf das Unternehmen?**

Die Annahme der 1:12-Initiative hätte für keines der porträtierten Unternehmen direkte Folgen. Das Lohnverhältnis wird mit 1:2 bis maximal 1:4 angegeben.

Das Anliegen der Initiative trifft zwar bei einem Teil der befragten Unternehmer auf ein gewisses Verständnis, trotzdem lehnen alle drei die Initiative ab.

Als Argument gegen die Initiative wird unter anderem vorgebracht, dass sie nicht durchsetzbar sei.

Da Spitzenverdiener nicht freiwillig auf Lohn verzichten würden, könnten Unternehmen mit ihrem ganzen Leitungsstab ins Ausland abwandern oder Schlupflöcher zur Umgehung der Lohnbeschränkung finden.

Wegen den relativ geringen Gewinnmargen sei auch ein Anstieg der tiefsten Löhne in den meisten Branchen eher unrealistisch.

Zudem sollte sich der Staat nicht in die Lohnpolitik der Unternehmen einmischen.

# 1:12 Initiative

## Gerechtere Löhne für Alle statt Abzockerei für Wenige

Die 1:12-Initiative will gerechtere Löhne in der Bundesverfassung verankern. Ein Spitzensalär darf monatlich nicht höher sein, als der Lohn eines Angestellten während eines Jahres.

Die Gegner der Initiative führen verschiedene Scheinargumente ins Feld:

**1) Die Initiative ist nicht umsetzbar und kann leicht umgangen werden.**

**Falsch! - Für die Umsetzung der Initiative braucht es nur zwei Zahlen, nämlich den tiefsten und den höchsten Lohn eines Unternehmens. Zudem sind verschiedene faule „Tricks“ bereits heute verboten.**

Alle Löhne müssen bei der Abrechnung der AHV-Beiträge gemeldet werden, so dass die AHV-Ausgleichskassen unbürokratisch und schnell die Einhaltung der Initiative überprüfen können. Denn bereits heute sind Boni, Zulagen und Abgangsentschädigungen AHV-pflichtige Lohnbestandteile.

Ebenso wenig können Spitzenverdiener einfach ins Ausland auswandern, aber weiterhin die Geschäfte in der Schweiz leiten. Solange ein Unternehmen den Tätigkeitsschwerpunkt in der Schweiz hat, kommt auch Schweizer Recht zu Anwendung.

**2) Die Initiative schadet der Wirtschaft und vernichtet Arbeitsplätze.**

**Falsch! - Die Schweizer Wirtschaft ist erfolgreich, weil wir gut ausgebildete Arbeitskräfte, eine erstklassige Infrastruktur und eine hohe Lebensqualität besitzen.**

Millionensaläre von Abzockern fließen in die Spekulation und nicht in die Schweizer Wirtschaft. Das wissen wir spätestens seit der letzten Finanzkrise. Sind die Löhne hingegen fairer verteilt, steigt der Konsum, weil sich alle mehr leisten können. Das hilft der Wirtschaft und schafft Arbeitsplätze.

Ein wichtiger Faktor für das schweizerische Erfolgsmodell ist die politische Stabilität, und diese basiert auf demokratischer Mitbestimmung sowie politischen Leitplanken zur Sicherung der sozialen Gerechtigkeit.

**3) Ohne Höchstlöhne bekommen wir keine guten Manager!**

**Falsch! - Die Abzocker sind nicht die Besten, sondern einfach die Gierigsten.**

Die Vorstellung, dass eine einzige Person den Erfolg eines ganzen Unternehmens ausmacht ist absurd. Es gibt auch keinen Managermarkt, auf dem die besten Köpfe gehandelt werden. Vielmehr bestimmen die Topmanager ihre Löhne und Boni weitgehend selber. Das hat wenig mit Leistung aber sehr viel mit Macht und Beziehungen zu tun.

**4) Die Annahme der Initiative bewirkt Ausfälle bei Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.**

**Richtig! - Denn soziale Gerechtigkeit gibt es nicht gratis.**

Allerdings sind sich selbst die Gegner der Initiative in dieser Frage nicht einig: während der Gewerbeverband mit Milliarden-Ausfällen droht, prognostiziert der Regierungsrat des Kantons Zug Mehreinnahmen von 270 Mio Franken!

Steuerausfälle fallen zudem nicht vom Himmel, sondern sind immer das Resultat von politischen Entscheidungen. Nicht die 1:12-Initiative, sondern die stetige Umverteilung von unten nach oben - z. B. durch Steuervergünstigungen für Reiche - gefährden die Sozialversicherungen und begrenzen die finanziellen Handlungsspielräume der öffentlichen Hand.

Einsparungen bei den Spitzenlöhnen bietet den Unternehmen die Möglichkeit, mehr Geld nach unten zu verteilen. Bessere Löhne für viele Angestellte anstatt für wenige Abzocker bedeutet im Endeffekt höhere AHV-Beiträge und höhere Steuereinnahmen.

**Setzen wir am 24. November der Gier einiger Wenigen Grenzen. Stimmen wir für mehr soziale Gerechtigkeit für Alle!**

STIMME JA



INITIATIVE!

