



GEWERKSCHAFTSBUND DES KANTONS ZUG

SEKRETARIAT: NEUGASSE 7, 6301 ZUG

TELEFON 042-21 04 20

PC-KONTO 60 - 10779-6

GBZ-Info Nr.11, Juli 1994

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Am 25. Mai hat die zweite Versammlung des **Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM)** stattgefunden. Der GBZ ist im VAM-Vorstand durch Sybilla Schmid vertreten. Die Arbeitslosenprogramme, die der VAM organisiert, werden vor allem vom Kanton bezahlt. Trotzdem ist es wichtig, dass der VAM als Verein breit abgestützt ist. Alle Kolleginnen und Kollegen sind dazu aufgerufen, mittels Beitrittserklärung (**Beilage**) dem VAM beizutreten.

Am 26. Mai hat der Zuger Kantonsrat das kantonale **Personalgesetz** beraten. Der VPOD hat dazu bereits klar und deutlich Stellung bezogen (siehe GBZ-Info Nr.10). Einige Unterlagen zur Debatte im Kantonsrat auf **Seite 2 + 3**. Demnächst wird im Kantonsrat auch das Pensionskassen-Gesetz beraten. Die Personalverbände haben die Gesetzesvorlage kritisiert und sogar mit dem Referendum gedroht. Wir werden im nächsten GBZ-Info darauf zurückkommen.

Eine der wichtigsten gewerkschaftlichen Demonstrationen der letzten Jahre hat die GBI am 28. Mai 1994 in Bern durchgeführt. Die anwesenden 15'000 Leute haben den Arbeitgebern die gelbe Karte gezeigt und sie ermahnt, mit dem Sozialabbau in Gesetz und Vertrag aufzuhören. Auch aus Zug ist die **GBI** mit einem Car zur Demo gefahren. Ueber 30 KollegInnen aus Zug haben am 1. Juni 1994 an der SGB-Demonstration in Bern **gegen die Erhöhung des AHV-Alters für Frauen** teilgenommen.

Der Mieterverband und die linken Parteien haben eine **kantonale Initiative Congé-vente** lanciert, die verhindern soll, dass MieterInnen gezwungen werden können, ihre Wohnung zu kaufen. Auch der GBZ ist angefragt worden, bei dieser Initiative mitzumachen. Leider haben wir aber nicht die Kapazität, um bei jeder guten Sache mitzumachen. Der GBZ unterstützt aber diese Initiative und ruft alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, diese zu unterschreiben und unterschreiben zu lassen. Die Initiativbogen (**Beilage**) bitte einsenden an: Initiativkomitee, Postfach 707, 6300 Zug.

Die ausserordentliche SMUV-GV hat am 14. Juni der Regionalisierung zugestimmt (**Seite 4**). Gleichzeitig laufen auch Gespräche zwischen SMUV und GBI über eine bessere Zusammenarbeit in Zug.

Der GBZ ist daran, den "Wahlherbst" vorzubereiten (**Seite 5**).

Wichtiges Datum:

Mittwoch, 5. Oktober 1994
Apero mit den Kollegen Regierungsräten
Urs Birchler und Hanspeter Uster

Der GBZ-Info geht an:

alle GBZ-Delegierten, an aktive GewerkschafterInnen und an PolitikerInnen, die über die Aktivitäten der Gewerkschaften informiert sein sollten.

Kantonsrat vom 26. Mai 1994: Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)***Intervention von Sybilla Schmid (SGA)***

1975, mit 18 Jahren, begann ich aktiv zu politisieren. Im Rahmen der Frauenbefreiungsbewegung (FBB) war der Kampf gegen die neuen Lehrerwahlrichtlinien eine der ersten öffentlichen Aktionen, die ich mittrug. Diese Lehrerwahlrichtlinien enthielten u.a. das Verbot, sogenannte DoppelverdienerInnen einzustellen. Das wurde damals als dermassen diskriminierend empfunden, dass sogar das Schweizer Fernsehen nach Zug kam und eine Reportage darüber machte.

Heute - beinahe zwanzig Jahre später - habe ich es mit einem Gesetzesvorschlag zu tun, der die Diskriminierung der DoppelverdienerInnen nun sogar auf gesetzlicher Ebene verankern will. Der Sturm der Entrüstung bleibt aus. Liegt es an der geschickten Wortwahl - gesprochen wird von sozialpolitischen Rücksichten und nicht von DoppelverdienerInnen? Das Ergebnis ist jedoch de facto das gleiche: Arbeitsverbot für ZweitverdienerInnen, Arbeitsverbot für kinderlose Ehefrauen und damit einhergehend einseitige Bevorzugung von potentiellen und realen Familienvätern. Alles wie gehabt! - Dass uns das auch noch mit der Bezeichnung "*Frauenförderung*" schmackhaft gemacht wird, ist wohl nur noch als Spott und Hohn zu verstehen.

§3 der so heuchlerisch als Frauenförderungsartikel daherkommt, ist ein eigentlicher Frauenverhinderungsparagraph! Die bereits erwähnten sozialpolitischen Rücksichten werden zusätzlich durch *die besonderen Verhältnisse und Bedürfnisse* einzelner Ämter und Abteilungen ergänzt. Alles Sicherheitsvorkehrungen, welche die Anstellung von Frauen behindern, ohne dass die abgewiesenen BewerberInnen sich dagegen wehren könnten.

Mir missfällt die Bezeichnung *Frauenförderung* sowieso. Es geht hier nicht um irgendwelche neuen, angeblichen Privilegien für Frauen, die ihnen dann später wieder vorwurfsvoll vorgehalten werden können, mit dem Hinweis auf die gleichen Pflichten, nein, es geht um die Gleichstellung von Mann und Frau in der Anstellungs- und Beschäftigungspraxis des Kantons. Ein Recht das durch die Bundesverfassung seit 1981 und durch die Kantonsverfassung seit 1990 garantiert wird.

Die bevorzugte Anstellung eines Geschlechts bei gleicher Qualifikation und zahlenmässiger Untervertretung desselben ist gerechtfertigt. Wichtig sind aber auch die Vergleichsgrössen, die herangezogen werden. Die paritätische Vertretung von Männern und Frauen innerhalb der kantonalen Verwaltung ist nur auf der Ebene der Gesamtverwaltung und mit Einbezug der jeweiligen Hierarchiestufen, sprich Lohnklassen, sinnvoll. Sonst käme es zur absurden Situation, dass bei einer Personalmutation innerhalb der Fremdenpolizei eine Frau durch einen Mann ersetzt werden müsste, da der Frauenanteil in dieser Abteilung überwiegt, obwohl die Frauen, in den für die Frepo in Frage kommenden Lohnklassen, innerhalb der Gesamtverwaltung krass untervertreten sind. Meine Damen und Herren, ab der 10. Lohnklasse stellen Frauen nur noch eine Minderheit dar!

Das zu §3, doch es geht gleich weiter. §4 regelt die Teilzeitbeschäftigung, welche ich mit meiner Motion fördern wollte. Die Phantasielosigkeit mit der das Thema angegangen wird, ist betrüblich. So wie der § nun formuliert ist, wird Teilzeitarbeit zwar gestattet, d.h. sie wird immerhin nicht verboten, doch mit Kostenargumenten, mit dem Weiterbestehenlassen von organisatorischen Hindernissen und wieder mit diesen ominösen *sozialpolitischen Gründen* wird sie gleichzeitig hintertrieben.

In den unteren Lohnklassen ist die Verwaltung an Teilzeitangestellten interessiert. Damit lassen sich immerhin Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers einsparen. In den oberen Lohnklassen ist Teilzeitbeschäftigung eher unerwünscht; denn nur so kann ich mir die passive Haltung, die sie gegenüber der Teilzeitarbeit einnimmt, erklären. Nirgends wird aktiv nach Lösungen für auftretende organisatorische Probleme gesucht.

Eine neue, brandaktuelle Mc Kinsey-Studie weist darauf hin, dass Teilzeitarbeit durchaus wirtschaftlich sein kann und also auch dem Arbeitgeber etwas bringt. Sie macht aber auch Aussagen zur Beschäftigungswirksamkeit von Teilzeitarbeit. Vielleicht liesse sich durch das vermehrte Angebot von interessanten Teilzeitstellen viel mehr zugunsten, der in diesem Gesetz immer wieder heraufbeschworenen *sozialpolitischen Rücksichten*, tun als mit dem Versuch, Ehefrauen und Nichtmütter zurück an den Herd zu verbannen. Teilzeitarbeit könnte zusätzliche Arbeitsplätze für Männer und Frauen schaffen. Teilzeitarbeit könnte aber auch die herkömmliche Rollenverteilung in der Familie verändern, zugunsten einer partnerschaftlicheren, gleichberechtigteren, für beide Seiten.

Selbstverständlich widersetze ich mich der Nichterheblicherklärung meiner Motion. Ich verlange, dass sich die Verwaltung etwas einfallen lässt, zugunsten von Erwerbslosen und zugunsten von Menschen, die Beruf- und Familienarbeit verbinden müssen oder wollen, aber auch zugunsten von Menschen, die aus anderen Gründen nicht vollerwerbstätig sein können oder wollen.

Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 64 Jahre ist eine Frechheit! Die Pensionskassenkommission hat den Schwarzen Peter elegant der Personalgesetz-Kommission zugeschoben, obwohl das Rentenalter mehr mit der Finanzierung der Altersrenten zu tun hat, als mit der vorgeschobenen Gleichberechtigung. Jetzt steht also in §21 das Rücktrittsalter 64 fest und in §73 wird der Übergang vom bisherigen zum neuen Recht geregelt. An die Männer, die neu ein Jahr weniger arbeiten dürfen, hat man freundlicherweise gedacht, an die Frauen, die ab sofort zwei Jahre länger arbeiten müssen - wen wundert's? - nicht. Ich frage Sie, meine Damen und Herren, ist das gerecht?

Es geht gleich weiter mit der Lohngleichheit. §40 ist äusserst "gummig", und eigentlich überflüssig; denn Lohngleichheit ist ein durch die Verfassung geschütztes Recht. Sie braucht nicht dergestalt schwammig im Personalgesetz vorzukommen. Wichtig wäre es, die Kriterien zu nennen, welche die Lohnansprüche vergleichbar werden lassen. Hier besteht nämlich im Unterschied zur sogenannten Frauenförderung und zur Teilzeitbeschäftigung auch ein Rechtsanspruch der klagbar ist. Wie mit solchen Gummiparagraphen jemals gleiche Löhne erstritten werden sollen, das wissen auch die Rechtsgelehrten nicht.

Fazit: das neue Personalgesetz bringt den meisten Betroffenen mehr Nach- als Vorteile, ganz besonders trifft das auf die betroffenen Frauen zu, deren Erwartungen bitterlich enttäuscht worden sind! Als Minimalwiedergutmachung schlage ich Ihnen vor, die jährlich eingesparte Million in Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu reinvestieren.

Intervention von Rosemarie Rossi (SP)

Sehr geehrte Präsidentin, Sehr geehrte Damen und Herren

Wie Sie aus dem Gesetztext entnehmen können, ist dieser Paragraph eine Zielvorgabe ohne jeglichen Rechtsanspruch. Die Frage stellt sich tatsächlich, wie dieser Artikel in der Praxis umgesetzt werden soll und umgesetzt werden kann. Der Frauenförderungs-Paragraph beinhaltet Randbedingungen, welche der tatsächlichen Frauenförderung klar entgegenstehen.

Mit der vorliegenden Gestaltung dieses Paragraphen bin ich der Meinung, dass ausser einer Absichtserklärung nichts geschehen kann.

Ich möchte versuchen, Ihnen die von mir befürchteten, klaren Stolpersteine aufzuzeigen: Es geht mir auch nicht darum, die Tätigkeiten (Familien oder Berufsarbeit) von Frauen zu gewichten. Es geht darum, den Frauen, welche sich für eine Berufstätigkeit entschieden haben, die Chancen zu erhöhen. Der Paragraph schreibt vor, dass keine sozialpolitischen Rücksichten entgegenstehen dürfen. Praktisch gesprochen heisst dies, dass bei gleicher Qualifikation, ein Mann, welcher eine Ernährerrolle inne hat, also Alleinverdiener einer Familie ist, bhält gegenüber einer zweitverdienenden Frau den Vorrang. Grundsätzlich kann ich diesen Passus unter Einbezug der gesellschaftlichen Situation als ersten eindeutigen Stolperstein für Frauen hervorheben. Als zweiter Stolperstein fällt für mich vielmehr das Thema "Qualifikation" ins Gewicht.

Was bedeutet denn gleiche Qualifikation. Aus männlicher Sicht bedeutet dies, eine ununterbrochene Karriere, langjährige Berufserfahrung und eventuell einen höheren Rang beim Militär. Sie sehen, gleiche Qualifikation im Sinne einer effektiven Frauenförderung anzuwenden, ist differenzierter anzugehen und erfordert demzufolge auch eine bessere Definition in der Zielvorgabe insbesondere dann, wenn man jegliche Rechtsmittel ausschalten will und sozialpolitische Rücksichten genommen werden.

Ich stelle darum den Antrag, Paragraph 3, Absatz 2 (Fassung Kommission) wie folgt zu formulieren: Voraussetzung ist gleichwertige Qualifikation wie männliche Bewerber. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikation sind nebst Ausbildung und Berufserfahrung insbesondere auch ausserberufliche Tätigkeiten wie z.B. Betreuungsaufgaben und Mitarbeit in sozialen Institutionen massgebend. Solche Qualifikationen dürfen namentlich gegenüber militärischen Erfahrungen nicht geringer bewertet sein. Ferner dürfen keine sozialpolitischen Rücksichten einzelner Aemter und Abteilungen entgegenstehen. Wir sollten mit dem neuen Personalgesetz mehr als nur Absichtserklärungen bieten. Wir müssen dafür sorgen, dass Frauen überhaupt die Möglichkeit haben, gleichbehandelt zu werden. Frauen haben andere Biographien und Lebenserfahrungen und diese gilt es zu berücksichtigen. In diesem Sinne bitte ich Sie, meinem Antrag zuzustimmen. Für die Unterstützung meines Antrages danke ich Ihnen.

a.o. GV der SMUV-Sektion Zug vom 14. Juni 1994

Regionalisierung: Antrag der Vertrauensleute-Versammlung

Die Gewerkschaften stehen heute vor immer grösseren Aufgaben. Darum ist es sehr wichtig, dass sie ihre Arbeit rationeller und effizienter organisieren. Zu diesem Zweck haben die SMUV Sektionen von Uri, Nidwalden, Luzern und Zug beschlossen, verstärkt zusammenzuarbeiten und die SMUV Region Innerschweiz zu schaffen. Das ausgearbeitete Regional-Reglement ordnet den organisatorischen Aufbau und die gewerkschaftlichen, finanziellen und administrativen Aufgabenbereiche.

Diese Regionalisierung bedeutet:

- Die in der Innerschweiz tätigen SMUV-Sekretäre organisieren sich als Team, damit die Betreuung der SMUV-Branchen in der ganzen Innerschweiz besser organisiert und koordiniert werden kann.
- Schaffung einer Regionaldelegierten-Versammlung mit einem Regionalvorstand.
- Administrative Zusammenlegung der vier Sektionen mit einem Regionalzentrum in Luzern, einer Zweigstelle in Zug sowie Aussenstellen in Altdorf und Nidwalden.
- Alle Sektionen stellen der Region Innerschweiz für den regionalen Aufbau die Hälfte ihres Kapitals zu Verfügung.

Die SMUV Sektion Zug stimmt dem Regional-Reglement "SMUV Region Innerschweiz" unter folgenden **Bedingungen** zu:

1. Das Sekretariat Zug bleibt im Dienste der Mitglieder offen.
2. Pietro Panico ist verantwortlich für die Betreuung der Sektion Zug und hat sein Büro in Zug. Von Zug aus nimmt er die Aufgaben wahr, die er im Rahmen der Regionalisierung erhalten hat.
3. Das Sekretariat Zug ist fünf Nachmittage in der Woche, von 14.00 bis 18.00 Uhr offen. Dabei wird eine zweisprachige (italienisch/deutsche) Betreuung der Mitglieder angestrebt.
4. Der Vorstand der Sektion Zug sowie die Regionaldelegierten erhalten die Kompetenz, das Regional-Reglement zu behandeln.

Der Antrag wurde von den ca. 50 KollegInnen bei 3 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen angenommen.

GBZ: Wahlen 1994

Die DV vom 20. April 1994 hat einstimmig folgenden Antrag angenommen:

1. *Der GBZ unterstützt die gemeinsamen kommunalen und kantonalen Exekutiv-Listen von SP und SGA/Alternativen.*
2. *Bei den Legislativ-Wahlen unterstützt der GBZ die Mitglieder der SGB-Gewerkschaften, die neben dem formellen Kriterium der Mitgliedschaft auch inhaltlich zu den wesentlichen Gewerkschaftsforderungen stehen können.*

Der GBZ wird den an der gemeinsamen linken Liste beteiligten Organisationen eine Wahlplattform vorschlagen, damit die gewerkschaftspolitische Anliegen mehr Gewicht bekommen.

Darüberhinaus wird der GBZ den Gewerkschaftsmitgliedern, die kandidieren, ganz konkrete Postulate unterbreiten, die möglicherweise in der nächsten Legislativperiode behandelt werden. Von der Haltung diesen Anliegen gegenüber wird der GBZ die Unterstützung der KandidatInnen abhängig machen.

Wichtig ist es aber nicht nur, dass Forderungen für die Zukunft aufgestellt werden. Als Gewerkschaften müssen wir auch das kritisch unter die Lupe nehmen, was in den letzten Jahren passiert ist. Wir werden also auch einen Kurzbericht darüber abfassen, was aus gewerkschaftlicher Sicht in der vergangenen Legislaturperiode geschehen ist (oder nicht).

Es ist nicht nur eine "traditionelle Aufgabe" des GBZ, sich auf politische Ebene zu engagieren. Es ist immer wichtiger, dass die gewerkschaftlichen Anliegen auch in linken, progressiven Kreisen wieder in Erinnerung gerufen werden. Aufgabe der Gewerkschaften ist es nicht nur, als "Sozialarbeiterin" die von der Wirtschaft verursachten Probleme zu lösen. Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist es mittels Gesamtarbeitsverträgen (GAV) die minimalen Arbeitsbedingungen für alle auszuhandeln. Bekanntlich ist das Arbeitsgesetz in der Schweiz recht dürrig ausgebaut. So wird beispielsweise der 13. Monatslohn nicht vom Gesetz garantiert, sondern nur von den Verträgen.

Wie wichtig die Gewerkschaften sind, zeigen die Auseinandersetzungen um das neue Personalgesetz für die kantonalen Angestellten. Die Personalverbände haben zwar viele Mitglieder, sind aber zu schwach, um wirksam die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für das Staatspersonal zu verteidigen. Sie sind zu ständisch auf die Interessen der Beamten ausgerichtet und sind nicht in einem allgemeinen gewerkschaftspolitischen Rahmen eingebettet wie die SGB-Gewerkschaften. Sie sind viel stärker von den Arbeitgebern (d.h. vom Staat) abhängig, was im entscheidenden Moment die Opposition hemmt. Sie sind zudem politisch von den bürgerlichen Parteien dominiert, die für die personalfeindlichen Gesetze verantwortlich sind.

Die zuständige Gewerkschaft, VPOD, ist aber in Zug zu schwach, um wirksam zu agieren, und wird von den Arbeitgebern auch nicht als Verhandlungspartnerin anerkannt. Darum ist heute der Kampf um die Anerkennung der Gewerkschaften wichtig. Sie müssen von den Lohnabhängigen wieder als ihr Verteidigungsinstrument anerkannt werden. Und sie müssen von den Arbeitgebern als die legitimierte Vertreterinnen der Lohnabhängigen akzeptiert werden. Um dies zu erreichen muss in den nächsten Jahren nicht nur diskutiert, sondern auch hart gekämpft werden.

Weiterer Personalabbau bei der Landis & Gyr

Das Bastel-Management der L&G setzt sein Unwesen in der Suche nach möglichst guter Kundennähe und noch grösseren Maximalprofilen fort - auf Kosten der Arbeitenden. Wie lange machen die L&G-Beschäftigten noch mit?

Beim Zuger Elektronikonzern werden weitere Strukturmassnahmen eingeleitet

Landis & Gyr verkauft Werk Einsiedeln und baut europaweit 190 Stellen ab

L&G benötigt die Werke Frankfurt und Einsiedeln nicht mehr. Die europaweiten Kapazitäten werden um 190 Stellen gestrafft.

Aufatmen in Zug – Verunsicherung in Einsiedeln: Der gestern vom L&G-Management veröffentlichte Entscheid kommt überraschend. Überraschend ist nicht der Umstand, dass wieder Stellen abgebaut werden. Im Januar kündigte Landis & Gyr die Überprüfung der langfristigen Produktionsstrategie im Bereich Building Control Europa an. Überraschend kam vielmehr der Entscheid, dass LG in den nächsten zwei Jahren die Werke Frankfurt und Einsiedeln aufgeben will. Insgesamt werden nach erfolgreicher Durchführung aller Massnahmen 470 Leute auf der Lohnliste von Landis & Gyr wegfallen. 70 Stellen werden über interne Versetzungen, Frühpensionierungen und natürliche Abgänge abgebaut. 120 Leuten wird gekündigt. Das Werk Einsiedeln mit 280 Leuten soll vollständig verkauft werden. Der Konzernbereich Building Control Europa beschäftigt zurzeit 5700 Personen.

Konzentration in Zug

Building Control Schweiz soll auf den Standort Zug konzentriert werden. Den Ausschlag für Zug gab die gemeinsame Nutzung der Infrastruktur und die ausgezeichnete Verkehrslage. In Zug werden künftig Gebäu-



Modern eingerichtete Shedhalle: Im Bereich Building Control werden in Zug künftig Gebäudeleitsysteme und Heizungsprodukte hergestellt.

■ Bild Pascal Schumacher

deleitsysteme und Heizungsprodukte hergestellt. Dafür werden die handbestückten Leiterplatten ausgelagert, wovon 60 Personen betroffen sind. Weil die Produktion von Einsiedeln teilweise in Zug integriert wird, soll es am Hauptsitz insgesamt nur zu 20 Kündigungen kommen.

LG zuversichtlich für Einsiedeln

Das 1958 eingeweihte Werk in Einsiedeln soll einer neuen Bestimmung zugeführt werden. Sämtliche Arbeitsplätze sollen möglichst erhalten bleiben. «Nachdem für uns kopfmässig der Ent-

scheid gefallen war, taten wir uns alle schwer, die Konsequenzen auch baumässig durchzuziehen. Alle gehen da durch eine Phase der Resignation und Wut. Inzwischen sehen wir bereits mehr und sind zuversichtlich», beschreibt LG-Projektleiter Christoph Bleiker die durchgemachte Entwicklung. Peter Wyss, Leiter des Werkes Einsiedeln, erlebte den Entscheid so: «Ich hatte zuerst auch starke Zweifel. Nachdem ich den Betrieb aber einigen Interessenten vorgestellt hatte, war ich überrascht über die Echos und

das grosse Interesse. Durch diese Kontakte ist meine Zuversicht stark gestiegen.» Bisher haben sich 15 Kontakte für Einsiedeln ergeben, wovon fünf weitergeführt werden.

Gewerkschaften enttäuscht

Dass der getroffene Entscheid zuerst einmal Verunsicherung auslöst, zeigt eine erste Reaktion von Smuv-Regionalsekretär Erwin Schacher: «Landis & Gyr will das Werk verkaufen, weil sie nicht Totengräber spielen will. Das überlassen sie einem andern. Mit einem Ver-

LG-STELLENABBAU

- 24. Oktober 1992: Abbau von 450 Stellen im Zählerbereich Energy Management in Zug
- 27. Mai 1993: Abbau von 130 Personen im Bereich Building Control (80 in Zug, 30 in Einsiedeln) und 20 bei Tecnoplast Zug
- 12. Januar 1994: Abbau von 35 Personen in der Produktion von Building Control Zug und Einsiedeln
- 15. Juni 1994: Abbau von europaweit 190 Stellen in der Produktion von Building Control (60 in Zug, 60 in Frankfurt, 70 in Rastatt), Verkauf des Werkes Einsiedeln (280 Personen)

kauf werden die Hälfte der ungelerten Arbeitsplätze verloren gehen.» Charles Steck vom Christlichen Metallarbeiter-Verband (CMV) erwartet von der LG-Konzernleitung, dass sie ihr Versprechen «die Erhaltung der Arbeitsplätze in Einsiedeln sei vorrangig» erfüllt. Der CMV regt in Einsiedeln auch eine Arbeitsgruppe mit Behörden, Firmenleitung und Gewerkschaften an. «Ich habe eher einen Entscheid zugunsten der skandinavischen Werke erwartet. Einsiedeln ist innerhalb von Building Control einer der besten Standorte. Der Verlust schmerzt mich sehr», reagierte Albert Frey, Arbeitnehmerpräsident Building Control am Hauptsitz, auf den Entscheid.

■ Markus Baumgartner

► Seite 6

Einsiedeln reagiert relativ ruhig

«Natürlich werden wir alle unsere beschränkten Mittel einsetzen, um die Arbeitsplätze in Einsiedeln zu erhalten. Landis & Gyr ist mit ihren 280 Mitarbeitern der grösste Arbeitgeber in unserem Bezirk», führt der Einsiedler Landschreiber Martin Harris aus. Bei einer Vorinformation vor wenigen Tagen hatten er und Bezirksamtmann Walter Zehnder den Eindruck, dass die Konzernleitung tatsächlich «seriöse» Anstrengungen für den Erhalt der Arbeitsplätze unternimmt. Jetzt liege es auch am Kanton, dafür günstige Rahmenbedingungen – etwa

durch ein Steuerabkommen – anzubieten. Derartige Hilfe hat die Schweizer Regierung denn auch zugesichert.

Charles Speck, Zentralsekretär der Gewerkschaft CMV, erwartet, dass die Konzernleitung ihr Versprechen erfüllt und vorrangig die Erhaltung der Arbeitsplätze in Einsiedeln anstrebt. In Verkaufsbedingungen seien auch unbedingt auch die bestehenden arbeitsvertraglichen Grundlagen einzuschliessen. Zudem schlägt der CMV die Schaffung einer Arbeitsgruppe mit Vertretern von Kanton, Gemeinde, Firma und Gewerkschaften

vor. Erwin Schacher, Regionalsekretär der Gewerkschaft Smuv, zeigte sich besorgt: «Landis & Gyr will das Werk verkaufen, weil sie nicht Totengräber spielen will. Das überlassen sie einem andern. Mit einem Verkauf werden die Hälfte der Jobs für ungelerten Arbeitskräfte verlorengehen.»

Wie die Beschäftigten in Einsiedeln die Informationen aufnehmen, war von ihnen selbst nicht zu vernehmen: «Wir wurden gebeten, keine Auskünfte zu geben.» Heinz J. Otto von der Konzernleitung glaubt, die Neuigkeiten seien zwar nicht euphorisch,

aber doch ruhig und gefasst entgegengenommen worden. Dazu beigetragen habe der Umstand, dass sich bereits 15 Interessenten für das Werk Einsiedeln gemeldet haben und dass mit fünf von ihnen intensiv und mit guten Aussichten verhandelt werde. Da knüpfte Peter Wyss, Leiter des Werkes Einsiedeln, an: «Ich hatte zuerst auch starke Zweifel. Nachdem ich den Betrieb aber einigen Interessenten vorgestellt hatte, war ich überrascht über die Echos und das grosse Interesse. Dadurch ist meine Zuversicht stark gestiegen.» brum/ba