

GBZ-Info Nr. 42, Januar 2001

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die letzten Abstimmungen sind nicht gerade so herausgekommen, wie wir es erhofft hatten. Das **neue Zuger Steuergesetz** ist deutlich angenommen worden. Die Behauptung, dass alle davon profitieren werden, hat verfangen. Der GBZ hat mit einem breit gestreuten Flugblatt eine aktive Kampagne dagegen geführt, um auf die Nachteile des Zuger Steuergesetzes für die Arbeitenden und die MieterInnen aufmerksam zu machen. Die Mehrheit der Zuger Stimmenden hat das nicht so sehen wollen. Wir bleiben dran und werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass auf der einen Seite die Steuer fair erhoben werden und auf der anderen Seite dem Staat genügend Mittel zur Verfügung stehen, damit dieser seine soziale Aufgaben wahrnehmen kann.

Besser ist das Ergebnis für die **Rentenalter-Initiativen** ausgefallen. Sie sind zwar beide nicht angenommen worden, das gute Resultat von rund 45 Prozent Ja für das flexible Rentenalter ist jedoch ein Achtungserfolg. Das wird in der Auseinandersetzung um die 11. AHV-Revision wichtig sein. Denn die künftige Regelung des AHV-Rentenalters muss flexibel sein und auf die individuellen Biographien der Menschen Rücksicht nehmen. Es muss überdies der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Menschen in körperlich anstrengenden und schlecht bezahlten Berufen eine um ein Vielfaches kleinere Chance haben, das heutige Rentenalter gesund zu erreichen. Die Gewerkschaften werden weiter für ein flexibles Rentenalter kämpfen und sich allen Versuchen zur Verschlechterung der AHV bei der 11. Revision widersetzen.

Erfreuliches aus dem Kanton Zug gibt es dennoch:

Mit **Hanspeter Uster** ist ein Gewerkschaftskollege (VPOD) zum **Landamann** gewählt worden. Dafür gratulieren wir ihm auch an dieser Stelle!

Mit kollegialen Grüßen

Bruno Bollinger, GBZ-Präsident

Wichtige Daten zum Vormerken:

20. Februar 2001: GBZ-Diskussionsabend zum Thema "Soziallohn"

27. März 2001: GBZ-Delegiertenversammlung

1. Mai 2001: 1. Mai-Kundgebung

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

Für das Bulletin Nr. 4/00 haben wir folgenden Bericht geschrieben:

Zeba-Streikende erringen vollen Erfolg: Die direkte Aktion macht sich bezahlt!

Montag, 4. Dezember 2000: Ich bin um 4.30 Uhr aufgestanden, um den ersten Zug nach Basel zu nehmen. Am Sonntagabend hatte mir der Streikleiter noch gesagt, sie seien zwar am verhandeln, der Streik gehe weiter und sie seien um jede Unterstützung froh. Kurz nach sieben treffe ich bei der Zeba in Basel ein. Es ist noch finster, laute Musik tönt aus dem Lautsprecherwagen, die Stimmung ist locker und fröhlich. Um 4 Uhr morgens ist bei den Verhandlungen eine Lösung gefunden worden. Um 8 Uhr findet die Versammlung der Streikenden statt. Pro Forma stehe ich unterdessen mit einigen solidarischen Kolleginnen noch Streikposten am Eingang der Wäscherei. Einstimmig nehmen die Streikenden das Verhandlungsergebnis an. So geht einer der exemplarischsten Arbeitskämpfe der letzten zwanzig Jahre mit einem vollen Erfolg zu Ende.

Dank Streik Forderungen erfüllt

Die von der Zeba-Geschäftsleitung ausgesprochenen Änderungskündigungen werden zurückgezogen, die Löhne bleiben auf dem bisherigen Niveau und für die neueren Angestellten mit tieferen Löhnen wurden zuhanden des neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Eckwerte definiert. Die mit der Zeba-Geschäftsleitung und der Basler Regierung ausgehandelte Lösung sieht vor, dass der Kanton den 55 langjährigen MitarbeiterInnen 30 Stellen im Staatsdienst anbietet, und zwar mit mindestens dem gleichen Lohn, den sie jetzt beziehen. All jenen, die von diesem Angebot nicht Gebrauch machen und in der Zeba bleiben, wird der Lohn-Besitzstand garantiert. Sollten allerdings nach Ablauf von 2 Jahren noch mehr als 25 langjährige MitarbeiterInnen in der Zeba beschäftigt sein, müssen diese dann Lohnkürzungen von 4 Prozent hinnehmen. Ein Fall, der angesichts der an sich hohen Personalfuktuation als wenig wahrscheinlich einzustufen ist. Im weiteren wurde vereinbart, dass der Kündigungsschutz im neuen GAV deutlich verbessert wird, die Zeba ihre Klage gegen die Streikenden und ihre Gewerkschaften zurückzieht und ihre Streikkosten selber trägt.

Die langjährigen MitarbeiterInnen der Basler Wäscherei Zeba AG, denen die Löhne gekürzt werden sollten, hatten zusammen mit dem grössten Teil der übrigen Produktionsangestellten am 29. November 2000 einen unbefristeten Streik angefangen, den 82 der 90 stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder klar beschlossen hatten.

Privatisierung führt zu Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Der Streik ist der Höhepunkt einer leidvollen Geschichte. 1993 wurde die Zeba privatisiert. Die damalige SP-Sanitätsdirektorin Veronika Schaller versprach, dass mit der Privatisierung niemand weniger verdienen würde als vorher. Mit dem neuen GAV nahmen aber die MitarbeiterInnen 1998 Lohnkürzungen bis zu sieben Prozent in Kauf, dies weil die Zeba versprach, dass die Löhne nicht weiter gesenkt würden. Anfangs 2000 wollte die Zeba-Geschäftsleitung jedoch die Löhne wieder um einen Fünftel bis einen Viertel senken. Die Belegschaft wehrte sich und trat im März in einen Warnstreik. Es folgten zahlreiche Verhandlungen und Vermittlungsbemühungen. Doch das Resultat blieb unbefriedigend: Nach wie vor sollten die Löhne um durchschnittlich 16 Prozent (oder umgerechnet 700 Franken im Monat) gesenkt werden. Mit dem Streik ist es nicht nur gelungen, Lohnkürzungen abzuwehren, sondern auch die Basler Regierung zu einem Eingreifen zu zwingen. Im ganzen Konflikt hatte sie mit der Begründung, die Zeba sei privatisiert, eine Verantwortung abgelehnt, dies obwohl der Kanton Mehrheitsaktionär der Zeba ist. Der Zeba-Streik ist also nicht nur ein wichtiges Kapitel im Kampf gegen die niedrigen Löhne, sondern auch ein Sieg gegenüber jenen Regierungen, die für Ver-

schlechterung der Arbeitsbedingungen durch Privatisierung keine Verantwortung übernehmen wollen.

Bruno Bollinger, Präsident Gewerkschaftsbund Zug

P. S. Bei der ganzen Geschichte muss ich immer wieder an die Zuger Spitäler denken, wo das Personal und ihre Gewerkschaften seit Monaten vergeblich um einen GAV verhandeln...

Diskussionsabend für die PolitikerInnen der SP und der Alternativen Fraktion

Thema: Soziallohn

Die Kampagne der Gewerkschaften gegen die niedrigen Löhne hat bereits einige Erfolge gebracht. Zum Beispiel musste die Migros öffentlich erklären, dass sie ihre Löhne unter 3000 Franken erhöhen wird. Trotzdem: Es hat immer noch viele Leute, die von ihrem Lohn nicht leben können und zu den working poor zählen. Sie sind von der Sozialhilfe abhängig. Die Direktion des Innern des Kantons Zug führt seit drei Jahren eine Kampagne gegen die Armut. In diesem Zusammenhang ist ein sogenannter Soziallohn in Vorbereitung. Für die Gewerkschaften ist es dabei wichtig, dass die Arbeitgeber nicht aus der Pflicht entlassen werden, anständige, d.h. existenzsichernde Löhne zu zahlen. Der Soziallohn darf keine staatliche Subventionierung für schlechte Arbeitgeber sein. Über diese Fragen möchten wir mit Euch an diesem Abend diskutieren.

Einleitung: **Bruno Bollinger**, GBZ-Präsident, Bildungsverantwortlicher GBI

Dienstag, 20. Februar 2001
19.00 Uhr,
Büro Gegenwind, St. Oswaldgasse 18, Zug

Anmeldung **bis zum 12. Februar 2001** an:
Bruno Bollinger, Burgmatt 3, 6340 Baar (Tel/Fax 761 89 13)

Nicht nur Einsteins ausbilden

Aus gewerkschaftlicher Sicht hat sich das duale Berufsbildungssystem bestehend aus praktischer Ausbildung im Betrieb und theoretischer Schulung an den Berufsschulen bewährt. Es hat zwar auch einige Schwächen, die aber überwunden werden könnten. Die Berufsausbildung soll keine Wirtschaftsförderung sein, sondern die Selbstentfaltung aller Menschen in einer demokratischen Gesellschaft anstreben. Für die Gewerkschaften ist es darum wichtig, dass folgende Voraussetzungen erfüllt werden.

Gleiche Chancen durch gute Bildung

■ Aus gewerkschaftlicher Sicht hat sich das duale Berufsbildungssystem, bestehend aus praktischer Ausbildung im Betrieb und theoretischer Schulung an den Berufsschulen, bewährt. Es hat zwar auch einige Schwächen, die aber überwunden werden könnten. Die Berufsausbildung soll keine Wirtschaftsförderung sein, sondern die Selbstentfaltung aller Menschen in einer demokratischen Gesellschaft anstreben. Für die Gewerkschaften ist es darum wichtig, dass im Berufsbildungssystem folgende drei Voraussetzungen erfüllt werden. Das System soll:

1. Weniger konjunkturabhängig sein

Noch in guter Erinnerung sind uns die Krisenjahre, in denen Tausende von Jugendlichen keine Lehrstelle bekamen und ebenso viele froh waren, überhaupt irgend etwas gefunden zu haben. Dass gerade in Krisenzeiten weniger Lehrlinge ausgebildet werden, ist aber kontraproduktiv. Heute klagen bereits wieder viele Firmen, sie fänden keine qualifizierten Leute mehr. Viele Betriebe bilden zudem aus kurzfristigen Rentabilitätsgründen auch in guten Jahren keine Lehrlinge aus. Nur rund ein Drittel aller Betriebe bietet Lehrstellen an. Sie alle aber brauchen qualifizierte Leute.

Es darf einfach nicht sein, dass in einer so hoch entwickelten Wirtschaft wie der unseren, unge Menschen ihren ersten Kontakt mit der Arbeitswelt als mühsame Suche und mit deprimierenden Absagen erleben müssen. Dies trägt nicht gerade dazu bei, aus ihnen selbstständige

und aufgeschlossene Menschen zu machen. Eine gute und breite Bildung ist der wichtigste Rohstoff der Schweiz. Das Humankapital soll aber nicht nur für die Mobilitäts- und Flexibilitätsforderungen der Wirtschaft getrimmt werden.

Darum hat die Gewerkschaftsjugend die Lehrstellen-Initiative «Lipa» eingereicht, die von Bund und Kantonen verlangt, dass sie ein ausreichendes Berufsbildungsangebot garantieren. Wenn die Betriebe nicht genügend Lehrstellen anbieten, dann sollen diese mit öffentlichen Lehrwerkstätten ergänzt werden. Dies trägt zudem dazu bei, dass die Berufsbildung nicht alleine von der Wirtschaft abhängig ist. Die Initiative sieht vor, dass ein Berufsbildungsfonds geschaffen wird, der von jenen Unternehmen gespielt wird, die keine oder zu wenig Lehrstellen anbieten. Diese Mittel sollen zusätzlich zu den Steuergeldern fließen, welche Bund und Kantonen in die Berufsbildung investieren.

«Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der Berufsbildung noch nicht verwirklicht.»

Ein besonderes Augenmerk soll dabei der Gleichstellung der Geschlechter geschenkt werden, die auch in der Berufsbildung noch nicht verwirklicht ist. Mit der Initiative will man dafür sorgen, dass alle Frauen eine Lehre machen können. Dazu sollen mit dem Fonds auch Integrationshilfen für Migrantinnen und Migranten angeboten werden.

2. Eine breite Grundausbildung bieten

Eine breite berufliche Grundausbildung innerhalb eines Berufsfeldes erhöht die Flexibi-



BRUNO BOLLINGER
Präsident Gewerkschaftsbund, Zug

lität der Lehrbärgänger und ermöglicht eine grössere Durchlässigkeit innerhalb dieses Berufsfeldes. Die möglichst spät einsetzende Spezialisierung ist eine wichtige Voraussetzung, damit die jungen Leute mit Chancen in die Arbeitswelt einsteigen, die ein Berufsleben lang anhalten; ein Berufsleben, das geprägt sein wird vom schnellen technischen Wandel und grossen Anforderungen an die Bereitschaft zur fortgesetzten Weiterbildung. Ebenso wichtig für eine zeitgemässe Berufsbildung ist der modulare Aufbau der Ausbildung. Es muss den Berufsleuten ermöglicht werden, sich bei Bedarf durch weitere Qualifikationsmodule weiterzubilden oder umzuschulen. Deshalb muss darauf geachtet werden, dass es jederzeit möglich ist, sich auch später andere Vertiefungsmodule anzueignen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

3. Ausbildung für Lernschwächere garantieren

Bildung und Weiterbildung werden heute vor allem für solche angeboten, die bereits ausgebildet sind. Nötig wird es in Zukunft vermehrt sein, dass für so genannt Lernschwächere Bildungsmöglichkeiten geschaffen werden, die es auch ihnen erlauben, zu einem qualifizierten Abschluss zu kommen. Die vor 20 Jahren dafür geschaffene Anlehre wird mit dem neuen Berufsbildungsgesetz durch eine zweijährige berufspraktische Ausbildung er-

setzt. Die Gewerkschaften stehen dem skeptisch gegenüber. Wenn die berufspraktische Bildung eine Zukunft haben soll, muss sie als anspruchsvolles Gefäss entwickelt werden, das jenen Jugendlichen, die nach der Schule keine Bildung mehr erfahren, den Weg in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ebnet. Sie muss deshalb als Schritt zum «normalen» Lehrabschluss und in die Weiterbildung führen und nicht als Sackgasse konzipiert werden.

«Bildung wird heute vor allem für solche angeboten, die bereits ausgebildet sind.»

Dies ist eine grosse Herausforderung für die Betriebe. Jene, die bereit sind, zusätzliche Anstrengungen über das individuelle Coaching zu erbringen, sollen diesen Zusatzaufwand abgegolten erhalten. Über einen solchen Anreiz ist es denkbar, dass die Ausbilder sich diesen Herausforderungen stellen und aus der berufspraktischen Bildung eine tatsächliche Integrations- und Zukunftsperspektive für einen Teil der Jugendlichen entwickeln.

Es ist nicht so, dass mehr Bildung allein die Arbeitslosigkeit zum Verschwinden brächte. Wer aber mehr Bildung hat, riskiert weniger, arbeitslos zu werden, bzw. ist schneller wieder im Arbeitsprozess. Wichtig für die Gewerkschaften ist es, dass Bildungsinvestitionen uns der Chancengleichheit näher bringen und die Basis für eine demokratische Gesellschaft bilden. Denn nur informierte Bürgerinnen und Bürger können an komplexen demokratischen Entscheidungsprozessen real teilnehmen.

In der Rubrik Plattform äussern Zuger Autoren ihre Meinung zu einem Thema.

Das Berufsbildungssystem soll weniger konjunkturabhängig sein

Noch in guter Erinnerung sind uns die Krisenjahre, in denen tausende von Jugendlichen keine Lehrstelle bekamen und ebenso viele froh waren, überhaupt irgend etwas gefunden zu haben. Dass gerade in Krisenzeiten weniger Lehrlinge ausgebildet werden ist aber kontraproduktiv. Heute klagen bereits wieder viele Firmen, sie fänden keine qualifizierte Leute mehr. Viele Betriebe bilden zudem aus kurzfristigen Rentabilitätsgründen auch in guten Jahren keine Lehrlinge aus. Nur rund ein Drittel aller Betriebe bietet Lehrstellen an. Sie alle aber brauchen qualifizierte Leute.

Es darf einfach nicht sein, dass in einer so hochentwickelten Wirtschaft wie der unseren, junge Menschen ihren ersten Kontakt mit der Arbeitswelt als mühsame Suche und mit deprimierenden Absagen erleben müssen. Dies trägt nicht gerade dazu bei, aus ihnen selbstständige und aufgeschlossene Menschen zu machen. Eine gute und breite Bildung ist der wichtigste Rohstoff der Schweiz. Das Humankapital soll aber nicht nur für die Mobilitäts- und Flexibilitätsforderungen der Wirtschaft getrimmt werden.

Darum hat die Gewerkschaftsjugend die Lehrstellen-Initiative "Lipa" eingereicht, die von Bund und Kantonen verlangt, dass sie ein ausreichendes Berufsbildungsangebot garantieren.

Wenn die Betriebe nicht genügend Lehrstellen anbieten, dann sollen diese mit öffentlichen Lehrwerkstätten ergänzt werden. Dies trägt zudem dazu bei, dass die Berufsbildung nicht alleine von der Wirtschaft abhängig ist. Die Initiative sieht vor, dass ein Berufsbildungsfonds geschaffen wird, der von jenen Unternehmen gespiesen wird, die keine oder zu wenig Lehrstellen anbieten. Diese Mittel sollen zusätzlich zu den Steuergeldern fließen, welche Bund und Kantone in die Berufsbildung investieren.

Ein besonderes Augenmerk soll dabei der Gleichstellung der Geschlechter geschenkt werden, die auch in der Berufsbildung noch nicht verwirklicht ist. Mit der Initiative will man dafür sorgen, dass alle Frauen eine Lehre machen können. Dazu sollen mit dem Fonds auch Integrationshilfen für MigrantInnen angeboten werden.

Breite Grundausbildung

Eine breite berufliche Grundausbildung innerhalb eines Berufsfeldes erhöht die Flexibilität der LehrabgängerInnen und ermöglicht eine grössere Durchlässigkeit innerhalb dieses Berufsfeldes. Die möglichst spät einsetzende Spezialisierung ist eine wichtige Voraussetzung, damit die jungen Leute mit Chancen in die Arbeitswelt einsteigen, die ein Berufsleben lang anhalten; ein Berufsleben, das geprägt sein wird vom schnellen technischen Wandel und grossen Anforderungen an die Bereitschaft zur fortgesetzten Weiterbildung. Ebenso wichtig für eine zeitgemässe Berufsbildung ist der modulare Aufbau der Ausbildung. Es muss den Berufsleuten ermöglicht werden, sich bei Bedarf durch weitere Qualifikationsmodule weiterzubilden oder umzuschulen. Deshalb muss darauf geachtet werden, dass es jederzeit möglich ist, sich auch später andere Vertiefungsmodule anzueignen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Ausbildung auch für Lernschwächere

Bildung und Weiterbildung werden heute vor allem für solche angeboten, die bereits ausgebildet sind. Nötig wird es in Zukunft vermehrt sein, dass für sogenannte Lernschwächere Bildungsmöglichkeiten geschaffen werden, die es auch ihnen erlauben, zu einem qualifizierten Abschluss zu kommen. Die vor 20 Jahren dafür geschaffene Anlehre wird mit dem neuen Berufsbildungsgesetz durch eine zweijährige berufspraktische Ausbildung ersetzt. Die Gewerkschaften stehen dem skeptisch gegenüber. Wenn die berufspraktische Bildung eine Zukunft haben soll, muss sie als anspruchsvolles Gefäss entwickelt werden, das jenen Jugendlichen, die nach der Schule keine Bildung mehr erfahren, den Weg in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ebnet. Sie muss deshalb als Schritt zum "normalen" Lehrabschluss und in die Weiterbildung führen und nicht als Sackgasse konzipiert werden.

Dies ist eine grosse Herausforderung für die Betriebe. Jene, die bereit sind, zusätzliche Anstrengungen über das individuelle Coaching zu erbringen, sollen diesen Zusatzaufwand abgegolten erhalten. Über einen solchen Anreiz ist es denkbar, dass die AusbilderInnen sich diesen Herausforderungen stellen und aus der berufspraktischen Bildung eine tatsächliche Integrations- und Zukunftsperspektive für einen Teil der Jugendlichen entwickeln.

Es ist nicht so, dass mehr Bildung allein die Arbeitslosigkeit zum Verschwinden bringen würde. Wer aber mehr Bildung hat, riskiert weniger arbeitslos zu werden, bzw. ist schneller wieder im Arbeitsprozess. Wichtig für die Gewerkschaften ist es, dass Bildungsinvestitionen uns der Chancengleichheit näher bringen und die Basis für eine demokratische Gesellschaft bilden. Denn nur informierte BürgerInnen können an komplexen demokratischen Entscheidungsprozessen real teilnehmen.

Bruno Bollinger, Präsident Gewerkschaftsbund Zug

Die Gewerkschaften kämpfen im Spital für eine faire Regelung der Arbeitsbedingungen:



Am 14. November waren zwei verschiedene Gesprächstermine vereinbart:

- Von 13.15 bis 15 Uhr war ein Gespräch der Personalverbände mit einer Delegation des Verwaltungsrates zum Thema Gesamtarbeitsvertrag vereinbart, um 15.30 Uhr ein Gespräch mit der Direktion und Mitgliedern der Spitalleitung über die Schaffung einer Personalkommission.
- Im zweiten Gespräch konnte in konstruktiver Atmosphäre die Wahl einer Personalkommission vorbereitet werden. Das erste Gespräch wurde von der Verwaltungsratsdelegation hingegen abgesagt.

Die Wahl der Personalkommission wird vorbereitet

- In einem konstruktiven und offenen Gespräch konnten die von der Personalversammlung vom 26. September Nominierten unter Mitwirkung der Verbände mit Herrn Direktor Müller die Durchführung der Wahl einer Personalkommission vorbereiten. Die Details und Termine werden bald bekannt gegeben werden. Wir danken Herrn Müller für die gute Zusammenarbeit.

Verwaltungsrat verweigert das Gespräch über GAV

Kurze Chronologie der Ereignisse:

Bereits vor einem Jahr.....

- 10. September 1999: Unsere drei Verbände verlangen vom Verwaltungsrat der SBZ AG Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Verhandlungen über den Sozialplan und aktiven Einbezug des Personals in den Restrukturierungsprozess
- Daraufhin werden die Verbände zwar zu einem Gespräch empfangen; Verhandlungen werden aber nicht aufgenommen.

Herbst 2000

- 26. September 2000: 100 Beschäftigte der SBZ AG nehmen an einer Personalversammlung teil. Wichtigste Beschlüsse (für Details siehe Beschlussprotokoll):
 - Es soll eine Personalkommission geschaffen werden; insbesondere soll die Personalkommission in der Spitalleitung vertreten sein.
 - Sechs Beschäftigte werden für diese Personalkommission nominiert.
 - Es sollen schnell Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen werden.
 - Es wird eine Petition lanciert für die Schaffung einer Personalkommission und für die Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrages. Die Petition soll innert Wochenfrist abgeschlossen werden.
- 27. September: Die Verbände teilen dem Verwaltungsrat die Beschlüsse in Kurzform mit.
- Innert Wochenfrist kommen 415 Unterschriften zusammen, das ist eine absolute Mehrheit der SBZ-Angestellten.
- 13. Oktober: Die Verbände unterbreiten dem Verwaltungsrat die Forderungen der Personalversammlung mit ausführlicher Begründung. Vorgelegt werden weiter
 - das Beschlussprotokoll der Personalversammlung
 - der Petitionstext
 - die genaue Anzahl Unterschriften
 - ein vollständiger Textvorschlag für ein Personalkommissions-Reglement
 - Zeitplan für die Durchführung der Wahl
 - Terminvorschläge für Verhandlungen

- Auf unsere Terminvorschläge reagiert Herr von Ah, Delegierter des Verwaltungsrates für Personalfragen, gereizt. Er will keinen Termin vereinbaren bevor der Verwaltungsrat beschlossen hat und er will nicht, dass Beschäftigte des Personals an einem Gespräch teilnehmen. Wörtlich meint er im Fax vom 26.10.: "Was Sie vorschlagen, verletzt die Fairness gegenüber dem gesamten Personal"
- Die Personalverbände akzeptieren, dass die Verwaltungsratssitzung abgewartet wird.
- Nach der Verwaltungsratssitzung vom 7. November erklärt Frau Brüscheiler an der Personalinformation, dass die erste Priorität des VR "Stopp der Vertrauenskrise" sei und dass sofort vertrauensfördernde Massnahmen ergriffen werden müssen. Sie sei jederzeit bereit zu Gesprächen und Hilfestellung bei Problemen.
- Es wird der 14. November 2000, 13.15 Uhr bis 15 Uhr als Gesprächstermin vereinbart. Die Verbände bestätigen diesen Gesprächstermin und geben die Verhandlungsdelegation der Verbände bekannt: Neben den beruflichen GewerkschaftsfunktionärInnen sollen auch 3 Mitglieder der Verbände, welche im Kantonsspital arbeiten, am Gespräch teilnehmen.
- 13. November: Herr von Ah teilt in seinem Namen und im Namen von Frau Brüscheiler (Mitglied des Verwaltungsrates) mit, dass niemand am Gespräch teilnehmen dürfe, der selber im Kantonsspital arbeite.
- 14. November morgens: Die Verbände teilen mit, dass Sie diese Vorbedingung nicht verstehen. Die Verbände schlagen vor, dass die Delegation des Verwaltungsrates den Verbandsmitgliedern persönlich erklärt, weshalb sie nicht teilnehmen dürfen. Danach (nach einer Viertelstunde) würde das Gespräch in dem Rahmen fortgesetzt, wie die Verwaltungsratsdelegation dies wünscht.
- Per Fax sagt Herr von Ah das Gespräch ab. Wörtlich: "Aufgrund Ihrer Reaktion wird die Besprechung von heute Nachmittag abgesagt".

Unsere Haltung:

- Wir lehnen Parallelgespräche ab. Die von der Personalversammlung mandatierte Delegation und die Verbände arbeiten zusammen und werden auch in Zukunft weiter zusammen arbeiten. Wir lassen uns nicht aufteilen und je separat in unverbindlichen Gesprächen abspeisen.
- Wir berufen uns auf die Bundesverfassung, auf die dort garantierte Koalitionsfreiheit (Freiheit, Personalverbände zu gründen), auf das Schweizerische Mitwirkungsgesetz und zahlreiche Gerichtsurteile:
- Die Personalkommission ist jederzeit berechtigt, VertreterInnen von Verbänden beizuziehen. Dieser Grundsatz wird mittlerweile anerkannt.
- Umgekehrt ist es nicht nur üblich, sondern sogar notwendig, dass die Direktbetroffenen (also die Beschäftigten) in den Verhandlungen vertreten sind.
- Wenn eine Mehrheit des Personals einen GAV will, ist der Arbeitgeber gesetzlich zu Verhandlungen verpflichtet. Diesen Anspruch werden wir einlösen.
- Die Personalverbände haben stets das Gespräch gesucht. Dieses wird nun vom Verwaltungsrat verweigert.

Wie geht es weiter?

- Wir haben mit Fax vom 14. November abends an Herrn von Ah und Frau Brüscheiler nochmals die Aufnahme von Gesprächen vorgeschlagen.
- Wenn der Verwaltungsrat weiterhin die Gesprächsaufnahme verweigert, werden wir das kantonale Einigungsamt anrufen.

VPOD-Kollege Hanspeter Uster wird Zuger Landammann

Auszüge aus seiner Ansprache an der Kantonsratssession vom 21. Dezember 2000

Ich danke Ihnen für die Wahl zum Landammann. Ich freue mich sehr auf die neue Aufgabe im Regierungskollegium und hier im Kantonsrat. Ich freue mich auch auf viele gegenseitig bereichernde Begegnungen mit Menschen aus allen Schichten unserer Bevölkerung.

Zur Bevölkerung gehören in einem Kanton, wo die Steuerfrage eine derart wichtige Rolle spielt, alle Menschen, die hier leben und alle, die hier steuerpflichtig sind, und zwar unabhängig vom Pass. Unser Kanton verdankt seine Stärke der Fähigkeit, alle sozialen Schichten und alle wichtigen politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Kräfte zu integrieren. Diesen Willen zur Integration will ich als Landammann erhalten und vertiefen. (...)

Ohne Solidarität hat Integration kein Fundament. Als reichster Kanton des wohl reichsten Landes der Welt sind wir in einer besonderen Verantwortung gegenüber der Miteidgenossenschaft, und zwar im Sinne eines genossenschaftlichen, modern formuliert: solidarischen Handelns. Tragen wir Sorge dazu, dass die Begriffe "eidgenössisch" und "solidarisch" nicht zu Leerformeln für Festansprachen werden. (...)

Solidarität ohne soziale Verantwortung kann es nicht geben. Der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Eberhard Moths hat kürzlich geschrieben: "Dem digitalen anstelle des sozialen Netzanschlusses Priorität einzuräumen, ist (...) politisch verlockend". Machen wir es anders: Tragen wir - bei aller Begeisterung für das world wide web, das Öffentlichkeit und Informationsfreiheit schafft, - Sorge zum world wide social web.

Gerade die Öffnung der Schweiz nach Europa braucht als Basis soziale Sicherheit. Fiele diese weg, würden die Ängste vor einer Öffnung beträchtlich wachsen. Wie sich Öffnung nach aussen und soziale Sicherheit ergänzen, zeigt das Paket der flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Verträgen. Zu den wichtigsten Instrumenten zählen die Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen und die entsprechenden Kommissionen, in denen die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite sowie die Behörden vertreten sind. Damit können wir am Anfang des neuen Jahrhunderts Sozialpartnerschaft und Sozialstaat auf zukunftssträchtige Weise miteinander verbinden.

Diese Verbindung wird sich auszahlen, und zwar nicht primär in barer Münze, sondern mit einem besseren, reicheren Leben für alle. (...)

Ich habe Ihnen, sehr verehrte Mitglieder des Kantonsrats, gedankt für die Aufgabe, die Sie mir anvertrauen. Ich danke dem künftigen Statthalter für seine menschliche und politische Grösse im ganzen Wahlverfahren. Ich danke dem Kanton Zug und der Gemeinde Baar, dass ich als Enkel von zwei ehemaligen Verdingkindern und als Sohn einer Arbeiterfamilie dank dem öffentlichen Schulwesen überhaupt die Chance bekam, studieren zu können. Ich danke meinen Eltern für ihre Fürsorge und dafür, dass sie immer Verständnis hatten für meinen Weg. Mein Vater darf heute hier im Saal sein, meiner Mutter ist dies leider nicht mehr vergönnt; wir hätten sie gerade heute gerne bei uns. (...)

Ich danke der SP für die gemeinsame Liste, ohne die ich nicht in den Regierungsrat gewählt worden wäre. Und ich danke der SGA, der Alternativen Fraktion, den alternativen Parteien in den Gemeinden sowie den Gewerkschaften für ihre Unterstützung, für ihre kritische Begleitung und für die Heimat, die sie mir politisch geben und bedeuten. (...)