



**GEWERKSCHAFTSBUND  
DES KANTONS ZUG**

**GBZ-Info Nr. 45, Oktober 2001**

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der 27. September hat auch die GBZ-Aktivitäten arg unterbrochen. Wir waren gerade daran, den GBZ-Apéro vorzubereiten, als die Wahnsinnstat geschah. Mit Monika Hutter haben wir dabei eine Kollegin verloren, die uns über viele Jahre zur Seite gestanden ist. 1994 als SP-Kantonsrätin und dann 2000 als Regierungsrätin stand sie uns als 1. Mai-Rednerin zur Verfügung, aber auch als Teilnehmerin war sie an jeder 1. Mai-Kundgebung dabei. Bereits als Regierungsratskandidatin hat sie 1998 am GBZ-Apéro mit den Kollegen Regierungsräten teilgenommen. 1999 war sie dann wegen eines Unfalls daran verhindert, letztes Jahr war sie aber dabei und nahm engagiert an der Diskussion teil. Monika wird uns im Kampf für eine gerechtere Welt fehlen.

Trotz diesem schmerzlichen Verlust und dem Leid, das diese Wahnsinnstat verursacht hat, sind wir dankbar darüber, dass unser Landammann Hanspeter Uster überlebt hat. Die physische Wunde ist fast geheilt, die innere Verletzung wird jedoch bleiben. Wir hoffen, dass er trotzdem den Elan findet, sein soziales Engagement weiterzuführen. Er ist noch ein Jahr Landammann - ein entscheidendes Jahr nach dem 27. September. Der Kanton Zug muss gerechter, lebenswerter und menschlicher werden - nicht nur für jene, die viel Geld haben. Unser Landammann wird dazu einen wichtigen Beitrag leisten können und wir werden ihn dabei unterstützen.

Mit kollegialen Grüßen  
Bruno Bollinger, GBZ-Präsident

**Wichtige Daten zum Vormerken:**

**2. Dezember 2001: Abstimmungen**

Zu den eidgenössischen Abstimmungen vom 2. Dezember empfiehlt der SGB:

Kapitalgewinnsteuer:	<b>Ja</b>
Schuldenbremse:	<b>Nein</b>
Energie statt Arbeit besteuern:	<b>Stimmfreigabe</b>
Schweiz ohne Armee:	<b>Stimmfreigabe</b>
Ziviler Friedensdienst:	<b>Ja</b>

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

Diese GBZ- Stellungnahme ist in der nZZ vom 28.9.01 und in der ZW vom 3.10.01.

## Nein zur Verlängerung der Ladenöffnungszeiten

An seiner gestrigen Vorstandssitzung hat der Zuger Gewerkschaftsbund enttäuscht festgestellt, dass der Kantonsrat die Ladenöffnungszeiten wieder liberalisieren will. Das ist eine regelrechte Zwängerei, denn im November 1997 haben die Stimmberechtigten klar und deutlich Nein zu einer solchen Verlängerung gesagt. Trotzdem sind bereits 1999 die Öffnungszeiten an öffentlichen Ruhetagen liberalisiert worden. Nun soll das Gesetz wieder geändert werden. Die kantonsrätliche Kommission schlägt eine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten vor, die weit über das hinausgeht, was 1997 vom Volk bachab geschickt worden ist.

Inzwischen sind auf schweizerischer Ebene einige Grossverteiler so unter Druck der Gewerkschaften gekommen, dass sie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (v.a. was die tiefen Löhne betrifft) realisieren müssen. Dies wird sich auch auf die Zuger Arbeitsverhältnisse positiv auswirken. Ungenügend bleibt jedoch die Regelung der Arbeitsbedingungen des gesamten Verkaufspersonals. Dringend nötig ist in dieser Branche ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der Löhne, Arbeitszeit, Zulagen und Mitspracherechte bei der Stundenplangestaltung regelt. Wir erwarten von jenen Politikerinnen und Politikern, die für eine Liberalisierung sind, dass sie sich genauso für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des Personals einsetzen. Das Arbeitsgesetz ist zur Regelung der Arbeitsbedingungen völlig ungenügend. Der GBZ bleibt bei seiner Meinung: Ohne GAV-Schutz für das Verkaufspersonal dürfen die Ladenöffnungszeiten nicht verlängert werden.

Bruno Bollinger, Präsident Zuger Gewerkschaftsbund

\*\*\*\*\*

Der VPOD war aktiv an der Aushandlung eines neuen GAV für die Zuger Spitäler. Der Bericht aus der ZP vom 10. Juli 2001.

## Das Spitalpersonal ist bald Sozialpartner

Ab 1. Oktober endlich ein GAV für 700 Angestellte des Zuger Kantonsspitals

**Einen «modernen und transparenten Vertrag» erhalten ab Oktober die 700 Angestellten des Zuger Kantonsspitals. Dies teilten die Sozialpartner mit, die den Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt haben.**

Es sind dies einerseits die Spitalbetriebe Baar-Zug AG (SBZ AG) als Arbeitgeber und andererseits als Arbeitnehmerorganisationen die Personalkommission

des Zuger Kantonsspitals und die Personalverbände, nämlich der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), der Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger (SBK) und die Gewerkschaft Syna.

**Personal musste GAV erbitten**

Laut einer Mitteilung der Sozialpartner hatte das Personal letzten Winter in einer Petition Verhandlungen über einen GAV und die Schaffung einer Personalkommission verlangt.

Diese Verhandlungen konnten kürzlich abgeschlossen werden.

**Eine Ferienwoche mehr ab 45**

Der GAV sieht unter anderem vor, dass für Nachtarbeit in zwei Schritten ein Zeitbonus von 20 Prozent eingeführt wird. Das bringt Schichtarbeitenden eine deutliche Arbeitszeitentlastung und zusätzliche Kompensationstage. Neu beträgt der Ferienanspruch ab 45 Jahren fünf Wochen, ab 60 Jahren sechs Wochen. «Die bestehenden fortschrittlichen Sozialleistun-

gen werden abgesichert: 100 Prozent Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, Verbleib bei der kantonalen Pensionskasse zu den gleichen Bedingungen wie das Staatspersonal, was auch eine Teuerungssicherung der Altersrenten bedeutet», schreiben die Sozialpartner weiter. Das bestehende Lohnsystem werde «vorderhand im GAV weitergeführt». «Bereits im Herbst» werde aber «über Lohnmassnahmen verhandelt». (HRF)

## **Gedanken zur Schliessung der Lego Baar: Mitwirkung der Arbeitenden und Rolle der Gewerkschaften**

Von der Redaktion hatten wir den Auftrag, ein Interview mit Lego-Arbeitenden zu machen. Nach der Zusicherung keine Namen zu nennen, fanden wir Direktbetroffene, die dazu bereit gewesen wären. Direktbetroffene, die für anfangs Juli - die Lego "Neuhof" schliesst auf Ende Juni - noch keine Stelle hatten und sich darüber ärgern, dass sie gezwungen werden, bei der Job-Börse Kurse zu besuchen, die ihnen nicht viel bringen. Unqualifizierte, die Schicht arbeiten und mit der Schichtzulage auf einen besseren Lohn kommen (die Zulagen können bis zu einem Viertel des Lohnes ausmachen). Dann bekamen einige von ihnen das Angebot, temporär zur Lego-Willisau zu gehen: Zum gleichen Lohn und mit einer Wegentschädigung. Darauf sagten wir das Interview ab, denn sie hätten sich nicht mehr getraut, ihre Meinung zu sagen. An Stelle des Interview nützen wir nun aber die Gelegenheit, um aus gewerkschaftlicher Sicht einige Überlegungen zum Fall Lego zu machen.

### **Gute GAV nur mit Gewerkschaften**

Die Lego-Verantwortlichen beteuern immer wieder, sie seien soziale Arbeitgeber und sie gingen fair mit ihren Leuten um. Ein sozialer Arbeitgeber behandelt aber seine Mitarbeitenden als mündige Menschen und scheut sich nicht, mit einer Personalvertretung und den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Im Fall einer Betriebsschliessung bedeutet dies, dass die Direktbetroffenen bei der Ausarbeitung eines Sozialplans einbezogen werden. Bei der Lego war dies nicht der Fall. Der Lego-Sozialplan ist sehr restriktiv formuliert. Nicht alle Lego-Arbeitenden, die von der Schliessung der Baarer-Werke betroffen sind, haben das Recht auf eine Abgangsentschädigung. Die Lego-Verantwortlichen versichern zwar, dass sie grosszügig damit umgehen werden. Was passiert aber, wenn jemand sich weigert, nach Willisau zu gehen? Das gleiche gilt für die Durchhalteprämie für jene, die bis zum Schluss ihre Arbeit ausführen. Solche wichtige Elemente eines Sozialplanes müssen klar als Anspruch für alle definiert werden und dürfen nicht vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig sein. Denn es ist nicht mehr als Recht, dass der bisherige Einsatz aller belohnt wird. Schliesslich können die Arbeitenden nichts dafür, dass gut funktionierende Fabriken aus kurzfristigen Profitinteressen heraus geschlossen werden.

Eine gesetzliche Pflicht für einen Sozialplan gibt es zwar nicht. Die Lego hat auch keinen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der die Arbeitsbedingungen regelt. Die Firmaleitung war nie dazu bereit, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. GAV sind aber die Basis jener vielgepriesenen "Sozialpartnerschaft", die wir lieber Vertragspartnerschaft nennen. GAV verdienen nur dann diesen Namen, wenn sie mit einer betriebsunabhängigen Organisation, eben den Gewerkschaften, ausgehandelt und abgeschlossen werden. Einen GAV unterschreiben heisst denn auch, dass der Arbeitgeber die Gewerkschaft als Vertreterin der Arbeitenden anerkennt. Die Gewerkschaft wird aber erst dann anerkannt, wenn die Arbeitenden des Betriebes sich in ihr organisieren. Denn die Gewerkschaft ist die kollektive Vertretung der Lohnabhängigen, die nicht mehr einzeln, sondern eben gemeinsam mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitsbedingungen regeln wollen. Das von der Firmenleitung bewusst gepflegte Gefühl, die Lego sei eine Grossfamilie, hat die Arbeitenden davon abgehalten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Gewerkschaften haben denn auch mehrmals vergeblich versucht, in der Lego Fuss zu fassen.

Sich in der Gewerkschaft organisieren genügt aber noch nicht. Die Arbeitenden müssen bereit sein, zusammen mit den Gewerkschaften für ihre Interessen zu kämpfen. Denn die Anerkennung der Gewerkschaften und die Durchsetzung der GAV war nur nach jahrzehntenlangen

Auseinandersetzungen möglich. Die wichtigsten GAV in der Schweiz wurden in den 30er und 40er Jahren mit harten Streikbewegungen erkämpft. Die Arbeitenden mussten damals schwere Opfer und grosse Entbehrungen in Kauf nehmen, um sich mit den Gewerkschaften zusammen bei den Arbeitgebern Respekt zu verschaffen.

### **Arbeitende müssen sich in Gewerkschaften organisieren**

Den Gewerkschaften ist es in der Krise gelungen, die wichtigsten GAV zu verteidigen. Seit die Konjunktur wieder ansteigt, ist es auch möglich gewesen, substantielle Lohnerhöhungen durchzusetzen und die Tiefstlöhne anzuprangern. Dazu waren einige erfolgreiche Mobilisierungen und Streiks nötig. Mittlerweile sehen wieder viele Arbeitgeber, die in der Krise gedacht hatten, sie müssten mit den Gewerkschaften nicht mehr rechnen, die Notwendigkeit ein, mit ihnen zusammen an den Verhandlungstisch zu sitzen. Trotz dieser Erfolge müssen die Gewerkschaften schmerzhaft Mitgliederverluste hinnehmen, die an die Substanz gehen und sie nun daran hindern, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Sehr viele Arbeitende finden die Gewerkschaften nötig und wichtig. Sie schauen aber bloss zu und hoffen, die Gewerkschaften werden für sie anständige Arbeitsbedingungen herausholen. Die Gewerkschaften sind aber nur so stark, wie sie zahlende Mitglieder haben.

Dass ein Betrieb aber keine Familie ist, sieht man spätestens, wenn es schlecht geht. Keinem anständigen Vater würde es einfallen, die Kinder zu entlassen, nur weil das Familienbudget nicht mehr stimmt. Gerade weil Betriebe keine Familien sind, müssen sich die Beschäftigten in Gewerkschaften organisieren und ihre Arbeitsbedingungen kollektiv mit einem GAV regeln, um dafür zu sorgen, dass es im Betrieb möglichst keine Probleme gibt. Es ist kurzsichtig zu denken, die Gewerkschaft hätte man nur dann nötig, wenn man Probleme mit dem Arbeitgeber hat.

### **Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitwirken**

GAV müssen aber nicht nur ausgehandelt, sie müssen auch durchgesetzt werden. In den industriellen Betrieben ist hierfür die Personalvertretung (PV) ein wichtiges Organ. Diese Vertretungen, auch Betriebskommissionen genannt, wurden zwar ursprünglich von den Arbeitgebern geschaffen, um die Gewerkschaften auszuschalten. In der Landis & Gyr zum Beispiel wurde eine solche Arbeiterkommission 1919 geschaffen, "zufällig" ein Jahr nach dem Generalstreik. Begründung: Man wolle im Betrieb einen verlässlichen Gesprächspartner haben. Inzwischen sind die PV aber zu wichtigen Organen der gewerkschaftlichen Tätigkeit geworden. Die PV wird von der Belegschaft des Betriebes gewählt. Ihre Hauptaufgabe ist es, die Interessen dieser Belegschaft der Firmenleitung gegenüber zu vertreten. Diese Vertretungen setzen sich aber aus Leuten zusammen, die vom Betrieb abhängig sind. Darum ist es wichtig, dass die PV ihre Interessensvertretung im Rahmen eines überbetrieblichen GAV und in enger Zusammenarbeit mit der betriebsunabhängigen Gewerkschaft machen kann.

Das Mitwirkungsgesetz regelt seit dem 1. Mai 1994 das Recht auf eine PV. Die Belegschaft der Lego hat dieses Recht nicht wahrgenommen und keine Personalvertretung gewählt. Das Mitwirkungsgesetz legt auch Verpflichtungen bezüglich Informations- und Mitspracherechten fest. Im Falle von Betriebsschliessungen muss die Belegschaft informiert werden, bevor der Entscheid endgültig gefällt worden ist. Dies damit die Arbeitenden Vorschläge zur Lösung des Problems machen können. Hier hat die Lego ganz klar das Mitwirkungsgesetz verletzt. Die GBI wäre bereit gewesen, die Lego dafür einzuklagen. Da aber die Lego-Arbeitenden nicht organisiert sind, hat man davon Abstand genommen, denn eine solche Klage kann nicht ohne die Direktbetroffenen gemacht werden.

Die Mitwirkung der Arbeitenden findet v.a. bei der Arbeitszeitgestaltung, bei Lohnssystemen und bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz statt. Wichtig ist sie aber auch bezüglich betrieblicher Weiterbildung, denn es ist oft so, dass für Unqualifizierte wenig Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sind. Im Falle der Lego ist die Qualifizierung der Unge-

lernten von entscheidender Bedeutung, wenn sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen wollen. Die Gewerkschaften haben auch eine darauf spezialisierte Transferstelle vorgeschlagen, die aber nicht berücksichtigt worden ist.

Die Gewerkschaften befinden sich auf einer Gratwanderung: Auf der einen Seite müssen sie gegen die Arbeitgeber mobilisieren, um den nötigen Druck zur Verbesserung des Kräfteverhältnisses zu machen. Auf der anderen Seite müssen sie mit diesen Arbeitgebern zusammensitzen, wenn sie an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitwirken wollen. Für die Mobilisierungs- wie für die Mitwirkungsmöglichkeit braucht es aber aktive KollegInnen, denn ohne die Direktbetroffenen können die Gewerkschaften nicht viel machen.

Bruno Bollinger, Präsident Gewerkschaftsbund Zug

*Im Gegensatz zur Lego war die Esec, die ebenfalls keinen GAV hat, bereit, mit den Gewerkschaften einen Sozialplan auszuarbeiten. Den Bericht aus der Zuger Presse vom 13.7.01.*

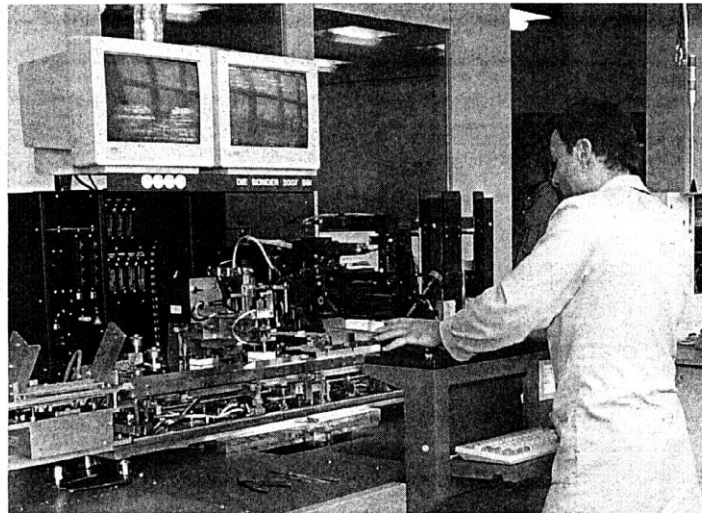
Esec-Entlassungen

## Sozialplan: Esec kriegt gute Noten

Der SMUV spricht von einer konstruktiven und fairen Grundhaltung der Geschäftsleitung

Anders als Lego, die von den Gewerkschaften nichts wissen wollte, hat Esec den Schritt zur Arbeitnehmervertretung von sich aus gemacht. Und dies obwohl sie vertraglich nicht dazu verpflichtet wäre.

Esec macht von ihrer unternehmerischen Freiheit regen Gebrauch: Sie ist nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und untersteht somit nicht dem Gesamtarbeitsvertrag. Zudem kennt Esec, anders als zahlreiche Industriebetriebe, keine Betriebskommission der Arbeitnehmer. Anstelle davon wird bei Esec eine Art «Vorgesetztenmodell» praktiziert: Die Angestellten haben ein Anhörungsrecht bei ihren direkten Vorgesetzten. Darüber hinaus hält die Firma öfters Informationsveranstaltungen ab. Der



Vorerst wird noch in Ruhe weitergearbeitet; auch unter der Arbeitnehmerschaft lobt man trotz des Schocks der Entlassungen die offene und faire Informationspolitik der Firma. FOTO DANIEL FRISCHERZ

Erfolg dieser Form der Interessenvertretung, Kommunikation und Konfliktbewältigung ist nicht zuletzt ein Resultat der flachen Hierarchie im Chamer Unternehmen.

### Spiel mit offenen Karten

Die offene Haltung der Geschäftsleitung macht sich nun auch in der Diskussion um die Entlassungen bemerkbar; dazu meint Li Aschwanden, SMUV-Gewerkschaftssekretärin für die Industrie der Region Innerschweiz: «Die Esec wäre gar nicht verpflichtet, sich mit uns in Verbindung zu setzen. Dass die Geschäftsleitung das trotzdem getan hat, bestärkt mich in der Annahme, dass es dem Unternehmen ein Anliegen ist, die geplanten Massnahmen in einer fairen Art umzusetzen.»

Auch der Sozialplan des Chamer Unternehmens bekommt gute Noten. «Es gibt zwei drei Punkte, über die man diskutieren kann, aber grundsätzlich ist er nicht schlecht. Ich habe den Eindruck, dass man sich bei der Esec wirklich Mühe gegeben hat, eine faire Lösung zu finden. Natürlich werden wir aber eine abschliessende Beurteilung nicht ohne Rücksprache mit den direkt Betroffenen abgeben.»

Besonders positiv wird die Tatsache aufgenommen, dass der Sozialplan eine einheitliche minimale Kündigungsfrist von drei Monaten vorsieht und dass bei Härtefällen Gesprächsbereitschaft signalisiert wurde.

Ähnlich wie bei Lego fallen die Dienstjahre bei der Höhe der Abgangschädigung nicht ins Gewicht. Auf ge-

dem Alter schwieriger wird, eine neue Stelle zu finden. Zumindest eine ebenso gut bezahlte. Im weiteren wird die individuelle Situation der Entlassenen als wichtigstes Bewertungskriterium gewichtet.

Das Fehlen einer Betriebskommission bei Esec tangiert den Vorgang der Entlassungen nicht. Nach dem Mitwirkungsgesetz des Bundes haben Mitarbeiter ohnehin ein «Mitwirkungsrecht» (siehe Kasten), welches ihnen in Fällen von Massenentlassungen erlaubt, in einer anberaumten Frist alternative Vorschläge zu den geplanten Entlassungen zu formulieren.

Doch zeigt die Erfahrung, dass meist nur wenige Vorschläge eingehen. So wird den Gewerkschaften der grosse Teil der Arbeit erst nach Verstreichen dieser Frist ins Haus stehen: «Sobald die Kündigungen ausgesprochen sind (erwartet Mitte August), werden wir sicher noch intensiver mit Beratungsarbeit konfrontiert werden», meint Aschwanden.

MICHAEL KOLLER

### Esec-Sozialplan

#### Die wichtigsten Punkte:

- Die Kündigungsfrist für betroffene Mitarbeiter beträgt generell drei Monate; sie kann auf Wunsch des Arbeitnehmers verkürzt werden.
- Abgangschädigungen werden in der Höhe von einem bis zwei Monatslöhnen ausbezahlt. Diese richten sich nach Alter, nicht aber nach Dienstjahren der Entlassenen.
- Mitarbeiter über 50 sollen nach Möglichkeit nicht entlassen werden.
- Bei vorzeitigen Pensionierungen soll die konkrete finanzielle Situation des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

### Mitspracherecht

#### Mitwirkungsgesetz erlaubt Vertretung

Seit 1993 gibt es ein Bundesgesetz über Mitwirkung der Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 50 Angestellten. Diese können eine Vertretung verlangen. Sie haben insbesondere das Recht auf Information und ein «Mitwirkungsrecht» bei Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, im Fall von Massenentlassungen und beim Verkauf des Betriebes an neue Besitzer. Laut Bruno Bollinger vom Zuger Gewerkschaftsbund gab es auch schon Belegschaften, die es abgelehnt haben, eine Vertretung einzurichten. Grundsätzlich findet Bollinger Personalvertretungen nur dann sinnvoll, wenn die Gewerkschaften mit einbezogen sind: wenn es nur die Lohnabhängigen der Betriebe sind, die ihre Mitarbeiter vertreten, so ist kaum unabhängige Arbeit möglich. Wo kein GAV das Verfahren regelt und die Gewerkschaft eingebunden ist, kommt es immer auf das Wohlwollen der Geschäftsleitungen an. (15)

Am 5. Juli hat der Zuger Kantonsrat eine Motion zu den Minimallöhnen abgelehnt. Der Bericht aus der nZZ vom 6.7.01.

### Mindestlöhne

## Lohnfestlegung bleibt Privatsache

nus. Die Mehrheit des Kantonsrats will nicht, dass der Kanton gesetzliche Grundlagen für die Festsetzung von Mindestlöhnen schafft, wie dies Christoph Hohler (SP, Unterägeri) mit einer Motion gefordert hatte. Der Entscheid, die Motion nicht erheblich zu erklären, fiel im halbleeren Saal mit 29 zu 16 Stimmen.

Hohler versuchte, das Argument der Regierung, Mindestlöhne würden sich negativ auf die Beschäftigungsmöglichkeiten auswirken, zu widerlegen. Eine Expertengruppe sei «in Übereinstimmung mit der OECD zum Schluss gekommen, dass sich kein signifikanter, negativer Einfluss von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung nachweisen» lasse. Auch Hohlers Hinweis, Mindestlöhne liessen sich allein mit Gesamtarbeitsverträgen nicht verwirklichen, zog nicht, genauso wenig seine Ansicht, Mindestlöhne seien «einfach zu administrieren».

Die bürgerliche Mehrheit war wie Volkswirtschaftsdirektor Robert Bisig der Meinung, stattdessen brauche es «flankierende Massnahmen»: beispielsweise verstärkte Anstrengungen im Ausbildungsbereich.

Die Zuger Frauenorganisationen wehren sich gegen die Kampagne der Abtreibungsgegner. Der Bericht aus der nZZ vom 22.9.01.

### Zuger Frauenorganisationen

## «Der Stil ist inakzeptabel»

sh. Mit «Abscheu» haben die am 7. September in Zug versammelten Vertreterinnen der Frauenorganisationen des Kantons Zug die aggressive Plakatwerbung extremer Gegner der Fristenregelung laut Mitteilung zur Kenntnis genommen. Unabhängig davon, wie die Fristenregelung beurteilt werde, sei der «demagogische Stil der Kampagne inakzeptabel». Er zeuge von «Frauenverachtung», sei ausserdem zutiefst verletzend für eine Frau, die sich in einer Notlage befinde und sich zum Abbruch einer Schwangerschaft entscheide.

«Den Frauen wird von der Schweizerischen Hilfe für Mutter und Kind unterstellt, sie würden sich leichtfertig und noch bei weit fortgeschrittener Schwangerschaft zu diesem Schritt entschliessen, sobald die Fristenregelung in Kraft treten würde», schreiben die Frauenorganisationen. Sie protestieren denn auch gegen die, wie sie sagen, «irreführende Hetzkampagne». Ausserdem sind sie überzeugt, dass auch bei einer Fristenregelung keine Frau eine Schwangerschaft ohne gewichtige Gründe abbrechen würde, und rufen zur Versachlichung der Diskussion auf. Die Resolution vertreten die Frauenzentrale Zug, die Frauen von FDP, CVP, SP und SVP des Kantons Zug, die Alternativen Frauen Kanton Zug, der Zuger kantonale Frauenbund sowie die Gewerkschafterinnen Zug.

Der GBZ machte bei der Arbeitsgruppe der Frauenorganisationen mit, die einige Aktivitäten zum Jubiläum "30 Jahre Frauenstimmrecht, 20 Jahre Gleichberechtigung" organisierte. Der Bericht aus der Zuger Presse vom 12. Juni 2001, ein ähnlicher Bericht ist ebenfalls in der Neue Zuger Zeitung vom 12. Juni 2001 erschienen.

Gleichstellung

## Emanzipation muss Thema bleiben

Arbeitsgruppe «30 Jahre Frauenstimmrecht» ruft Gleichstellungsbestreben ins öffentliche Bewusstsein

Mit drei Anlässen feiert eine Gruppe von Frauen aus verschiedenen politischen Richtungen das Frauenstimmrecht und den Gleichstellungsartikel.

Vor nicht allzu langer Zeit, gerade einmal vor 30 Jahren, entschied das Schweizer Volk, dass auch Frauen in der Politik mitreden dürfen und erteilte ihnen das Stimmrecht. Noch weniger lang, nämlich 20 Jahre, ist es her, seit Frau und Mann gesetzlich gleichgestellt wurden. Um diese Ereignisse – die nicht genug, aber doch einige Früchte getragen haben – zu feiern und ins öffentliche Bewusstsein zu rufen, haben sich Vertreterinnen und ein Vertreter aus verschiedenen Frauenorganisationen des Kantons Zug zu einer Arbeitsgruppe zusammengetan – ein Novum, denn sie sind von unterschiedlichster politischer Couleur.

### Am gleichen Strick ziehen

Am gleichen Tisch sassen je eine Vertreterin der SP, CVP, FDP, SVP, Alternative des Kantons Zug, OFRA, Frauenzentrale, Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und des Kantonalen Frauenbundes und Gewerkschaftsbundes. Es ist egal, dass die einen für und die



Arbeitsgruppe «30 Jahre Frauenstimmrecht». Vorne (von links): Rosemarie Fährdrich Burger, Ruth Frei, Trudy Fux-Meier, Margrit Zak-Zürcher, Marianne Tschäni, Alice Landtwing. Hinten: Martina Arnold, Yvonne Müller, Barbara Beck-Iselin und Josy von Wyl-Poletti.

FOTO DF

anderen gegen die Quotenregelung sind. Alle möchten mehr Frauen in der Politik. Man ist unterschiedlicher Meinung, welcher Weg am schnellsten zur Gleichstellung führt, doch will man ihn miteinander gehen. Und zwar mit unverminderter Kraft. «Wir stellen fest», sagt Barbara Beck-Iselin von der OFRA, «dass Emanzipation für viele junge Frauen kein Thema mehr ist. Gleichberechtigung finden sie

selbstverständlich, was ja begründenswert ist. Doch die Rechte stehen auf wackeligen Füßen.» Dass Gleichberechtigung nicht einfach durchzusetzen ist, würden viele Frauen erst im Berufsleben merken. Beruf und Familie seien nach wie vor schwierig zu vereinbaren, erläutert Martina Arnold, CVP. Die Arbeitsgruppe stellt ernüchtert fest: Die junge Generation der Frauen besitzt nicht den Kampfgeist ihrer Müt-

ter. Das Emanzipationsbewusstsein müsse aber unbedingt weiterhin gestärkt werden.

### Es soll «lustvoll» weitergehen

Dies möchte die Gruppe auf lustvolle Art tun, denn «die Verbissenheit der Siebzigerjahre zieht nicht mehr», so Beck-Iselin. Darum organisieren sie dieses Jahr Anlässe, die die Diversität der Organisationen zum Ausdruck bringen. «Frisch, frech, fröhlich,

frei – auch die Damen sind dabei» heisst eine viel versprechende Aufführung am Mittwoch um 20.30 Uhr im Burgbachsaaal Zug (siehe zug-ivent). Am 13. September lesen im Rathaus Zug die Philosophin Lisa Schmuckli und die Schriftstellerin Annette Hug über das Thema «Weitblick mit Überraschungen». Eine Tagung zur Chancengleichheit in Beruf und Familie findet im November statt.

ANOUC HOLTHUIZEN

# Kapitalgewinnsteuer: JA!

*Am 2. Dezember stimmen wir an der Urne über eine Volksinitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) ab. Das Volksbegehren verlangt eine Kapitalgewinnsteuer. Welche Argumente sprechen eigentlich für eine solche Steuer?*

## **1. Werden in der Schweiz alle Einkommen gleich behandelt?**

In der Schweiz muss auf (fast) allen Einkommen Steuern bezahlt werden (Löhne, AHV-Renten, Lotteriegewinne, Gewinne aus Grundstückverkäufen usw.). Doch es gibt Ausnahmen: Gewinne aus dem Verkauf von Aktien und ähnlichen Wertpapieren sind steuerfrei. Das ist ungerecht.

## **2. Ist es sinnvoll, eine neue Steuer einzuführen?**

Die Kapitalgewinnsteuer ist keine neue Steuer. Sie existiert bereits für diejenigen, die gewerbmässig mit Wertpapieren handeln. Die Initiative verlangt neu, dass künftig auch private Aktienspekulanten eine Kapitalgewinnsteuer bezahlen müssen. Das ist nur gerecht.

## **3. Wie hoch wird die Kapitalgewinnsteuer sein?**

Wer Wertpapiere kauft und diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder teurer verkauft, macht einen Gewinn, er erzielt also ein Einkommen. Von diesem Gewinn bzw. Einkommen muss er mindestens 20 Prozent als Kapitalgewinnsteuer abliefern.

## **4. Straft die Kapitalgewinnsteuer nicht die kleinen, ehrlichen Aktiensparer?**

Nein. Für die kleinen Aktiensparer wird es eine Freigrenze geben. Aktiengewinne bis 5000 Franken werden weiterhin steuerfrei sein, aber die reichen Spekulanten werden zur Kasse gebeten.

## **5. Was habe ich als «normaler» Steuerzahler von der Kapitalgewinnsteuer?**

Die Kapitalgewinnsteuer wird rund eine Milliarde Franken Mehreinnahmen bringen. Das heisst auch: Die «normalen» Steuerzahler können in dieser Höhe entlastet werden. Die Kapitalgewinnsteuer bringt auch mehr Steuergerechtigkeit für alle: Sie stopft ein grosses Steuerschlupfloch.

## **6. Weshalb war eine Mehrheit des Parlamentes gegen die Kapitalgewinnsteuer?**

Viele Parlamentarierinnen und Parlamentarier besitzen selber beträchtliche Aktienpakete. Sie haben deshalb aus Eigeninteresse gegen die Kapitalgewinnsteuer gestimmt. Ausserdem haben die Banken und Wertpapierhändler viele Parlamentsmitglieder beeinflusst.

## **7. Bringt die Kapitalgewinnsteuer mehr Bürokratie?**

Nein. Die Kapitalgewinnsteuer kann ohne grossen Aufwand erfasst werden – wenn man will. Die Initiative macht diesbezüglich keine speziellen Vorschriften. Möglich sind zum Beispiel: Selbstdeklaration, Auskunftspflicht der Banken, Besteuerung an der Quelle usw.

## **8. Ist eine Kapitalgewinnsteuer trotz Börsenflaute sinnvoll?**

Ja, denn die Flaute wird nicht ewig dauern. Die Banken selber sagen, dass langfristig die Börsenkurse – trotz Schwankungen – immer nach oben gehen. Und die Statistiken geben ihnen Recht.

# Kapitalgewinnsteuer: JA!

