

Interhome: CEO nimmt den Hut

TOURISMUS Auf einmal ging es ganz schnell. Simon Lehmann, CEO von Interhome, verlässt das Unternehmen per Ende Jahr. Das teilte der europäische Leader im Bereich Ferienhausvermittlung gestern mit. Noch vor kurzem tönte es ganz anders. «Es schmeichelt mir, dass ich regelmässig mit allen möglichen Firmen und Aufgaben in Verbindung gebracht werde. Aber nein, ich befinde mich definitiv nicht auf Jobsuche», sagte Lehmann Mitte Oktober im Interview mit der «Zentralschweiz am Sonntag».

Anzeichen für Konflikt

Lehmann wollte gestern auf Anfrage nicht näher auf seine Beweggründe eingehen, auch nicht, ob es zu einem Konflikt gekommen ist. Anzeichen hierfür gibt es. Im Sommer 2011 hatte die Migros-Tochter Hotelplan Group angekündigt, bis 1. November 2013 den deutschen Ferienhausvermittler Inter Chalet vollständig zu übernehmen, um damit die Position der eigenen Marke Interhome zu stärken. Vergangenen Freitag hiess es nun, dass Interhome und Inter Chalet weiterhin als eigene Marken geführt und lediglich Synergien zwischen den beiden genutzt werden sollen.

Raus aus dem Tourismus

Auch über sein künftiges Engagement schweigt Lehmann derzeit. «Ich werde informieren, sobald der Zeitpunkt dafür da ist. Fest steht lediglich, dass ich den Tourismus verlassen werde», sagt er gegenüber unserer Zeitung. Simon Lehmann ist seit 2005 als CEO des Ferienhausvermittlers Interhome tätig. Zudem ist er seit einem Jahr für das ebenfalls zur Hotelplan-Gruppe gehörende Online-Reiseportal Travelwindow Group zuständig. Bis Lehmanns Nachfolge geregelt ist, wird interimistisch Koni Iten, CIO Hotelplan Group, das Unternehmen leiten.

DOMINIK BUHOLZER
dominik.buholzer@luzernerzeitung.ch

BÖRSE

SMI 8149.31 -0.44%



AKTIEN DES TAGES

TOP	05.11.	+/-
Meyer Bur. Tech.	10.75	+5.39%
Schweizer National-Vers.	50	+4.17%
CI Com	2.65	+3.52%
Evolva Hold. N.	0.9	+3.45%
Jungfrauabahn	67.9	+3.19%

FLOP

Advanced Digital	15.2	-11.88%
Edisun Power Europe	27.05	-9.83%
Therapeutics	0.13	-7.14%
Santhera N	3.71	-4.38%
Partners Group	223.5	-3.58%

Dollar in Fr.	0.9121	+0.26%
Euro in Fr.	1.2288	-0.06%
Gold in Fr. pro kg	38163	-0.22%

ZINSSÄTZE IN %

Geldmarkt	05.11.	Vortag
Franken-Libor 3 Mt.	0.021	0.021
Franken-Libor 6 Mt.	0.074	0.074

Kapitalmarkt (10-jährige Staatsanleihen)	Schweiz	1.08	1.1
Schweiz	1.08	1.1	
Deutschland	1.747	1.676	
USA	2.668	2.603	

Alle Angaben ohne Gewähr. Quelle: vwd group 06112013

Am Ende gibts Knebelverträge



Die Stimmung bei den Mitarbeitern der BOA AG in Rothenburg ist gereizt.

Bild Nadia Schärli

INDUSTRIE Um die BOA-Mitarbeiter bis zur Schliessung zum Durchhalten zu bewegen, sollen sie befristete Verträge unterschreiben. Die Arbeitnehmervertreter sind entrüstet.

BERNARD MARKS
bernard.marks@luzernerzeitung.ch

Ihren Job sind sie spätestens im kommenden April los. 146 Mitarbeiter des Rothenburger Metallverarbeiters BOA stehen vor dem Aus. Die Produktion soll ins Ausland verlagert werden, hiess es vergangene Woche. Doch dort fehlt derzeit noch das nötige technische Know-how. Es ist paradox: Deshalb werden die Mitarbeiter in Rothenburg dringend gebraucht. Aber eigentlich müssten sie sich um einen neuen Job kümmern. Und genau das ist derzeit kaum möglich. «Die Stimmung bei den Mitarbeitern der BOA AG in Rothenburg ist deshalb miserabel», sagt ein Mitarbeiter im Gespräch mit unserer Zeitung. Denn seit der Verkündung, dass die BOA definitiv ihre Pforten schliesst, sind bereits anderthalb Wochen vergangen. Eigentlich sollte den Angestellten ein befristeter Vertrag unterbreitet werden, damit die Produktion in Rothenburg bis zur Schliessung Ende April 2014 gewährleistet bleibt. «Wir haben aber keinerlei Informationen», sagt der Mitarbeiter. Zudem sei die Höhe der damit verbundenen Durchhalteprämie bisher noch nicht bekannt.

Auch wenn sie bereits eine neue Arbeitsstelle hätten, BOA-Mitarbeitern sind aus Mangel an Informationen die Hände gebunden. Obwohl sie wissen, dass ihre Firma schliesst, können sie bei einem anderen Arbeitgeber keinen genauen Zeitpunkt für einen Stellenantritt nennen. Denn Kündigungsfristen sind unklar. Einige Mitarbeiter haben sich bereits entschieden, auf die Prämie zu verzichten, und haben gekündigt. «Das sind Knebelverträge», so die Kritik.

Rechtliche Probleme

«Grundsätzlich sind befristete Arbeitsverträge im Nachgang eines unbefristeten Vertrags rechtlich mit vielen Problemen behaftet», sagt der Rechtsanwalt und Koordinator der Rechtsabteilung der Arbeitnehmerorganisation Angestellte Schweiz, Alex Ertl. Denn der Kündigungsschutz sowie allfällige Lohnfortzahlungspflichten können dabei laut Ertl umgangen werden. Es komme darauf an, wie die Verträge ausgestaltet werden. Eine bessere Massnahme, um die Mitarbeiter zum Bleiben zu bewegen, sei eine Durchhalteprämie. Doch diese, wie im Fall BOA, mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu verknüpfen, sei nicht zulässig. «Sobald uns die Verträge vorliegen, werden wir diese auf

eventuelle Stolpersteine überprüfen», kündigt der Rechtsanwalt an.

Bis in die Neunzigerjahre war die BOA ein Familienunternehmen. Dann wurde die Firma, die bis heute auf eine über 100-jährige Geschichte zurückblicken kann, verkauft (siehe Grafik). Auch aus diesem Grund erleben die Mitarbeiter die Schliessung der Firma als ein emotionales und schmerzhaftes Desaster. Dieses Vorgehen sei ein Loyalitätsbruch gegenüber den Angestellten, sagt ein Mitarbeiter. Dass vom Management jetzt auch noch Treue eingefordert werde, sei geradezu absurd. Dass aktuell Mitarbeiter aus Frankreich zu Gast in Rothenburg sind, sorgt für zusätzlichen Unmut. Diese Kollegen sollen an den Maschinen der BOA AG angeleitet werden. «Know-how wird auf diese Weise aus der Schweiz ins Ausland abgezogen», kritisieren die Mitarbeiter.

Durchhalteprämie als Bonus

Beim Management der BOA-Gruppe trifft all diese Kritik auf Unverständnis. «Das Modell zur Ablösung der bisherigen Arbeitsverträge durch neue, befristete Arbeitsverträge ist ein gängiges Modell», sagt der Sprecher der BOA-Geschäftsleitung, Patrick Senn. Dieses Verfahren sei von Arbeitsjuristen geprüft worden und kam bereits bei anderen

Firmen zur Anwendung. Die BOA-Gruppe komme den Mitarbeitern entgegen, indem sie zusätzliche Leistungen anbiete, zu denen sie nach alten Arbeitsverträgen nicht verpflichtet wäre. Dazu gehören eine Durchhalteprämie oder Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Stelle.

«Selbstverständlich ist jeder Mitarbeiter frei, diese Offerte anzunehmen oder im alten Arbeitsvertrag zu verbleiben», sagt Senn. Die Manager der BOA-Gruppe sind überzeugt, dass diese Angebote ein fairer Deal sind. Die Details der Pakete werden laut Senn derzeit gemeinsam mit der Angestelltenkommission und dem Management der BOA AG ausgehandelt und seien auf gutem Wege. Senn empfindet die Reaktion der Gewerkschaft als kontraproduktiv.

Nicht die ersten Entlassungen

Massenentlassungen wie bei BOA in Rothenburg sind mittlerweile keine Seltenheit mehr in der Schweizer Wirtschaft. Allein seit Anfang des Jahres 2013 verloren landesweit 5000 Angestellte ihren Job. Jüngstes Beispiel sind die Kündigungen beim Industriekonzern Sulzer. Hier sollen am Hauptsitz 100 Stellen abgebaut werden. Der starke Franken ist längst nicht mehr der Hauptgrund für den Jobabbau (siehe Box).



Markus Koch (46) ist Partner der Deloitte Consulting AG in Zürich

Viele Firmen planen Abbau in der Schweiz

Wie beurteilen Sie die aktuellen Aussichten für die Schweizer Industrie?
Markus Koch: Die Stimmung in der Industrie hat sich aufgehellt. Schweizer CFOs beurteilen die Wirtschaftsaussichten seit Anfang Jahr wieder positiv.

Trotzdem planen viele Firmen, ihre Produktion abzubauen?

Koch: Gemäss unserer Studie «Weissbuch Werkplatz Schweiz» planen 92 Prozent der antwortenden MEM-Unter-

nehmen (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) einen Ausbau ihrer Produktionskapazitäten im Ausland und 82 Prozent einen Abbau der Kapazitäten in der Schweiz.

NACHGEFRAGT

Wie passt das zusammen?

Koch: Der Grund lässt sich sicher auch mit Kosten begründen, wobei die Lohnstückkosten sich in der Schweiz im Vergleich zum Ausland sehr vorteilhaft entwickelt haben. Kosten sind aber nicht der einzige Grund. Die Wachstumsmärkte liegen ausserhalb von Westeuropa. Die Unternehmen müssen mit mehr als nur einer Verkaufsgesellschaft in den Wachstumsmärkten präsent sein, um die lokalen Kunden zu verstehen und mit kurzen Wegen effizient bedienen zu können. In letzter Zeit haben wir zudem eine zunehmende Verunsicherung bei internationalen Konzernen wegen der sich allenfalls verschlechternden Rahmen-

BOA: Der Niedergang einer Traditionsfirma

1906

Der Ingenieur Otto Meyer-Keller gründet in Luzern ein Unternehmen für elektrische Heizungen.

1917

Albert Dreyer stösst als gleichberechtigter Partner hinzu. Die Firma stellt die Produktion um und stellt fortan flexible Metallschläuche her.

1928

Der Markenname BOA entsteht. Dieser spielt auf das Aussehen der Metallschläuche an, die einer Schlange ähneln.

1928 bis 1960

Expansion, die Söhne der beiden Firmengründer bauen einen weltweiten Absatzmarkt auf und entwickeln hochstehende Produkte.

1960 bis 1990

Weil der Platz in Luzern knapp wird, entsteht in Rothenburg ein neuer Produktionsstandort. Ende der 1980er-Jahre zügelt die gesamte Firma von der Luzerner Kellerstrasse nach Rothenburg. Auf dem Luzerner Gelände entstand später das Kulturzentrum Boa.

1990

Das Familienunternehmen wird an die Industriewerke Karlsruhe Augsburg verkauft. Weil die Produkte der BOA international am bekanntesten waren, wird die gesamte Holding zur BOA-Group umfirmiert.

2006 bis 2013

Mehrmaliger Besitzerwechsel. 2010 übernimmt der US-Finanzinvestor AEA das Unternehmen. Die Firma rutscht in die roten Zahlen, der Umsatz halbiert sich (34 Mio. Fr.). AEA kündigt eine Verlagerung des Standorts ins Ausland an, bis April 2014 werden 146 der 168 Mitarbeiter entlassen.

Grafik: Oliver Marx

bedingungen in der Schweiz festgestellt. Hier spielen auch solche Faktoren wie die Minder- und die 1:12-Initiative oder die Diskussionen bezüglich Holding-Steuerung mit der EU eine Rolle.

Für die Mitarbeiter solcher Firmen ist das stets negativ. Bedeutet das, dass die Arbeitslosigkeit in der Schweiz steigen wird?

Koch: Die Schweiz war schon mehrmals unter Druck und konnte sich aufgrund ihrer freien Marktwirtschaft, ihrer Arbeitsdisziplin und Innovationskraft immer wieder auf die neuen Herausforderungen einstellen. Das Ausland holt aber auf, und es wird zunehmend schwieriger, sich zu behaupten. Die Schweizer Wirtschaft wird weiter wachsen, aber, wie das schon heute der Fall ist, mehr im Ausland als in der Schweiz. Die Schweizer MEM-Unternehmen beschäftigen daher schon heute mehr Mitarbeiter im Ausland als in der Schweiz.

BERNARD MARKS