

Beschäftigung wichtiger als Lohnerhöhungen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt pauschale Lohnforderungen der Gewerkschaften ab. Besonders in unsicheren Zeiten müssen sich Lohnanpassungen an den unterschiedlichen Verhältnissen in den Branchen und Unternehmen orientieren. Zu starke Lohnerhöhungen schwächen die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen und gefährden deren Arbeitsplätze.

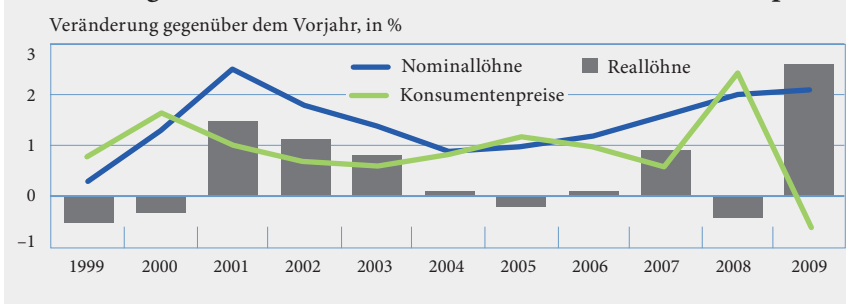
Erfreulicherweise befindet sich die schweizerische Volkswirtschaft bereits seit mehreren Quartalen wieder auf dem Wachstumspfad. Im Hinblick auf die kommende Lohnrunde ist dennoch Vorsicht am Platz. Der Aufschwung ist noch labil und mit Risiken behaftet, und viele Unternehmen, vorab aus der Exportindustrie, haben im letzten Jahr massive Einbussen erlitten, die sie nun wieder aufholen müssen. Der starke Franken stellt sie vor neue Herausforderungen, selbst wenn die Entwicklung in den wichtigen Exportmärkten gut verläuft. In dieser Situation sind die Auswirkungen der Lohnerhöhungen auf die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen besonders sorgfältig abzuwägen, denn wenn die Konkurrenzfähigkeit leidet, geraten auch die entsprechenden Arbeitsplätze in Gefahr.

Dezentrale Lohnverhandlungen mit Zukunftsperspektive

Die dezentrale Lohnfindung gehört zu den Stärken des schweizerischen Arbeitsmarkts, denn sie ermöglicht eine gute Abstimmung der Lohnentwicklung auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und auf ihre personalpolitischen Bedürfnisse. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband ist deshalb klar, dass die Lohnverhandlungen von den Sozialpartnern der Branchen bzw. Firmen zu führen sind und nicht mit pauschalen Forderungen für die gesamte Wirtschaft übersteuert werden dürfen. Für die Lohnverhandlungen sind u.a. folgende Aspekte wichtig:

- Die aktuelle und künftige Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen
- die Arbeitsmarktentwicklung und die Position des Unternehmens am Arbeitsmarkt

Entwicklung der Real- und Nominallohne und der Konsumentenpreise



Quelle: BFS

- die internen Lohnstrukturen des Unternehmens sowie
- die Entwicklung der Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden.

Systemwidriger automatischer Teuerungsausgleich

Die Forderung eines automatischen Teuerungsausgleichs ist systemwidrig. Automatismen zementieren bestehende Lohnstrukturen und beschränken die Freiheit der Unternehmen, eine leistungs- und arbeitsmarktorientierte Lohnpolitik zu verfolgen. Es wäre auch falsch, die Erhöhung von Sozialversicherungsbeiträgen über einen Ausgleichsautomatismus einfach den Arbeitgebern anzulasten. Die Entwicklung der Lebenshaltungskosten ist aber bei den Lohnverhandlungen als ein Punkt unter anderen angemessen zu berücksichtigen.

Schwaches Kaufkraftargument

Das Argument, die Arbeitgeber müssten Realloohnerhöhungen gewähren, um den Privatkonsum als wichtige Konjunkturstütze anzukurbeln, greift zu kurz. Lohnerhöhungen stärken nicht nur die Kaufkraft, sondern bedeuten auch Mehrkosten für die Unternehmen. Weil die Schweiz viele Konsumgüter importiert, fließt zudem ein erheblicher Teil der

zusätzlichen Kaufkraft ins Ausland. Saldiert man die Effekte, dann ist das Kaufkraftargument in der Schweiz – anders als in grossen Volkswirtschaften – kaum valabel.

Lohngleichheit für Frauen und Männer

Gesamtschweizerische Statistiken weisen nach wie vor Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen aus, die mit dem Alter, der Ausbildung, der Erfahrung und der beruflichen Stellung statistisch nicht zu erklären sind. Ob der daraus abgeleitete Diskriminierungsvorwurf zutrifft, kann aber nur durch eine differenzierte Analyse der Lohnstrukturen in den einzelnen Firmen verifiziert werden.

Die jährliche Lohndiskussion ist ein guter Moment, eine solche Analyse vorzunehmen. Die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog kann da unterstützend wirken. Der Schweizerische Arbeitgeberverband empfiehlt, die dafür bereitgestellten Instrumente zu nutzen. ■

(SAV)

www.lohngleichheitsdialog.ch