

Aufschwung auch im Portemonnaie

Lohnforderungen. Noch ist die Krise nicht in allen Branchen überwunden. Der KV Schweiz steigt deshalb mit differenzierten Forderungen in die Lohnverhandlungen für 2011. Von Ingo Boltshauser

Ist der Aufschwung nun da oder nicht? Je nachdem, in welcher Branche man nachfragt, fällt die Antwort unterschiedlich aus. Bei den Banken ist er definitiv angekommen und zeigt sich in Gewinnen, die an die Zeit vor der Finanzkrise erinnern. In der Maschinenindustrie schiebt man noch immer ängstlich ins Ausland, denn von der dortigen Konjunkturerwicklung hängt auch der eigene Erfolg ab. Und in der Pharmabranche fand die Krise fast gar nicht statt.

Differenzierte Forderungen

Vor diesem Hintergrund hat man sich beim KV Schweiz entschieden, mit sehr differenzierten Forderungen in den diesjährigen Lohnherbst zu starten. «In den letzten Krisenjahren haben die Angestellten grosse Leistungsbereitschaft, Arbeitsmarktflexibilität und Lohnzurückhaltung bewiesen», sagt Barbara Gisi, Leiterin Angestelltenpolitik beim KV Schweiz. Dort, wo die Unternehmen wieder grosse Gewinne schreiben, fordert der Verband deshalb Lohnerhöhungen von bis zu vier Prozent. Dies auch vor dem Hintergrund, dass das Top-Management vielerorts zwar Lohnzurückhaltung gepredigt, sich selbst aber nicht daran gehalten hat.

Nach wie vor gibt es aber auch Branchen, die noch nicht über dem Berg sind. Da 2011 mit steigenden Lebenshaltungskosten gerechnet werden muss und die Erhaltung der Kaufkraft eine der wichtigsten Konjunkturstützen ist, steigt man auch in diesen Branchen mit einer Minimalforderung von einem Prozent in die Verhandlungen. Gekoppelt ist diese Zurückhaltung mit der Forderung nach verbindlichen Zusicherungen zur Arbeitsplatzsicherheit.

Nachholbedarf bei Frauen und Älteren

Profitieren von Lohnerhöhungen sollen in erster Linie jene Angestellten, bei denen aufgrund des in den Vorjahren nicht oder nur teilweise gewährten Teuerungsaus-

gleichs Nachholbedarf besteht. «Daneben gibt es in den Lohngefügen vieler Unternehmen noch immer strukturelle Ungleichheiten, die ausgeglichen werden müssen», sagt Barbara Gisi. Vor allem die Frauenlöhne hinken vielerorts noch im-

mer deutlich hinter den Männerlöhnen her. Auch bei älteren Angestellten herrscht oft Nachholbedarf, da diese teils während Jahren keine oder nur unterdurchschnittliche Lohnerhöhungen erhielten.

DIE FORDERUNGEN IM EINZELNEN

Banken, Versicherungen	3–4%	Anspruch auf Lohnerhöhungen haben insbesondere die Angestellten in unteren und mittleren Funktionen, welche die Risikoexposition der Institute nicht oder nur geringfügig beeinflussen konnten, aber mit ihren Leistungen wesentlich zum Erhalt der positiven Image-Elemente der Branche beitrugen.
Detailhandel	1,5–2,5%	Nachholbedarf Frauenlöhne, ältere Mitarbeitende, existenzsichernde Mindestlöhne.
Grosshandel, sonstige DL	1,5–2,5%	Nachholbedarf Frauenlöhne, ältere Mitarbeitende.
Telekommunikation, IT	2–3%	Im Allgemeinen sehr gute Ertragslage.
Gewerbe	2–3%	Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit bietet vielen KMU neue Marktchancen und benötigt motivierte, weiterbildungsbereite Angestellte mit guten Anstellungsbedingungen.
Industrie	1–2,5%	Abgesehen von der Beschäftigungssicherung müssen auch Lohnanpassungen – selbst wenn sie zum Teil nur moderat ausfallen können – die Anstrengungen und den Einsatzwillen der Arbeitnehmenden honorieren. Flankierend müssen die Arbeitgeber mit innovativen Arbeitszeitmodellen zur Beschäftigungssicherung beitragen.
Pharma und Chemie	2,5–4%	Gute bis sehr gute Ertragslage.
Luftverkehr	1,5–2,5%	Grosser Nachholbedarf in einer sich wieder erholenden Branche.
Öffentliche Verwaltung / Unternehmen des Bundes	1,5–2,5%	Grosser Nachholbedarf, zum Teil starke Zusatzbelastungen durch die Ausfinanzierung von Vorsorgeeinrichtungen (Bund, Kantone, Gemeinden, SBB, Die Post etc.).
Bildungsinstitute	1,5–3%	Nachholbedarf, Personalmangel, strukturelle Anreize können letzteren mildern.
Gesundheit und Soziales	1,5–3%	Nachholbedarf, Personalmangel, strukturelle Anreize können letzteren mildern.