



4 Prozent für alle und für die Frauen mehr!

A. Vier Gründe, warum die Gewerkschaften am 23. September 06 für höhere Löhne demonstrieren

Die Lohnforderungen

Vor den Sommerferien haben sich die im Schweizerischen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Verbände auf eine einheitliche Lohnforderung von „4% für alle und für Frauen mehr“ festgelegt. Diese gemeinsame Forderung wird in den Branchen unterschiedlich umgesetzt. So fordert beispielsweise der Schweizerische Bankpersonalverband 4% Lohnerhöhung in den Regionalbanken sowie 5% in den Grossbanken. Auf dem Bau und im Gewerbe beträgt die Lohnforderung von Unia 220 Franken, in der Industrie 4% für alle sowie eine stärkere Erhöhung der Frauennlöhne. Frankenbeträge werden in der grafischen Industrie von comedia (100.- für alle beziehungsweise 200.- für die Frauen) sowie dem Detailhandel von Unia (120 bis 150.- für alle, das Doppelte für Frauen) gefordert. Im öffentlichen Dienst und öffentlichen Verkehr betragen die Forderungen von vpod und SEV 4% für alle sowie eine stärkere Berücksichtigung der Frauen bei Beförderungen.

Vier Gründe erklären, weshalb die Gewerkschaften am 23. September 06 in Bern für gewichtige Lohnerhöhungen für alle Arbeitnehmenden auf die Strasse gehen.

Grund 1: Starkes Wirtschaftswachstum und sehr gute Ertragslage der Unternehmen

Die Schweizer Wirtschaft wächst so stark wie nie mehr seit dem Boomjahr 2000. Die Expertengruppe des Bundes rechnet für 2006 – zurückhaltend – mit einem Wachstum von 2.7 Prozent. Wahrscheinlicher ist ein Wachstum von 3 Prozent. Die sehr positive Ertragslage der Unternehmen und die starke Auslastung in der Industrie runden das Bild einer ausserordentlich guten Konjunktur ab. Dies zeigt sich auch in den Arbeitsmarktzahlen: Die Beschäftigung ist wieder am Wachsen, die Arbeitslosigkeit am Fallen. Es ist offensichtlich, dass wirtschaftlicher Spielraum für substantielle Realloohnerhöhungen besteht: Es gibt etwas zu verteilen. Die für die Lohnverhandlungen zentralen Indikatoren Teuerung (+1.2%) und Arbeitsproduktivität (+1.9%) deuten für 2006 darauf hin, dass die verteilungsneutrale Nominalloohnerhöhung bei rund 3% liegt. Darin nicht eingerechnet ist der Nachholbedarf des durchschnittlichen Angestellten, dessen Lohn seit Jahren stagniert – im Unterschied zu den stark steigenden Mieten, Pensionskassenbeiträgen und Krankenkassenprämien.

Grund 2: Riesiger Nachholbedarf nach zwölf Jahren Lohnstagnation

Seit anfangs der Neunziger Jahre haben sich die Löhne in der Schweiz inflationsbereinigt fast nicht von der Stelle bewegt: Zwischen 1993 und 2004 sind die Reallöhne gesamthaft nur um magere vier Prozent gewachsen. Damit befindet sich die Schweiz bezüglich Lohnentwicklung im internationalen Vergleich abgeschlagen am hinteren Ende: In den letzten zehn Jahren sind die die Reallöhne selbst in Deutschland, den Weltmeistern der Lohnmässigung, mit neun Prozent doppelt so stark gewachsen. Die Lohnentwicklung in der Schweiz war aber

insbesondere im Vergleich mit Schweden, den USA, Grossbritannien oder Irland äusserst moderat. In allen vier Ländern sind die Reallöhne in den letzten zehn Jahren im Schnitt um 20 Prozent oder mehr angestiegen. Daraus können zwei Schlüsse gezogen werden: Erstens hat die Schweiz ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf die Lohnkosten deutlich verbessert. Zweitens ist der Nachholbedarf der in der Schweiz Beschäftigten offensichtlich: Die Kaufkraft der meisten Lohnabhängigen hat allzu lange stagniert.

Grund 3: Nach den Managern sollen nun auch die einfachen Angestellten profitieren

Ein kleiner Teil der Belegschaften hat nicht unter stagnierenden Löhnen gelitten: die oberen Kaderangestellten der Grossunternehmen. Die zunehmende Individualisierung der Lohnpolitik wurde in den letzten Jahren von den Topmanagern schamlos ausgenutzt, um sich selbst masslose Lohnerhöhungen zukommen zu lassen. So ist beispielsweise der Lohn des Nestlé-Bosses Peter Brabeck zwischen 2002 und 2005 um 70 Prozent gewachsen, während er in der Nahrungsmittelindustrie insgesamt um 4.8 Prozent anstieg. UBS-Chef Marcel Ospel erhöhte sich den Lohn zwischen 2002 und 2005 gar um 90 Prozent; in der gleichen Zeitspanne wuchs er in der Bankenbranche jedoch nur um bescheidene 5.2 Prozent. Das Auseinanderklaffen der Löhne zwischen den Chefetagen und der Normalverdiener gefährdet den inneren Zusammenhalt einer Gesellschaft. Die Gewerkschaften demonstrieren dieses Jahr nicht nur für eine Erhöhung der Lohnsumme, sondern insbesondere auch für eine gerechte Verteilung der Entlohnung. Nicht nur ein paar wenige sollen von der guten Ertragslage der Unternehmen profitieren, sondern alle. Nur eine generelle Lohnerhöhung garantiert, dass dieses Jahr auch die einfachen Angestellten vom besseren Wirtschaftsgang profitieren.

Grund 4: Höchste Zeit für die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen

Die Individualisierung der Lohnpolitik geht in der Regel zulasten von wenig qualifizierten Arbeitnehmenden, Ausländerinnen und Ausländern – sowie vor allem den Frauen. Sie gehen oft leer aus. Auch 25 Jahre nach der Verankerung der Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in der Bundesverfassung verdienen Frauen pro Monat 1175 Franken weniger als Männer. Dies ist umso stossender, als weniger als die Hälfte dieser Differenz mit objektiven Faktoren wie Ausbildung, Erfahrung oder Tätigkeit erklärt werden kann. Für die restlichen 50 bis 60 Prozent des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern gibt es schlicht keine andere Erklärung als Diskriminierung. Mit diesem Misstand muss aufgeräumt werden. Deshalb demonstrieren die Gewerkschaften am Samstag auch für mehr Lohngleichheit. Denn es ist für die Betriebe einfacher, in der Hochkonjunktur die Frauenlöhne selbst anzuheben, statt darauf zu warten, bis die Frauen ihre Rechte vor Gericht durchsetzen.

Daniel Oesch, SGB-Zentralsekretär

B. Zur Vor-Demo des SEV „Gegen den Abbau im öffentlichen Verkehr“

Kernanliegen des SEV:

Abschluss eines neuen GAV mit SBB und SBB Cargo, der dem heutigen GAV gleichwertig ist. Die SBB hat im Frühling den GAV gekündigt mit dem Ziel, 5% Personalkosten einzusparen, und zwar über längere Arbeitszeiten, Streichung von Zulagen und die Aufweichung des Kündigungsschutzes.

Arbeitszeit: Heute 40-Stunden-Woche, die SBB fordert 41-Stunden-Woche, in gewissen Bereichen bis zu 43,5 Stunden. Dies gefährdet insgesamt mehrere hundert Stellen und führt

zu zusätzlichem Druck auf das Personal mit allen seinen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitenden und die Sicherheit der Reisenden.

Einkommen: SBB fordert Streichung verschiedener Zulagen, was bei den Betroffenen zu massiven Einbussen führen kann.

Konkrete Beispiele:

- Teamleiter Logistik, 32-jährig, verheiratet: Lohnauszahlung CHF 5497.85, Zulagen CHF 841.55
- Zugchef international, 45-jährig, geschieden, 1 Kind: Lohnauszahlung CHF 5783.15, Zulagen CHF 723.20
- Lokomotivführer Personenverkehr, 44-jährig, verheiratet, 2 Kinder: Lohnauszahlung CHF 7320.65, Zulagen CHF 1'332.55

Kündigungsschutz: Heute "Contrat social", in dem sich die SBB verpflichtet, keine Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen auszusprechen. Als Gegenleistung gewähren die Gewerkschaften die absolute Friedenspflicht. Neu will die SBB den Aufenthalt im eigenen Programm "Neuorientierung und Arbeit" zeitlich befristen.

Generelle Haltung des SEV: Der neue GAV muss zum bisherigen mindestens gleichwertig sein, das heisst, allfällige Verschlechterungen in einem Punkt müssen durch entsprechende Verbesserungen an andern Orten ausgeglichen sein. Eine Aufweichung des Kündigungsschutzes kommt nicht in Frage.

Allgemeines Anliegen:

GAV für alle. Der SEV setzt sich für Rahmenverträge in Branchen und Regionen ein, um Sozialdumping im liberalisierten Verkehrsmarkt zu verhindern. Der GAV SBB ist dabei richtungsweisend für alle Unternehmen des öffentlichen Verkehrs.

Peter Moor-Trevisan, Informationsbeauftragter SEV

* * * * *