

Strategiepapier von Arbeitgebern gegen Lohnerhöhungen.

„Zusätzliche Ferien ablehnen“

Dass Arbeitgeber gewerkschaftliche Forderungen nicht freudestrahlend' entgegennehmen und nicht jedes Begehren akzeptieren, ist nichts Neues. Es ist freilich verständlich, dass eine Unternehmensleitung einen anderen Standort markiert als die Arbeitnehmer. Bei gutem bis sehr gutem Geschäftsgang müssten jedoch Arbeitgeber ein Einsehen haben, ihre Arbeiter und Angestellten am Mehrertrag teilhaben zu lassen. Diese Einsicht fehlt aber in einigen Arbeitgeberkreisen.

So auch beim Handels- und Industrieverein Zofingen. Er hat an seine Mitgliedfirmen am 26. September 1986 ein Schreiben versandt, das die Arbeitgeber-Strategie für Lohnverhandlungen umreisst. Fazit des Unterrichts für die Unternehmer: Das Lohnniveau muss möglichst auf dem Stand der Rezessionsjahre eingefroren bleiben, denn man kann ja nie wissen, ob es wieder wirtschaftliche Rückschläge gibt. Tritt dies ein, dann werden allerdings auch niedrig entlöhnte Arbeitskräfte einfach auf die Strasse gestellt. Aus der Sicht des Zofinger Industriellenvereins haben die Arbeitnehmer zwar die Lasten schlechter Konjunktur mitzutragen, wenn der Betrieb jedoch floriert, sollen sie am Mehrgewinn nicht beteiligt werden.

Die „sehr geehrten Damen und Herren“, wurden wie folgt instruiert:

„Das schon wieder näherrückende Jahresende stellt jede Unternehmung erneut vor wichtige, zukunftssträchtige lohnpolitische Entscheidungen. Mit diesem Schreiben möchte Ihnen der Vorstand ein weiteres Mal in empfehlendem Sinn mit Richtlinien behilflich sein. Wenn auch das laufende Geschäftsjahr im ganzen als gut bezeichnet werden darf muss doch jederzeit mit abrupten Änderungen der Gesamtlage gerechnet werden. Eine grundsätzlich zurückhaltende Lohnpolitik ist deshalb nach wie vor richtig und angezeigt. Diese Beurteilung der Lage führt zu folgenden Empfehlungen:

- Keinen extremen Lohnforderungen nachgeben, um zu vermeiden, dass sich das gesamte Lohnniveau auf einer Höhe einpendelt, welche sich bei plötzlich eintretenden Störungen der Konjunktur als schwere Belastung erweisen könnte.
- Auch in Zukunft bei allen lohn- beziehungsweise personalpolitischen Fragen die aktuelle Lage der Firma vorab im Auge behalten und das Schwergewicht auf die individuelle Leistung legen.
- Generelle Lohnerhöhungen sollten sich höchstens im Rahmen des Teuerungsausgleichs halten, wobei immer wieder versucht werden soll, den vertraglich fixierten Teuerungsausgleichsmechanismus auszumergen.
- Weitere Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich sind auch inskünftig konsequent zu bekämpfen. Bei aller notwendigen Flexibilität in Lohn- und Personalfragen, unbedingt sprunghaftes Vorgehen vermeiden und Konstanz auf längerer Sicht anstreben.
- Zusätzliche Ferien sind abzulehnen.
- In Verträgen den Einbau einer Krisenklausel durchsetzen. Zur Verdeutlichung des Begriffs „Krisenklausel“ sei als Beispiel deren Formulierung im Vertrag einer Mitgliedfirma angeführt: „Sollte der Arbeitgeber aufgrund einer ausserordentlichen Situation nicht in der Lage sein, die volle Teuerung auszugleichen, so kann er Verhandlungen über den Teuerungsausgleich verlangen. Den Vertragspartnern wird zur Erarbeitung einer Stellungnahme ausreichender Einblick in die Bücher und die betriebswirtschaftlichen Unterlagen gewährt.“ Führen diese Verhandlungen zu keiner Einigung, sollte eine solche über das Kantonale Einigungsamt, im Schiedsgerichtsverfahren, gesucht werden.
- Auf neue, in ihrer Art noch nicht bekannte Forderungen der Gewerkschaften ohne vorherige Konsultation der Arbeitgeberorganisationen nicht eingehen.

Wir, hoffen, dass die vorstehenden Richtlinien Ihnen dienen werden. Ihre Befolgung trägt zu einer vernünftig koordinierten Lohnpolitik unserer Mitglieder bei. Unsere Richtlinien decken sich mit denjenigen der übergeordneten Verbände und liegen im Interesse der gesamten Wirtschaft. Ganz besonders helfen sie, Arbeitsplätze für die Zukunft sichern.“

Dass Arbeitgeber mit einer solchen Mentalität „Arbeitsplätze für die Zukunft sichern“ werden, ist nicht anzunehmen.

Berner Tagwacht, 18.12.1986.

Berner Tagwacht > Unternehmerorganisationen. Programm. TW, 1986-12-18