

Flash – Thema „der Lohn“

Produktion: Dienstag, 08. Oktober 2013
Form der Präsentation: Interview
Teilnehmer: Werner Baumann, Moderator (schwarz)
Daniel Schenker, HR-Experte (blau)

Daniel Schenker, im Oktober, spätestens in November oder Dezember wird in den Unternehmungen über die zu erwartende Lohnerhöhung gesprochen. Der Lohn ist generell ein ganz heisses Thema, denken wir doch nur an die 1:12 Initiative. Darf sich Herr und Frau Schweizer für das kommende Jahr über eine Lohnerhöhung freuen?

HumanFlow: Da hängt natürlich immer auch von der Branche und den Möglichkeiten innerhalb der Unternehmung ab. Generell ist jedoch positiv zu vermerken, dass rund zwei Drittel aller Arbeitgeber planen, die Gehälter für das Jahr 2014 zu erhöhen, und zwar um durchschnittlich 0.7 %.

Das ist aber nicht gerade eine Menge – sind damit die Gewerkschaften zufrieden.

HumanFlow: Natürlich nicht, die Gewerkschaften fordern eine Lohnerhöhung von 1.5 % bis 2.0 %.

Diese Forderung finde ich noch moderat, von den Gewerkschaften bin ich andere Töne gewohnt.

HumanFlow: In Zeiten hoher Teuerung werden auch andere Lohnsprünge von den Gewerkschaften gefordert, und damit habe ich einen zentralen Punkt erwähnt, wir erwarten auch für das nächste Jahr nicht mit einer hohen Teuerung, so dass sich der Reallohn im Durchschnitt um 0.5 % erhöhen sollte.

Neben der Teuerung sich die Gehälter auch konjunkturabhängig?!

*HumanFlow: Nicht nur aber **natürlich auch**. In einer **Hochkonjunktur** sind auch die **Kassen** der Unternehmungen **besser gefüllt** und so sind sie auch eher in der Lage, mehr zu bezahlen! In einer **Rezession** sind Forderungen nach **höheren Löhnen schwieriger durchzusetzen**.*

Könnte es aber in Bezug auf die Attraktivität des Arbeitgeber resp. der Senkung der Fluktuation nicht auch sinnvoll sein, in wirtschaftlich schlechteren Zeiten eine Lohnerhöhung zu gewähren.

*HumanFlow: Absolut; aber wie schon erwähnt, muss natürlich von Seiten der Unternehmung auch **die entsprechende Finanzkraft** vorhanden sind. Es zeigt sich aber, dass **Arbeitgeber** in **Zeiten von Rezession auf die Arbeitnehmer grösseren Druck**, u.a. auch auf den Lohn, ausüben, **dies mit einer hohen Fluktuation in wirtschaftlich besseren Zeiten büssen**.*

Was gibt es denn noch für Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehaltes neben der Finanzkraft des Arbeitgebers und der allgemeinen wirtschaftlichen Lage?

HumanFlow: Die Höhe des Gehaltes ist u.a. auch von der **individuellen Leistung** des Mitarbeitenden, des **Marktes**, der **Funktion**, der **Branche** und des **Standortes** abhängig.

Und vom Goodwill des Chefs?!

HumanFlow: Dies dürfte natürlich nicht der Fall sein, damit meine ich dass die Löhne auf der Sympathieebene angesetzt werden. **Aber wo es Menschen gibt da sind auch solche Faktoren leider nie ganz ausgeschlossen.**

Der Vorgesetzte kann es ja sehr subtil anstellen, indem der einen Mitarbeitenden in der Leistungsbeurteilung beim Mitarbeiterbeurteilungsgespräch besser bewertet.

HumanFlow: Das ist richtig und wir können daraus lernen, **dass es den absolut gerechten Lohn nie für alle geben wird** und wo **Menschen andere Menschen** beurteilen, da ist der **Sympathie Effekt nie ganz auszuschliessen**. Ich gehe aber davon aus, dass dies die **Ausnahme** ist. Wenn jedoch ein **Arbeitnehmer** das Gefühl hat, dass er **klar zu wenig verdient** und seine Leistungen nicht honoriert werden, dann wird er früher oder später **einen neuen Arbeitgeber suchen**.

Zurück zur Festsetzung der Lohnhöhe; welche Faktoren sind die Wichtigsten?

HumanFlow: Zuerst muss einmal die **Funktion** anhand einer **Arbeitsplatzbewertung** bewertet werden; da spielen Faktoren wie, **Verantwortung, Anforderungen, Aufgaben, Kompetenzen des Stelleninhabers eine Rolle**. Die **Anforderungen** sind natürlich gekoppelt mit den **Qualifikationen (Aus- und Weiterbildung) der Mitarbeitenden**. Anhand **dieser Kriterien** wird ein **Zielband des Gehaltes** definiert. Weiter ist der **Arbeitsmarkt** entscheidend; die **Preise oder in diesem Fall die Gehälter** werden wie in jedem Markt nach **Angebot und Nachfrage** erstellt. Und der dritte äusserst wichtige Einflussfaktor ist die **individuelle Leistung!**

Als älterer Arbeitnehmer müsste ich jetzt aber protestieren und fragen, spielt die Erfahrung denn keine Rolle mehr!

HumanFlow: Sie spielt heutzutage **eine untergeordnete Rolle!** Das tönt jetzt ein wenig abstossend für die älteren Arbeitnehmer. **Die Erfahrung ist ein Bestandteil des Faktors Leistung!** Wenn ein Mitarbeiter **dank seiner Erfahrung eine bessere Leistung erbringt**, dann hat er natürlich **auch Anspruch auf eine höhere Gehaltsentschädigung**.

Kannst Du dies in einem Beispiel ausdrücken; ältere Mitarbeitende sind z.B. dank ihres höheren Alters körperlich doch nicht mehr so leistungsfähig wie jüngere

HumanFlow: Dafür ev. schlauer, so dass sie dieses Manko anderweitig wettmachen können. Zudem muss auch klar gesagt werden, **dass ältere Mitarbeiter in der heutigen Zeit bis ins hohe Alter über eine hohe körperliche Leistungsfähigkeit** verfügen; Du musst nur einmal die **Jahrgänge der Volksläufe studieren**. Als konkretes Beispiel kann ich z.B. einen **Verkaufsberater** aufführen, der dank **seiner Erfahrung auf Kundenreklamationen gelassener reagiert** als ein junger Mitarbeitende und so den Kunden besser beraten kann resp. ihn dazu bringen, nicht einen anderen Anbieter zu suchen.

Mich interessiert noch der Arbeitsmarkt. Kann ich aus Deiner Aussage ableiten, dass je nach Beruf der Arbeitnehmer mehr oder weniger Lohn verlangen kann.

HumanFlow: **Wie höher die Nachfrage – die Nachfrage sind die Arbeitgeber – nach Berufsleuten ist, desto besser ist die Ausgangslage in den Lohnverhandlungen für**

den Arbeitnehmer. Das Ausnützen dieser Situation kann sich jedoch bei veränderter Wirtschaftslage wieder rächen, sowohl für den Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber! Welche Berufsleute sind zur Zeit sehr gefragt

HumanFlow: Im Moment fast alle. Sehr prekär ist die Lage bei praktisch allen industriellen Berufen wie vom gelernten Polymechaniker bis zum Ingenieur allen Fachrichtungen.

Aus Deiner Aussage höre ich richtig heraus, dass v.a. gelernte Berufsleute gefragt sind.

HumanFlow: Genau, und dies war schon immer so und wird auch immer so bleiben! Gut, im Moment sind auch sehr viele ungelernte resp. angelernte Berufsleute gefragt aber sobald sich die Arbeitsmarktsituation wieder ein wenig verschlechtert, haben diese Personengruppen wieder schlechtere Karten in der Hand sprich müssen als erste damit rechnen, den Arbeitsplatz zu verlieren!

Gelernte Arbeitskräfte sind daher weniger von Arbeitslosigkeit betroffen.

HumanFlow: im Grundsatz ja, aber je nach Berufsbild müssen auch gelernte Fachkräfte sich anders ausrichten, ich denke da z.B. an die Druckindustrie, da sind dank oder in diesem Fall wegen dem technologischen Fortschritt neue Berufsbilder entstanden. Oder z.B. ein Konstrukteur, der keine Kenntnisse von CAD Programmen besitzt, hat es ebenfalls sehr schwer, eine Anstellung zu finden. Aber es lohnt sich in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit für junge Menschen immer, eine fundierte Ausbildung zu machen.

Zurück zur Bildung. Stimmt meine Feststellung, dass nicht nur eine fundierte Ausbildung, sondern es auch in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und auch auf den Lohn entscheidend sein kann, auch später wieder einmal den Schulbank zu drücken

HumanFlow: Absolut, dazu gibt es einen passenden englischen Ausdruck – „long life learning“, d.h. immer wieder offen sein für Weiterbildungen, die Augen offen zu halten und sich zu fragen, welche Kenntnisse sind auch morgen noch gefragt. Die ganze Lohnfrage kann eigentlich auf einen einzigen Nenner reduziert werden, wer mehr weiss und mehr kann, verdient mehr!