

# Die Lohnschere zwischen Service public und Gewerbe

**Was sind gerechte Gehälter? Welche Saläre müssen mit welchen verglichen werden? Wann werden Einkommensunterschiede zum Problem der Volkswirtschaft? Und: Dürfen die Personalkosten als Instrument der Krisenbewältigung eingesetzt werden?**

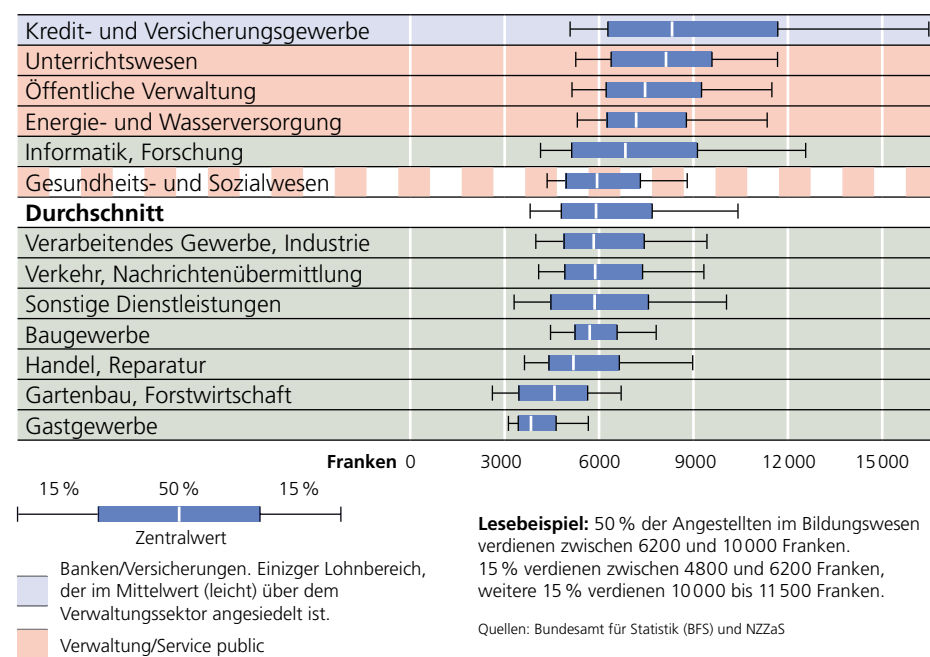
Vorab dies: Ich mag allen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sehr gut Verdienenden ihre Saläre von Herzen gönnen (und hoffe, sie kurbeln mit ihrer gehobenen Kaufkraft auch den Konsum an!). Aber: Wenn man die enormen Differenzen der Einkommen im öffentlichen Dienst gegenüber jenen in den KMU (Gewerbe, Industrie) innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten zur Kenntnis nimmt, wirds schwer, die erschreckenden Unterschiede zu rechtfertigen. Doch betrachten wir die Situation anhand konkreter Beispiele oder Ereignisse.

## Lohnbestimmung im öffentlichen Sektor

Bern, Anfang Februar 2009 – nur wenige Wochen nach einer rückwirkenden (!) Lohnerhöhung fürs 2008: Die starken Verbände des bernischen Staatspersonals (BSPV), der bernischen Lehrerinnen und Lehrer (Lebe) und die mächtige Gewerkschaft VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) schicken ihre Gehaltsforderungen für 2010 (!) an die Kantonsregierung: 2.5 % mehr werden verlangt. Der bernische Finanzminister, Regierungsrat Urs Gasche (BDP) verkündet postwendend – noch vor etwelchen Verhandlungen – im Regionaljournal von Radio DRS Bern, die Forderungen der Staatsgewerkschaften seien «eine taugliche Basis», aber an der

## Wo sich wie viel verdienen lässt

Monatliche Bruttolöhne 2006 nach Branchen



oberen Grenze. Diese strategisch und taktisch naive Aussage erfolgt am Anfang einer sich konkret abzeichnenden schweren Konjunkturkrise, und erst noch für Beschäftigte, welche ohnehin schon über sehr hohe Gehälter und die höchsten sozialen Absicherungen verfügen.

Der Privatwirtschaft stehen die Haare zu Berge. Wie sollen Arbeitgeber aus Handel, Handwerk und Gewerbe, meist KMU, angesichts drohender

Wirtschaftseinbussen, Produktivitätsrückgängen, eventueller Stellenabbaupläne oder Kurzarbeitsübungen ihrem Personal erklären, dass sie die Gehälter, wenn nicht überprüfen, so doch einfrieren müssen?

## Lohn = die «Be-Lohnung» der Produktivität

Selbst Karl Marx wusste, dass Kapital aus Produktivität entsteht; Lohn ist das, was aus der



**Der Autor**  
Lahor Jakrlin, 53,  
Bernischer Publizist und Werber.  
Kontakt: jakrlin@fruitcake.ch

## Gehaltsexzesse am unteren und oberen Ende der Lohnskala

Wie sollen ein Familienvater oder eine Alleinerziehende mit einem oder zwei Kindern ihren Lebensunterhalt mit 3000 oder noch weniger Franken im Monat bestreiten? Unabhängig davon, dass bei solchen Einkommen in der Regel die Steuerrechnung und die Krankenkassenprämien wegfallen, sind solche Löhne schon für Kleinfamilien die sichere Armutsfalle. Solche Gehälter, ob mit oder ohne Ergänzungsleistungen, sind ein Skandal und dürften nicht sein. Weder im Handel, noch im Handwerk und erst recht nicht im Gastgewerbe.

Ebenso verwerflich sind Gehälter von über 400'000 Franken bis in die Millionen bei Managern – unab-

hängig davon, ob sie in Staatsdiensten oder in der Privatwirtschaft stehen. Dabei geht es um die Tatsache, dass solche Monsterlöhne und -Bonis ohne persönliches finanzielle Risiko erwirtschaftet werden. Mit andern Worten: Angestellte in Spitzenfunktionen spielen Roulette ... aber ohne dabei einen eigenen Einsatz zu riskieren. Der Begriff «Abzocke» ist völlig gerechtfertigt.

Kein Exzess hingegen sind hohe Einkommen bei selbständig Erwerbenden oder Investoren: Ihre Einkünfte sind die Be-Lohnung eingegangener Risiken. Und diese Dividenden sind es, welche die Wirtschaft voranbringen.



## Der öffentliche Dienst bedient am besten sich selbst.

Produktion von Mehrwerten entsteht. Mehrwerte entstehen aus (dem Verkauf) der Veredelung von Rohstoffen, Fabrikaten, Kulturgütern oder spezifischen Dienstleistungsprodukten, wobei Qualität und Nachfrage die Preise bestimmen. Mit andern Worten: Nur wo der Markt – also der Konkurrenzettbewerb – spielt, entstehen realistisch erklärbare Gehälter. Höhere Mengen bringen mehr als kleinere, bessere Hotels sind teurer als weniger gute, von Hand produzierte Markenuhren wertvoller als roboterfertigte Fernostkopien, Kaschmir ist aufwändiger als Polyester ... je höher die erschaffenen Mehrwerte oder der persönliche Arbeitseinsatz, umso höher steigen die entsprechenden Gehälter. Sollte man meinen.

## Buchhändlerin vs. Oberstufenlehrer

Sobald der öffentliche Dienst mit der Privatwirtschaft verglichen wird, zeichnet die Lohn-Realität ein anderes Bild. Eine gelernte Buchhändlerin, nicht selten mit einer gymnasialen Ursprungsausbildung, verdient als normale Angestellte zwischen 3'500 und 4'500 Franken im Monat. Die Regel liegt in der Mitte, also bei etwa 4'300 Franken. Dafür arbeitet sie mit einer hohen Präsenzzeit – von Ladenöffnung bis Ladenschluss (von Abendverkäufen und Samstagsarbeit nicht zu reden). Ferien: 4 – 5 Wochen.

Ihr Nachbar, Lehrer an einer Sekundarschule, mit 13 Wochen Ferien (sowie weiteren fünf bis zehn

frei verfügbaren Tagen für die «individuelle Fortbildung») und Schulpensen von knapp 30 Lektionen wöchentlich bringt es auf 8'500 bis weit über 11'000 Franken. Mit garantierter jährlicher Lohnerhöhung.

Beide, Buchhändlerin und Lehrer, verkaufen Wissen, der Lehrer verdient aber, mit viel geringerem Aufwand, das Zwei- bis Dreifache. In diesem Sinne sind beide Gehaltssysteme – aus kontroversen Gründen – schlicht unsozial.

## Die ewige Frage nach dem gerechten Lohn

Wie bei allem, geht es auch bei der Bestimmung des «richtigen» Gehalts um die Verhältnismässigkeit. Doch alles ist relativ. Paradoxerweise «stimmen» beide genannten Gehälter: Der Buchhandel kann nicht mehr erwirtschaften (und ergo nicht mehr bezahlen), und die Beamtenschaft und Lehrer/innen nehmen sich, was ihnen der Staat aufgrund sich selbst verordneter Gehälter gibt. So bezahlen die wenig Verdienenden aus Handwerk, Handel, Gewerbe und Gastgewerbe mit ihren Steuern und Gebühren die Gehälter der exzellent entlohnten «Mitbürger/innen» im öffentlichen Dienst.

«Eine absolute Lohngerechtigkeit wird es nie geben», sagt der Direktor des Instituts für Organisation und Personal an der Universität Bern, Norbert Thom (NZZaS vom 8.2.2009). Recht hat er. Denn nicht nur ist ein Vergleich innerhalb von

Branchen schwierig – wie soll ich meinen Kindern erst die Einkommensunterschiede zwischen den Ländern und Kontinenten erklären? Schon die Kassiererin bei der Migros, mit mickrigen unter 4'000 Franken, verdient das Zehnfache ihrer Kollegin in vielen EU-Ländern ... und das vielleicht Hundertfache von Berufsgenossinnen in der dritten Welt.

Das internationale Lohngefälle ist also riesig – jenes nationale zwischen dem öffentlichen Dienst und den KMU vergleichsweise «nur» absurd (siehe Grafik vom Bundesamt für Statistik).

Ein gerechter Lohn muss zumindest nach unten begrenzt sein: Wer seine Arbeit gut macht und voll arbeitet, muss davon in Würde leben und die Altersvorsorge vorfinanzieren können.

Gibt es auch eine Begrenzung nach oben? Nein, es gab sie weder in der Planwirtschaft des Sozialismus, wo zwischen den Einkommen der Partei- und Gewerkschaftsbonzen mit ihren Datschas sowie der arbeitenden Masse Lichtjahre lagen, noch heute, wo Bankangestellte in höchsten Kadern teilweise über eine Million Franken monatlich abräumen. Beide Lohn-Systeme sind in einem Höchstmass ungerecht.

## Es fehlen Kontrollmechanismen

Nach den Boni-Exzessen kam berechtigterweise lautstarke Kritik auf – nicht nur von der Linken! Auch «der Mann und die Frau von der Strasse» haben kein Verständnis für die Selbstbedienungsmentalität vieler Manager. Der Ruf nach Beschränkung und Kontrolle wird laut. Vermutlich wird die Situation zu zwei Massnahmen führen. Einerseits zur partiellen Haftung des Managements («Mali» statt Boni bei schlechtem Geschäftsgang) und andererseits mit einer Mitsprache der Aktionäre bei der Festsetzung von Gehältern. So, wie das in den meisten KMU automatisch seit je her geschieht.

Doch auch der Staat muss lernen, dass die (Lohn-) Bäume nicht in den Himmel wachsen. Mässigung ist dringend angesagt. Gerade jetzt, wo in Gewerbe und Industrie ein Beschäftigungsrückgang Tatsache ist, die Schweiz laufend an Vorsprung (sprich Produktivität) gegenüber Schwellenländern in Mitteleuropa und Fernost einbüsst und auch der Finanzplatz Schweiz geschwächt wurde, erhalten Ansprüche der Beamtenschaft nach Gehaltserhöhungen (und damit einhergehend die Erhöhung von Staatsquote und Steuern) einen Beigeschmack – einen üblen.