

Gebäudetechnik

Einigkeit zwischen suissetec und Gewerkschaften

Der bis Ende 2012 gültige Gesamtarbeitsvertrag zwischen suissetec und den Gewerkschaften Unia und Syna wurde diesen Sommer stillschweigend um ein weiteres Jahr verlängert. Peter Schilliger, Zentralpräsident von suissetec, sieht auch mittelfristig keinen Anlass für markante Veränderungen.



Peter Schilliger ist Zentralpräsident des Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverbands suissetec und Mitglied im Leitungsgremium der Spida Sozialversicherungen. Der Präsident der FDP des Kantons Luzern ist in Bern Nachfolger des verstorbenen Nationalrats Otto Ineichen.

(Foto: apimedia)

Gewerbe Luzern: Peter Schilliger, in vielen Branchen wird hart um Anpassungen im Gesamtarbeitsvertrag gekämpft. Bei suissetec aber scheint Eintracht zu herrschen.

Peter Schilliger: Auch bei uns wird oft mit harten Bandagen gekämpft und gibt es etwa Differenzen. Diese werden jedoch nicht, wie dies andere Verbände tun, nach aussen getragen oder gar medial inszeniert. Denn das Wohl der Mitarbeitenden steht beiderseits im Zentrum.

Was verändert sich durch die Vertragsverlängerung für die GAV-Unterstellten?

Ab dem 1. Januar 2013 haben Mitarbeitende zwischen 20 und 35 Jahren neu 25 statt 24 Ferientage zugute. Das ist die einzige Änderung.

Ende 2013 läuft der GAV endgültig aus. Wird bereits entsprechend verhandelt?

Ja. Die Gewerkschaften haben uns, wie stets vor Verhandlungen, einen umfangreichen Wunschzettel vorgelegt. Unsere Aufgabe ist es nun, diesen Wunschzettel zu relativieren, schlicht und einfach aus ökonomischen Gründen. Denn der GAV darf die Arbeitgeber auch in Zukunft nicht mehr kosten. Bei Zugeständnissen unsererseits muss seitens der Arbeitnehmer in einem anderen Bereich eine Kompensation erfolgen. Der GAV muss für die Unternehmer tragbar bleiben.

Wie meinen Sie das?

Die Marktverhältnisse und Preisstrukturen, in denen unsere Branche agiert, lassen den Betrieben wenig Marge. Gerade bei zentralen Anliegen der Gewerkschaften wie Lohnanpassungen oder Anhebung der Mindestlöhne gibt es kaum Spielraum. Umso weniger als allfällige Lohnmehrkosten ertragsseitig nicht kompensierbar sind. Wir können ja bei unseren Kunden nicht einfach die Preise um drei, vier Prozent anheben. Ausserdem stört mich, dass die Berufsattraktivität von gewissen öffentlichen Kreisen an der Höhe des Mindestlohns gemessen wird.

Gönnen Sie Ihren Mitarbeitenden keinen höheren Grundlohn?

Doch, aber mit der Erhöhung des Mindestlohns würde sich die Lohnschere innerhalb eines Betriebs automatisch verringern. Diese Schere ist nötig, um qualifizierte, selbständig arbeitende Angestellte zu belohnen und damit vom Berufseinsteiger und schwächer Qualifizierten auch gehaltsmässig zu unterscheiden. Steigen die Mindestlöhne, werden unsere Unternehmer weniger bereit sein, schwächer Qualifizierte zu beschäftigen. Die gesellschaftlich so wichtige Integrationsfunktion würde darunter leiden.

Wie stehen Sie zur regelmässig gestellten Forderung «flexibler Altersrücktritt» FAR?

Ich lehne eine durch fixe Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge vorfinanzierte Versicherungslösung strikte ab. Die Idee des FAR ist zwar im Grundsatz vernünftig. Zweifellos gibt es Mitarbeitende, die ab 60 Jahren mit den Kräften an ihre Grenzen stossen. Dies mit einer allgemein gültigen Arbeitgeberprämie zu finanzieren, erachte ich aber als falsch. Vielmehr plädiere ich für individuelle Lösungen. In meinem eigenen Betrieb konnten wir bisher für solche Mitarbeiter spezielle, den Fähigkeiten angepasste Arbeitsbereiche schaffen, die auch für unser Unternehmen einen Mehrwert schufen. Solch erfahrene Leute gilt es unbedingt im Betrieb zu behalten, erst recht beim aktuellen Fachkräftemangel. Doch wenn ich sehe, wie selten Arbeitnehmer in unseren Branchen überhaupt frühpensioniert werden, frage ich mich, ob da die Gewerkschaft nicht ein Problem künstlich aufbläst. Fakt ist: Mehr Abgaben und Prämien sind für den Arbeitgeber schlicht nicht mehr finanzierbar. Wenn überhaupt, dann höchstens über eine freiwillige Vorfinanzierung, wie etwa die «Sparlösung 3a».

Was beinhaltet die Idee «Sparlösung 3a»?

Der Mitarbeitende allein trägt die Prämien für diese freiwillige Vorsorge. Sie würde nicht über Lohnabzüge und Arbeitgeberanteile dem GAV Unterstellten erhoben. Denkbar wäre auch ein steuerbefreites Einzahlen von Überzeit-Guthaben. Das hätte den grossen Vorteil, dass der Arbeitnehmer in jedem Fall von seinen einbezahlten Prämien profitiert. Wechselt er die Branche, nimmt er den angesparten Beitrag mit und bezahlt am neuen Arbeitsort die Beiträge weiter ein.

Die Fragen stellte Alex Piazza.