

Medienkonferenz vom 7. November 2011

«Frankenstärke und Arbeitsmarkt: Arbeitgeber und Politik sind gefordert»

Es gilt das gesprochene Wort

Überbewertung des Frankens: Was aus Sicht der Arbeitgeber zu tun ist

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweiz hat turbulente Monate hinter sich und steuert wegen der weltweiten Finanzprobleme auf schwierige Zeiten zu. Politik und Wirtschaft stehen vor grossen Herausforderungen, deren genaue Konturen noch nicht sichtbar sind und deshalb in der breiten Bevölkerung unterschätzt werden – noch geht es unserem Land ja insgesamt gut. Von dieser täuschenden Momentaufnahme muss sich das neu gewählte Parlament lösen, wenn es die nächste Legislatur in Angriff nimmt.

Forderungen für die Legislatur

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands lautet die Losung für die kommenden Jahre: «Standortstärken erhalten – Reformanstrengungen intensivieren». Ich will hier kein detailliertes arbeitgeberpolitisches Legislaturprogramm entwickeln, sondern beschränke mich auf eine Zusammenfassung unserer wichtigsten Forderungen im Telegrammstil:

1. Die bestehende Arbeitsmarktflexibilität muss erhalten bleiben. Einschränkungen dieser Flexibilität durch neue Regulierungen wie gesetzliche Mindestlöhne, eine allgemeine Sozialplanpflicht oder schärfere Kündigungsschutzbestimmungen sind konsequent abzulehnen. Das Gleiche gilt für eine Erhöhung des gesetzlichen Ferienanspruchs, auf den Herr Martz noch speziell eingehen wird.
2. Die im letzten Jahrzehnt realisierte Öffnung zum europäischen Arbeitsmarkt muss fortgeführt werden. Die Zuwanderungsinitiativen, welche das Freizügigkeitsabkommen CH – EU und die ganzen Bilateralen I aufs Spiel setzen, sind dementsprechend zu bekämpfen.
3. Die Sanierung der Invalidenversicherung muss mit einer konsequenten Umsetzung der IV-Revisionen 5 und 6a sowie mit der raschen Verabschiedung der IV-Revision 6b zu einem erfolgreichen Ende gebracht werden.
4. Die Parameter der beruflichen Vorsorge, insbesondere der Mindestumwandlungssatz, sind rasch der steigenden Lebenserwartung und den sinkenden Kapitalmarktrenditen anzupassen.
5. Der Prozess zur 12. AHV-Revision ist zügig voranzutreiben. Das Rentenalter muss flexibilisiert und erhöht werden, um unser zentrales Sozialwerk mit der demografischen Entwicklung in Einklang zu bringen.

Wir melden nicht nur Forderungen an, sondern sehen auch uns selbst in der Pflicht. Zum Beispiel bei der Integration behinderter Menschen ins Erwerbsleben, zu welcher die Arbeitgeber einen besonderen Beitrag zu leisten haben. Oder bei der Überzeugung der Arbeitgeber, dass die Anstellung älterer Arbeitnehmer eine personalpolitische Selbstverständlichkeit werden muss. Und generell bei der Pflege der Sozialpartnerschaft, mit welcher wir die regulierende Politik auf Distanz halten können.

Der Franken ist nach wie vor stark überbewertet

Besondere Verantwortung tragen die Arbeitgeber, wenn sie mit ihren Unternehmen der anhaltenden Frankenstärke Paroli bieten wollen. Zurzeit ist dies die wichtigste Herausforderung. Zuerst der schweizerischen Exportwirtschaft und dann der schweizerischen Wirtschaft insgesamt – verdient doch die

Schweiz mehr als jeden zweiten Franken im Ausland. Diese Herausforderung ist mit der Fixierung einer Untergrenze für den Euro-/Franken-Kurs durch die Nationalbank noch lange nicht gemeistert. Auch bei den aktuellen Wechselkursen ist die internationale Wettbewerbsfähigkeit der schweizerischen Export- und Tourismusleistungen stark beeinträchtigt. Das zeigt sich deutlich bei einem Blick auf die Arbeitskosten und die Lohnstückkosten. Und die negativen Folgen der gesunkenen internationalen Wettbewerbsfähigkeit schlagen sich immer mehr in der Entwicklung der Exporte und der Logiernächte nieder. Diese Entwicklungen würden bei einem Rückgang der Weltkonjunktur noch stärker ins Negative gedrückt und bald auf die Binnenkonjunktur durchschlagen – ein Rezessionsszenario, das leider nicht ausgeschlossen werden kann.

Es drohen Strukturschäden in der Schweizer Wirtschaft

Wenn der Franken längerfristig zwischen 1.20 und 1.24 zum Euro bzw. zwischen 85 und 90 Rappen zum Dollar verharrt, dann drohen erhebliche Strukturschäden in der schweizerischen Wirtschaft. Das ist ein schleichender Prozess. In der ersten Phase reagieren die Unternehmungen mit der Verlagerung ihrer Einkäufe ins Ausland – was ihre inländischen Zulieferer trifft. Dann nehmen sie Margeneinbussen in Kauf – was ihre künftige Investitions- und Innovationskraft schmälert oder sie gar in die Verlustzone bringt. Und weil sie auf diesem Weg ihre Zukunft gefährden, beginnen sie Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern oder abzubauen. Diese Arbeitsplätze kommen in der Regel nicht wieder zurück, d.h. die Überbewertung des Frankens gefährdet die langfristige Entwicklung einer starken, diversifizierten Wirtschaft und Beschäftigung in der Schweiz.

Massnahmen gegen die Frankenstärke im Personalbereich müssen möglich sein

Grosse Teile der Exportindustrie und des Tourismus sind auch mit umfangreichen «Fitnessprogrammen» erst bei Kursen zwischen 1.30 und 1.40 wieder einigermaßen wettbewerbsfähig. Der faire, kaufkraftbereinigte Frankenkurs dürfte sogar über 1.40 liegen. Wir sind deshalb mit den Gewerkschaften einig, dass uns nur eine weitere deutliche Schwächung des Frankens aus dem drohenden Krisenmodus herausführt. Aber es genügt nicht, diese Abschwächung einfach ultimativ von der Nationalbank zu fordern, denn diese kann nicht beliebig gegen die Märkte operieren. Und es ist falsch, wenn gewerkschaftliche Kreise unter Verweis auf das grundlegende Wechselkursproblem Massnahmen im Personalbereich, wie Arbeitszeitverlängerungen, Lohnzahlungen in Euro oder Lohnsenkungen, rundweg ablehnen. Wir sind vielmehr der Auffassung, dass solche Massnahmen den Unternehmungen in gewissen Fällen ermöglichen, den Beschäftigungsabbau am Standort Schweiz zu mindern und/oder hinauszuzögern, bis der Frankenkurs wieder auf einem vernünftigen Niveau steht.

Massnahmen im Personalbereich sind als Notmassnahmen verantwortungsvoll einzusetzen

Allerdings müssen die Massnahmen gewisse Voraussetzungen erfüllen, damit sie arbeitgeberpolitisch vertretbar sind:

- Erstens gilt der Grundsatz **Keine Personalmassnahmen ohne Not**. Die Massnahmen sollen einen notwendigen und sinnvollen Beitrag zur Verbesserung einer existenziell bedrohten Konkurrenzfähigkeit leisten. Es geht um die Vermeidung/Verminderung von Stellenabbau und Stellenverlagerung, d.h. die Massnahmen sollen nicht opportunistisch zur Optimierung der Ertragslage dienen.
- Zweitens müssen die Massnahmen Teil eines **kohärenten und zielführenden Massnahmenpakets** sein. Sie sollen die Grundsätze der Opfersymmetrie bzw. der Solidarität im Unternehmen beachten und beispielsweise auch die Kader in die Pflicht nehmen.
- Drittens sollen die Massnahmen nicht nur rechtlich korrekt (d.h. unter Beachtung der gesetzlichen und eventueller Gesamtarbeitsvertrags-Bestimmungen), sondern im **transparenten Dialog**

log mit den Arbeitnehmenden eingeführt werden. «Überzeugen nicht diktieren» lautet die Maxime, damit die Massnahmen zielführend sein und rechtliche Schwierigkeiten vermieden werden können.

- Viertens ist eine **periodische Überprüfung** der Massnahmen mit der Möglichkeit revolvierender Erneuerungen vorzusehen. Fallbezogene Korrektur-, Ausstiegs- und Entschädigungsklauseln (z.B. Bezahlung der Mehrstunden oder Kompensation der Lohnkürzung bei unerwartet positivem Verlauf) erlauben eine faire Adressierung der Risiken und Chancen. Dagegen dürfen Stellengarantien nur bei sehr hoher Einlöse-Wahrscheinlichkeit abgegeben werden.

Arbeitszeitverlängerungen treffen die Mitarbeitenden am wenigsten

Unter den verschiedenen personseitigen Massnahmen trifft die Verlängerung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn die Mitarbeitenden am wenigsten hart. Sie setzt aber eine entsprechende Mehr-Nachfrage auf den internationalen Märkten voraus. Mehrarbeit ohne Lohnanpassung erlaubt einerseits den Unternehmungen eine Senkung ihrer Lohnstückkosten, lässt aber die Einkommen der Arbeitnehmenden unangetastet. Dabei ist die Lohnstückkostenverminderung grösser als die Reduktion des Lohnansatzes pro Stunde, d.h. beim Übergang von 40 zu 42 Wochenstunden sicher ca. 5 Prozent.

Lohnsenkungen kommen aus unserer Sicht nur in existenziellen Notlagen in Frage, wenn längere Arbeitszeit nicht möglich und die Kostenentlastung wirklich zielführend ist. Ein Einkommensrückgang ist allerdings für die Arbeitnehmenden härter als Mehrarbeit ohne Zusatzeinkommen. Deshalb muss auf Härtefälle bei kleinen Einkommen Rücksicht genommen werden.

Die Lohnzahlung in Euro bzw. gemäss Euro-Kurs ist für in der Schweiz lebende Arbeitnehmer rechtlich zulässig, soweit nicht besondere Bestimmungen, z.B. in Gesamtarbeitsverträgen, entgegenstehen. Wir raten aber von dieser Massnahme ab, weil in der Schweiz die Löhne grundsätzlich in Franken bezahlt werden sollten, wie ja auch die Lebenshaltungskosten in Franken anfallen. Soll die Entlohnung in Euro nur für Grenzgänger gelten, stellen sich zusätzliche personalpolitische und rechtliche Diskriminierungs-Probleme. Umstritten und in Gerichtsverfahren zu entscheiden ist vor allem die Frage, ob eine solche Massnahme mit dem Freizügigkeitsabkommen CH – EU vereinbar ist. Nach unserer Auffassung ist das bei einer entsprechenden Ausgestaltung möglich. In jedem Fall braucht es eine faire Festlegung des Referenzkurses – und bei einer Abschwächung des Frankens müssen die Arbeitnehmenden profitieren. Sicher darf die Euro-Entlohnung von Grenzgängern nicht zum indirekten Lohndumping führen. Tritt dieser Effekt ein, dann droht die Festsetzung gesetzlicher Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen.

Ich möchte nochmals betonen: Der Schweizerische Arbeitgeberverband führt keine allgemeine Kampagne für Arbeitszeitverlängerungen, Lohnkürzungen oder Euro-Löhne. Es handelt sich um Notmassnahmen zur Vermeidung von Stellenverlusten unter dem Druck der Frankenstärke. Als Notmassnahmen dürfen sie aber nicht tabuisiert, sondern müssen sie verantwortungsvoll eingesetzt werden.

Wie eingangs erwähnt, gehen wir schwierigen wirtschaftlichen Zeiten entgegen. Um sie erfolgreich bestehen zu können, brauchen wir gute politische Rahmenbedingungen, intakte Sozialpartnerbeziehungen und verantwortungsvoll handelnde Arbeitgeber.