



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Es gilt das gesprochene Wort.

Medienkonferenz des Bundesamts für Statistik vom 28. April 2014

Steigendes Lohnniveau und differenzierte Lohnstrukturen: Die schweizerische Lohnlandschaft ist das Abbild einer vielfältigen und erfolgreichen Wirtschaft

Roland A. Müller, Direktor SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Die Resultate der Lohnstrukturerhebung 2012 müssen unter verschiedensten Gesichtspunkten analysiert werden. Ich beschränke mich bei den vom Bundesamt für Statistik (BfS) präsentierten Ergebnissen der Lohnstrukturerhebung 2012 dabei lediglich auf einige gesamtwirtschaftliche, arbeitsmarktökonomische und sozialpolitische Aspekte.

1. Kontinuierlicher Anstieg des Medianlohns

Erneut ist der Medianlohn in der Privatwirtschaft angestiegen. Der Bruttolohn beläuft sich dabei insgesamt auf 6'118.— Franken. Innert den letzten zehn Jahren entspricht dies einer Steigerung von 13,4 Prozent, gegenüber dem Jahr 2010 einer Steigerung von 3,2 Prozent – und dies in einer Zeit, in welcher die Wirtschaft schwierige Phasen bewältigen musste. Die Teuerung bewegte sich in den letzten Jahren durchschnittlich um 0 Prozent. Die effektive Reallohnerhöhung ist somit erheblich.

Diesem Umstand verdanken wir primär einer gut funktionierenden Wirtschaft und dem privilegierten Marktzugang zur EU auf Basis der Bilateralen Verträge.

2. Die gesamtwirtschaftliche Lohnspreizung: im internationalen Vergleich weiterhin tief

Zwischen dem Jahr 2002 und dem Jahr 2012 hat das Verhältnis zwischen den obersten und den untersten 10 Prozent der Löhne von Faktor 2,6 auf Faktor 3 zugenommen. Diese Zahlen sind aber zu relativieren und müssen im Gesamtkontext verglichen werden. Dabei ist speziell zu betonen, dass auch tiefe Löhne gesamthaft gestiegen sind. Die Lohnspreizung ist mit dem Phänomen der Internationalisierung zu begründen.

Gemäss einer Studie von Avenir Suisse [«avenir spezial Verteilung», avenir suisse, Seite 5, 8 f.] kann neben Luxemburg und Norwegen kein anderes Land das gleiche Niveau des Wohlstands erreichen und zudem gleichmässig auf die Gesamtbevölkerung verteilen, wie dies in der Schweiz der Fall ist. Beurteilt wurde dies anhand des Gini-Indexes.

3. Rückgang der Tieflohnstellen

Sozialpolitisch positiv zu werten ist der Rückgang der Tieflohnstellen in der Zeitperiode 2002 bis 2012 von 10,5 Prozent auf 10 Prozent. Interessant ist auch, dass im Jahr 2010 gemäss OECD einzig Belgien, Finnland und Portugal einen noch niedrigeren Tieflohnanteil aufweisen konnten als die Schweiz, wodurch sie beim Tieflohnaspekt eine europaweite Vorbildfunktion hat. Dies wird umso deutlicher, wenn man die niedrige Arbeitslosenquote in der Schweiz mitbedenkt. In dieser Zeitspanne fielen in den anderen Ländern dagegen im Durchschnitt 11,9 Prozent aller Stellen in den Tieflohnbereich.

In der Schweiz stiegen die Löhne in gewissen Sparten durch die steigende Internationalisierung der Schweizer Firmen besonders stark. Die Folge war eine Verschiebung des Medianlohnes, womit auch die Grenze des Tieflohnes angehoben wurde, ohne dass die Kaufkraft abgenommen hat. Der Schweiz ist es aber dennoch gelungen, den Anteil an Tiefflöhnern konstant zu halten. Vergleichbare Länder mit ähnlicher Internationalität – wie beispielsweise im angelsächsischen Raum – haben dagegen einen deutlich höheren Tieflohnanteil zu verzeichnen. Die derzeitige Situation in der Schweiz ist daher im internationalen Kontext gesehen absolut erstrebenswert.

Hinter dem konstant tiefen Anteil von 10 Prozent an Tieflohnstellen stehen zudem zwei bemerkenswerte gegenläufige Tendenzen. Während bei den Männern der Anteil zwischen 1996 und 2010 von 5,2 Prozent auf 5,9 Prozent zunahm, verringerte er sich bei Frauen von 23 Prozent auf 18,4 Prozent. Es macht sich somit nach und nach eine Angleichung in der Gleichberechtigungsfrage Mann und Frau bemerkbar.

4. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Auch heute noch sind die Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann klar bemerkbar. Dabei stieg der Lohnunterschied zwischen Frau und Mann in der Privatwirtschaft zwischen 2010 und 2012 wieder um 0,5 Prozentpunkte auf 18,9 Prozent an, wobei die Tendenz gesamthaft gesehen immer noch sinkt.

Lohnunterschiede sind dabei primär durch die unterschiedlichen Profile der beiden Geschlechter zu erklären, beispielsweise hinsichtlich Altersstruktur, Ausbildung oder Verantwortungsniveau am Arbeitsplatz. Auch spielt aber die innere Einstellung zur Berufsausübung eine massgebliche Rolle.

Für gewisse Stellen muss man bereit sein, höhere Anstrengungen auf sich zu nehmen – sei dies in leitender Funktion oder bei der Ausübung von gewissen Berufskategorien. Für die zusätzliche Bereitschaft werden diese Personengruppen höher entschädigt. Interne Recherchen haben dabei gezeigt, dass es eher Männer sind, welche sich bereit erklären, solche Anstrengungen auf sich zu nehmen und beispielsweise Arbeitszeiten weit über die regulären 8 Stunden hinaus zu leisten. Frauen wünschen sich dagegen vermehrt reguläre Arbeitszeiten und geordnete Arbeitsverhältnisse. Dies schlägt sich automatisch auch auf die Entlohnung nieder und zählt unter anderem als ein wesentlicher Faktor für Lohnunterschiede. Es begründet zudem auch die Untervertretung von Frauen in den Leitungsgremien. Diese innere Einstellung der Einzelpersonen ist jedoch nicht oder nur schwer beeinflussbar.

Somit sind es strukturelle Probleme, welche die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau verhindern. Dies zeigt auch der Vergleich zu den kontrollierten staatlichen Organisationen. Selbst beim Bund betrug der Unterschied zwischen Mann und Frau im Jahre 2010 12,1 Prozent und im kantonalen öffentlichen Sektor sogar 16,4 Prozent. Die Differenz des letzteren zur Privatwirtschaft betrug in der gleichen Bemessungsperiode dabei lediglich 2 Prozentpunkte.

Gemäss den Ergebnissen des Bundesamts für Statistik ist die Anzahl Frauen **ohne** nachobligatorische Bildung nach wie vor wesentlich höher als die der Männer im selben Alter. Zur Verbesserung der strukturellen Defizite sollte der Fokus daher primär auf den Aspekt der Ausbildung gelegt werden. Eine Verbesserung im Ausbildungssystem würde dabei die Chancengleichheit von Mann und Frau fördern und strukturelle Defizite wirksam entgegennehmen. Als Chancengleichheit wird dabei gemeinhin das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen bezeichnet.

In diesem Kontext versucht auch der Schweizerische Arbeitgeberverband, mit seiner Initiative «Arbeitsmarkt 45plus» einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.



5. Mindestlohninitiative verhindert Chancengleichheit

Wenn wir bei der Thematik der Chancengleichheit angelangt sind, so ist festzuhalten, dass die Mindestlohninitiative genau diese Chancengleichheit torpediert. Denn durch einen gesetzlich einheitlichen Mindestlohn werden Berufseinsteiger und Nichterwerbstätige faktisch daran gehindert, Berufserfahrungen zu sammeln. Ohne diese Erfahrungen können diese Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt mit den bestehenden Arbeitnehmern nicht wirksam konkurrenzieren, da nach wie vor die Berufserfahrung als einer der zentralen Faktoren für *die Anstellung* sowie auch für die Lohnhöhe gilt.

Der Mindestlohn schafft wohl eine gewisse Annäherung an den Medianlohn und somit eine Angleichung der Löhne an den Medianlohn. Diese Angleichung lässt jedoch alle Arbeitslosen unberücksichtigt und erschwert den (Wieder-)Einstieg.

Chancengleichheit und Lohngleichheit über den Weg eines gesetzlichen Mindestlohnes zu erreichen stehen somit zueinander im Gegensatz. Eine gleichzeitige Angleichung der Chancen und Löhne kann nur mit den richtigen Mitteln erreicht werden. Das bewährte Schweizer System der Sozialpartnerschaft nimmt hierbei wirksam Rücksicht auf beide Aspekte und führt zu einer Lösung im Gesamtinteresse der Bevölkerung. Den Beweis erbringt bereits ein Blick in die südlichen Nachbarländer.

Wie uns die Kennzahlen im internationalen Vergleich zeigen, geht es uns hier in der Schweiz mehr als nur gut. Die aktuellste Debatte über den Mindestlohn ist daher verfehlt. Gegenteilige Behauptungen erzeugen künstlich Probleme, wo keine bestehen. Dabei werden Zahlen willkürlich verwendet, um eine Gerechtigkeitsdebatte zu lancieren.

6. Gesamtwürdigung

Zusammenfassend können die Resultate der LSE 12 als Abbild einer vielfältigen und erfolgreichen Wirtschaft gewertet werden, die auch sozialpolitisch einen guten Leistungsausweis hat.

Kontakt:

Roland A. Müller, Direktor
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Mobile: +41 (0)79 220 52 29
E-Mail: mueller@arbeitgeber.ch