



Es gilt das gesprochene Wort.

Medienkonferenz des Bundesamts für Statistik vom 30. November 2015

Bei steigenden Löhnen schliesst sich die Lohnschere weiter: Das Schweizer Lohngefüge ist intakt

Roland A. Müller, Direktor SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Die Bilanz der Lohnstrukturerhebung aus dem Jahr 2014 fällt trotz der sich damals schon anbahnenden Verwerfungen in der Wirtschaft erneut positiv aus. Meine Ausführungen werde ich auf einige wichtige gesamtwirtschaftliche, arbeitsmarktökonomische und sozialpolitische Aspekte fokussieren.

1. Kontinuierlicher Anstieg des Medianlohns

Seit der letzten Lohnstrukturerhebung von 2012 ist der Medianlohn in der Privatwirtschaft weiter auf 6'189 Franken angestiegen. Gegenüber dem Jahr 2012 entspricht dies einer Nominallohnerhöhung von 1.2 Prozent, die unter Einschluss einer negativen Teuerung von rund -0.3 Prozent real noch höher ausfällt. Diese Steigerung des Lohneinkommens ist umso beachtlicher, als der starke Franken sowie die angespannte Wirtschaftslage im Erhebungszeitraum bereits spürbar waren. Dennoch konnte dank einer effizienten und anpassungsfähigen Wirtschaft diese Reallohnerhöhung realisiert werden. Ungeachtet dieses erfreulichen Resultates gilt nicht aus den Augen zu verlieren, dass die Nachwirkungen der Aufhebung des Mindestkurses und die damit verbundenen negativen Folgen sich in der aktuellen Erhebung erst marginal niedergeschlagen haben.

Der Erhebung ist weiter zu entnehmen, dass namentlich die wertschöpfungsstarken Wirtschaftszweige wie Pharmaindustrie, Bankenwesen und Unternehmensberatungen im Branchenvergleich höhere Löhne auszahlen.

2. Die Lohnschere schliesst sich weiter

Interessant ist festzustellen, dass die Löhne der bestbezahlten Mitarbeitenden am wenigsten gewachsen sind (3.6 Prozent), derweil die Löhne der Mittelklasse um 6.8 Prozent angestiegen sind und die Löhne der Mitarbeitenden mit den tiefsten Löhnen am meisten, nämlich um 9.1 Prozent angehoben worden sind. Damit ist die Spanne zwischen den obersten und den untersten 10 Prozent der Lohnbezüger seit der letzten Erhebung reduziert worden, und zwar von Faktor 2.8 auf Faktor 2.6. Die Lohnschere hat sich also weiter geschlossen. Dies ist primär auf rückläufige Saläre von Topmanagern sowie geringere ausbezahlte Boni zurückzuführen. Die Höhe der Saläre sowie Boni unterscheiden sich auch hier wieder je nach Wertschöpfung und Internationalität der Branche bzw. der Unternehmen.

3. Rückgang der Tieflohnstellen

Sozialpolitisch positiv zu werten ist der erneute Rückgang der Stellen im Tieflohnbereich von 268'000 auf 256'000 Arbeitsplätze. Der Anteil dieser Gruppe hat sich somit seit der letzten Erhebung von 10.1 Prozent auf 8.9 Prozent reduziert. Tiefere Löhne sind wiederum vor allem in den wertschöpfungsschwachen Branchen und Berufen anzutreffen. Dazu gehören unter anderem der Detailhandel, die Gastronomie, die Herstellung von Bekleidung sowie die persönlichen Dienstleistungen.

Die Ergebnisse des Bundesamtes für Statistik zeigen erneut, dass Frauen wesentlich häufiger in den wertschöpfungsschwachen Branchen und Unternehmen tätig sind als Männer. Weil in diesen Branchen im Schnitt tiefere Löhne bezahlt werden, wirkt sich das auch auf die aggregierten geschlechtsspezifischen Durchschnittslöhne aus. Dass die Wahl der Branche ein wichtiger Grund für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist, bestätigt ebenfalls eine jüngst publizierte Studie von B,S,S. und der Universität Bern [Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, B,S,S. & Universität Bern, Seite 24 f.].

4. Verringerte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – der nicht zu verwechseln ist mit einer Lohndiskriminierung – beträgt gemäss der neusten Erhebung im Durchschnitt 15.1 Prozent. Grundsätzlich positiv zu werten ist zwar, dass diese Differenz gemäss Bundesamt für Statistik gegenüber der letzten Erhebung von 18.9 auf 15.1 Prozent gesunken ist, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass weibliche Fachkräfte gegenüber den männlichen Fachkräften bei den Qualifikationen insgesamt aufgeholt haben. Jedoch zeichnet sich bei gleichbleibenden Parametern zwangsläufig eine Stagnation der Angleichung ab. Denn unterschiedliche Präferenzen insbesondere bei der Berufs- und Studienwahl, aber auch steuerliche Fehlanreize verhindern eine Angleichung der Durchschnittslöhne zwischen den Geschlechtern. Hier gilt es die bisherigen Bemühungen der Branchen und ihrer Unternehmen, auch für Frauen attraktive Arbeitgeber zu sein, voranzutreiben und insbesondere die steuerlichen Fehlanreize zu beseitigen.

In einem nächsten Schritt müssen alle beteiligten Kräfte darauf hinwirken, die stereotypen Rollenbilder von Frau und Mann aufzuweichen und gezielte Massnahmen zu ergreifen, um bereits bei der Berufs- und Studienwahl die Durchmischung zu fördern. Der Staat ist besonders aufgerufen, in Bildungsfragen gezielte Schwerpunkte zu setzen, um auf der Stufe der Volks- und Mittelschulen die erwähnten stereotypen geschlechtsabhängigen Rollenbilder zu verhindern.

5. Ausländische Arbeitskräfte: Lohnunterschiede je nach Qualifikation

Das Bundesamt für Statistik hält ausserdem fest, dass Schweizer Arbeitnehmende mit einem Medianlohn von 6'443 Franken im Allgemeinen mehr verdienen als ausländische Mitarbeitende (5'730 Franken), dies unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Diese Aussage gilt allerdings nicht für die hochspezialisierten ausländischen Fachkräfte, wie Spitzenforscher und andere hochqualifizierte Spezialisten, welche in der Schweiz oft nicht auf dem Arbeitsmarkt sind. Dank diesen ausländischen Spezialisten ist es zudem möglich, hochkarätige Projektarbeiten in der Schweiz durchzuführen und damit gleichzeitig auch gut bezahlte Stellen für inländische Fachkräfte innerhalb der Schweiz zu schaffen oder zu erhalten. Sollte es zukünftig aufgrund eines starren Kontingentsystems nicht mehr möglich sein, diese hochqualifizierten Fachspezialisten aus dem Ausland zu rekrutieren, würden auch inländische Arbeitsplätze gefährdet.

Anders sieht die Lage bei den ausländischen Arbeitnehmenden ohne Führungsverantwortung aus. Die Löhne dieser Mitarbeitenden sind geringer als die Löhne von vergleichbaren Schweizer Arbeitnehmenden. Diese Lohndifferenz erklärt sich oftmals damit, dass sich für gewisse Tätigkeiten kein inländischer Mitarbeitender mehr finden lässt. Entsprechend kommen verschiedene Untersuchungen des Bundes zum Schluss, dass auf dem Arbeitsmarkt Schweizer Mitarbeitende durch ausländische Arbeitnehmende nicht verdrängt werden.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

6. Gesamtwürdigung

Die Resultate der LSE 2014 sind angesichts der derzeit für viele Branchen und Unternehmen sehr schwierigen wirtschaftlichen Situation erfreulich und zeigen klar, dass die Unternehmen auch weiterhin Produktivitätssteigerungen in Form von Lohnerhöhungen an ihre Mitarbeitenden auf allen Stufen weitergeben. Der Frankenschock, die unsichere Binnenkonjunktur, die angeschlagene Weltwirtschaft, aber auch die andauernde Regulierungsflut setzen die Schweizer Wirtschaft jedoch weiterhin einer grossen Belastungsprobe aus.

Kontakt:

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

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.