

Wie Arbeitgeber fair und sinnvoll auf den Notfall reagieren

Die andauernde Überbewertung des Frankens stellt die Unternehmen vor grosse Herausforderungen. Es drohen Verluste, der Abbau von Arbeitsplätzen und Produktionsverlagerungen ins Ausland. Die Arbeitgeber müssen darauf auch mit Personalmassnahmen wie Arbeitszeitverlängerungen und Lohnsenkungen reagieren können. Solche Massnahmen sind aber nur im Notfall und im Dialog mit den Arbeitnehmenden zu ergreifen. **Valentin Vogt**

Die Arbeitgeber tragen eine besondere Verantwortung, wenn sie mit ihren Unternehmen der Frankenstärke Paroli bieten wollen. Zurzeit ist dies die wichtigste Herausforderung, zuerst für die Schweizer Exportwirtschaft – aber auch für die 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 Schweizerische Nationalbank noch lange nicht gemeistert.

Auch bei den aktuellen Wechselkursen ist die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Export- und Tourismusleistungen stark beeinträchtigt. Das zeigt sich deutlich bei einem Blick auf die Arbeitskosten und die Lohnstückkosten, die in der Schweiz seit 2000 in Euro gerechnet um fast 45 Prozent gestiegen sind. 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.

Drohende Strukturschäden

Wenn der Franken längerfristig bei den aktuellen Wechselkursen zum Euro respektive Dollar verharrt, drohen erhebliche Strukturschäden für die Schweizer Wirtschaft. Das ist ein schleichender Prozess. In der ersten Phase reagieren die Unternehmen mit der Verlagerung ihrer Einkäufe ins Ausland, was ihre in-

ländischen 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 zurück. Das heisst, die Überbewertung des Frankens gefährdet die langfristige Entwicklung einer starken, diversifizierten Wirtschaft und Beschäftigung in der Schweiz.

Mögliche Massnahmen im Personalbereich

Grosse Teile der Exportindustrie und des Tourismus sind auch mit umfangreichen «Fitnessprogrammen» erst bei Franken-

«Längere Arbeitszeiten treffen die Arbeitnehmenden weniger hart als Lohnsenkungen.»

kursen zwischen 1.30 und 1.40 pro Euro wieder einigermaßen wettbewerbsfähig. Der faire, kaufkraftbereinigte Frankenkurs dürfte sogar über 1.40 liegen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist sich deshalb mit den Gewerkschaften einig, dass nur eine weitere deutliche Schwächung des Frankens die Wirtschaft aus dem drohenden Krisenmodus herausführt.

Aber es genügt nicht, diese Abschwächung einfach ultimativ von der Natio-

nalbank 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. Der SAV ist vielmehr der Auffassung, dass solche Massnahmen den Unternehmen in gewissen Fällen ermöglichen, den Beschäftigungsabbau am Standort Schweiz zu vermindern respektive hinauszuzögern, bis der Frankenkurs wieder auf einem vernünftigen Niveau ist.

Nötige Voraussetzungen

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 und Verminderung von Stellenabbau und Stellenverlagerungen. Das heisst: 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 und Solidarität im Unternehmen beachten und beispielsweise auch die Kader in die Pflicht nehmen.
- Drittens sollen die Massnahmen nicht nur rechtlich korrekt (unter Beachtung



Bild: Silvia Opplinger

Für Fairness und Verantwortung: Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

der gesetzlichen und eventueller Gesamtarbeitsvertrags-Bestimmungen), sondern im transparenten Dialog mit den Arbeitnehmenden eingeführt werden. «Überzeugen, nicht diktieren» lautet die Maxime, damit die Massnahmen zielführend sind und rechtliche Schwierigkeiten vermieden werden können.

- Viertens ist eine periodische Überprüfung der Massnahmen mit der Möglichkeit revolvierender Erneuerungen vorzusehen. Fallbezogene Korrektur-, Ausstiegs- und Entschädigungsklauseln (etwa mit 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 besser als Lohnsenkungen

Unter den verschiedenen personalseitigen Massnahmen trifft die Verlänge-

rung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn die Mitarbeitenden am wenigsten hart. Sie setzt aber eine entsprechend grössere 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 Reduktion der Lohnstückkosten grösser als die Reduktion des Lohnansatzes pro Stunde, das heisst beim Übergang von 40 zu 42 Wochenstunden sicher etwa 5 Prozent.

Lohnsenkungen kommen aus der Sicht des SAV 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 respektive gemäss Euro-Kurs ist für in der Schweiz

lebende Arbeitnehmer rechtlich zulässig, sofern sie nicht mit besonderen Bestimmungen (zum Beispiel in Gesamtarbeitsverträgen) kollidiert. Der SAV rät 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 Entlöhnung in Euro nur für Grenzgänger gelten, stellen sich zusätzliche personalpolitische und rechtliche Diskriminierungsprobleme.

Gegen Lohndumping mittels Löhnen in Euro

Umstritten und in Gerichtsverfahren zu entscheiden ist vor allem die Frage, ob eine solche Massnahme mit dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU vereinbar ist. Nach der Auffassung des SAV 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 können. Sicher darf die Entlöhnung von Grenzgängern in Euro nicht zum indirekten Lohndumping führen. Tritt dieser Effekt ein, droht die Festsetzung gesetzlicher Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen.

Verantwortungsvoll handeln

Ich möchte betonen: Der SAV 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 solche dürfen sie aber nicht tabuisiert werden, sondern sie müssen verantwortungsvoll eingesetzt werden. Wirtschaft und Unternehmen gehen schwierigen Zeiten entgegen. Um sie erfolgreich bestehen zu können, braucht es gute politische Rahmenbedingungen, intakte Sozialpartnerbeziehungen und verantwortungsvoll handelnde Arbeitgeber. ■

Valentin Vogt ist Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Das Referat an der Medienkonferenz des SAV erscheint leicht gekürzt.