

Arbeitsmarkt

Wie die Schweiz erfolgreich bleibt

Die Schweiz verdankt ihre Stärke dem liberalen und offenen Arbeitsmarkt: Das betonte Valentin Vogt am «Arbeitgeberstag» in Bern. Der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands plädiert dafür, die erfolgreiche Arbeitsmarkt-Politik fortzuführen und Angriffe auf die Personenfreizügigkeit und die Lohnfreiheit abzuwehren: Ein Auszug aus der Präsidentsprache.



Bild: z/Vg

Auch die Maschinenindustrie profitiert vom liberalen und offenen Schweizer Arbeitsmarkt.

Von der Performance des Schweizer Arbeitsmarkts profitieren die Arbeitnehmenden, die Arbeitgeber und die ganze Gesellschaft. Zudem genügt ein Blick nach Europa oder USA, um die Schweiz fast als Paradies erscheinen zu lassen. Da sollte man meinen, die dazugehörigen Erfolgsfaktoren seien allseits anerkannt und ungefährdet. Leider ist das nicht der Fall. Ja, wir stellen sogar fest, dass vor allem der liberale Arbeitsmarkt, die Sozialpartnerschaft und die Arbeitsmarktöffnung wieder vermehrt unter Druck geraten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband muss hier mit Nachdruck Gegensteuer geben. Lassen Sie mich dafür drei wichtige Geschäfte nennen:

Die Öffnung des Arbeitsmarkts verteidigen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich entschieden gegen die

Angriffe auf die Personenfreizügigkeit und insbesondere gegen die Zuwanderungs-Initiative der SVP zur Wehr setzen. Die Initianten behaupten ja, die Schweiz müsse die Zuwanderung aus den EU-Staaten autonom steuern und könne dank ihrer Attraktivität tatsächlich die ausländischen Arbeitskräfte selbst auswählen. Dabei verkennen sie aber die Vorteile der echten Arbeitsmarktöffnung zur EU, sowohl für die Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmenden. Die Rückkehr zum Kontingentsregime mit Inländervorrang und umfangreicher Prüfung der Arbeitsbedingungen wäre dagegen eine Rückkehr zur Bürokratie und zur erhöhten Entscheidungsunsicherheit für die Unternehmungen sowie die potenziellen Zuwanderer. Ohne Freizügigkeitsabkommen entfele auch die europaweit geltende Koordination der Sozialversicherungen und der Anerkennung von Berufsdiplomen.

Die Mobilität der qualifizierten Arbeitskräfte, die immer häufiger in verschiedenen Gastländern tätig sind, würde damit wieder stark behindert.

Bei alledem ist noch ganz grundsätzlich zu fragen, ob die Initiative ohne Kündigung des FZA umgesetzt werden könnte. Alle ideologisch unverblendeten Kenner der Materie geben darauf eine negative Antwort, das heisst wir setzten bei Annahme der Initiative wegen der Guillotine-Klausel gleich die ganzen Bilateralen I aufs Spiel. Wollen wir uns diesen doppelten Schnitt ins eigene Fleisch antun?

Gegen Eingriffe in die freie Lohnfindung

Ebenso vehement werden wir die 1:12-Initiative der Jungsozialisten und die Mindestlohn-Initiative des Gewerkschaftsbunds bekämpfen. Die Initiativen stellen gleich drei Elemente der

schweizerischen Arbeitsmarktordnung in Frage: Die Vertragsautonomie der Arbeitgeber, die Gestaltungsfreiheit der Sozialpartner und die dezentrale Lohnfindung.

Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie zum Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die 1:12-Initiative verfolgt keines dieser beiden Ziele, sondern will bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» in die Verfassung schreiben. Einem solchen Eingriff in die Lohnpolitik fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Auch wenn er in einigen Chefetagen zu Entschädigungsexzessen missbraucht wurde, hat sich der geltende, flexible Regulierungsrahmen bewährt. Er ermöglicht den angestammten schweizerischen Unternehmungen eine international kompetitive Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ist aus demselben Grund auch für neu zuziehende Firmen attraktiv.

Die Arbeitnehmenden profitieren von dieser Attraktivität, wogegen sie an der Regulierung der Top-Saläre kein unmittelbares Interesse haben. Dieses liegt vielmehr bei den Eigentümern, deren Gewinnanteile durch überhöhte Manager-Entschädigungen geschmälert werden. Soweit das Eigentum bei Aktionären liegt, stellt ihnen die laufende Aktienrechtsrevision ja die nötigen Instrumente zur Steuerung der Lohnpolitik «ihres» Unternehmens zur Verfügung. An ihnen ist es dann auch, bei der Wahrnehmung ihrer lohnpolitischen Verantwortung die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnstrukturen zu berücksichtigen.

Ablehnung gesetzlicher Mindestlöhne

Die Mindestlohn-Initiative spricht zwar von der «Förderung der Gesamtarbeitsverträge». Sie will aber den Sozialpartnern die Freiheit nehmen, die Löhne in den einzelnen Branchen und Unternehmungen nach ihrer Einschätzung der wirtschaftlichen Verhältnisse festzusetzen. Alle wären auf ein Minimum von 22 Franken pro Stunde verpflichtet und Gesamtarbeitsverträge, welche die Lohnverhandlungen auf der Firmenebene

belassen, würden zum Beispiel in öffentlichen Vergabeverfahren als minderwertig disqualifiziert. Von diesem Bannstrahl betroffen wäre auch der wichtige und traditionelle Gesamtarbeitsvertrag in der MEM-Industrie – ich hätte dem SGB mehr Geschichtsbewusstsein zugestanden!

Mindestlöhne sind auch abzulehnen, weil sie sich negativ auf die Beschäftigung auswirken, wenn sie deutlich über den effektiven bezahlten Löhnen liegen. Das ist beim vorgeschlagenen Mindestlohn von 4000 Franken bei einer 42-Stunden-Woche der Fall. Dieser Ansatz, den die Kantone noch erhöhen könnten, liegt im Verhältnis zu den Medianlöhnen viel höher als in vergleichbaren

«Das geschwundene Vertrauen in die Exponenten der Wirtschaft sollten wir ernst nehmen.»

europäischen Ländern. Nach Angaben der Initianten würden nicht weniger als 400 000 Arbeitnehmende, das heisst etwa zehn Prozent der Beschäftigten, zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten.

Ein solch tiefgreifender Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen hätte bedenkliche Folgen für die betroffenen Arbeitsplätze. In vielen Fällen käme es zur Wegrationalisierung oder zum Export von Arbeitsplätzen, und wo die Stellen gehalten würden, wäre mit einer Zunahme des Leistungsdrucks zu rechnen. Leidtragende dieser Entwicklung wären gerade jene qualifikations- und leistungsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollten. Ein klassischer sozialpolitischer Rohrkrepierer.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch eines klarstellen: Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolgt keine Niedriglohn-Strategie. Er will auch nicht, dass die Unternehmungen unter Verweis auf die mögliche Ergänzung mit Sozialleistungen ungerechtfertigt tiefe Löhne zahlen. Wir verweisen nur auf die ökonomische Tatsache, dass die Löhne von

der Produktivität der jeweiligen Stelle abhängen. Und wir setzen uns für die staatliche Existenzsicherung jener Menschen ein, deren Löhne für ein genügendes Auskommen nicht ausreichen.

Für Verantwortung und Vertrauen

Ich bin überzeugt, dass unser Einsatz für die schweizerische Arbeitsmarktordnung gut begründet und keineswegs nur von den Interessen der Arbeitgeber geleitet ist. Gleichwohl stösst er in der Öffentlichkeit und in der Politik auf erhebliche Widerstände. Weshalb? Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort. Aber zwei Punkte sollten wir als Arbeitgebervertreter ernst nehmen: Erstens das allgemeine Unbehagen über die künftige Entwicklung unserer Gesellschaft und zweitens das geschwundene Vertrauen in die Exponenten der Wirtschaft und ihren Umgang mit der ihnen anvertrauten Entscheidungsmacht. Wir müssen zum Beispiel auf die Sorgen der Menschen über die gesellschaftlichen Auswirkungen der Zuwanderung eingehen und dazu Lösungsvorschläge entwickeln. Wir dürfen uns nicht der Frage entziehen, wie wir auf beschränktem Raum weiteres Wachstum bewältigen wollen. Wir müssen vor allem das zunehmende Gefühl entkräften, die Vor- und Nachteile des Wachstums würden in der Gesellschaft einseitig verteilt.

Und wenn ich einen Weg zur Rückgewinnung des Vertrauens in die Wirtschaftsführer aufzeigen soll, dann nenne ich fünf Meilensteine: Wir müssen persönlich und wahrnehmbar führen – wir müssen das vorleben, was wir von anderen fordern – wir müssen gleiche Leistungs-Massstäbe im Erfolg und Misserfolg anlegen – wir müssen bei aller Internationalität in der schweizerischen Gesellschaft geerdet bleiben und wir müssen den Begriff der «Verantwortung» so wörtlich nehmen, dass wir auf Fragen zu unserem Verhalten und zu unseren Entscheidungen auch glaubwürdige Antworten geben können. ■

Die ganze Präsidialansprache von Valentin Vogt unter: www.arbeitgeber.ch