

Medienkonferenz des Bundesamts für Statistik vom 19. März 2024

Referat von Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Es gilt das gesprochene Wort

Lohnsituation bleibt trotz Corona-Pandemie äusserst stabil

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2022 zeigt einen Anstieg des Medianlohns einer Vollzeitstelle um fast 2 Prozent im Zeitraum zwischen 2020 und 2022. 2022 lag er bei 6'788 Schweizer Franken brutto pro Monat. Bedenkt man das krisenbehaftete Umfeld im entsprechenden Zeitraum, so kommt dies einem substantziellen Lohnwachstum gleich. Die Analyse zeigt zudem eindrücklich, wie gezielt Löhne von Arbeitnehmenden der von Corona-Massnahmen betroffenen Branchen von den staatlichen Stützungsmaßnahmen profitieren konnten. Damit konnte nicht nur eine Öffnung der Lohnschere zwischen den höchsten und den tiefsten Einkommen, sondern auch ein Anstieg des Anteils von Tieflohnstellen, verhindert werden.

Stabile Lohnsituation trotz anspruchsvollem wirtschaftlichem Umfeld

Die Herausforderungen im analysierten Zeitraum waren insgesamt und insbesondere für die Wirtschaft äusserst herausfordernd. So wurde etwa von den Betrieben, die von den Corona-Massnahmen betroffen waren, äusserst viel Flexibilität und Pragmatismus abverlangt. Und selbst der für die meisten unerwartet starke wirtschaftliche Aufschwung im Nachgang zur Pandemie wurde durch Lieferengpässe und stark gestiegene Energiepreise zum Balanceakt für die Betriebe. Und als wären dies nicht genug der Herausforderungen, sorgte im Frühling 2022 der überraschende Ausbruch des russischen Angriffskriegs in der Ukraine für weitere humanitäre und wirtschaftliche Verwerfungen.

In diesen Jahren machte den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor allem die hohe Teuerung zu schaffen, die wenig überraschend in den Jahren 2021 und 2022 zu spürbaren Reallohnverlusten führte. Anders als teilweise suggeriert, flossen die zusätzlichen finanziellen Mittel aufgrund der höheren Preise grossmehrheitlich ins Ausland ab und erhöhten somit den Spielraum der Unternehmen für Lohnerhöhungen kaum. Trotzdem gingen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht leer aus, ganz im Gegenteil: In vielen Branchen gab es teils substantielle Lohnerhöhungen.

Diese Tatsachen stehen im Einklang mit der [Erkenntnis](#), dass in der Schweiz der Anteil der Löhne am Bruttoinlandprodukt seit 2010 kontinuierlich ansteigt, während sich der Anteil der Unternehmensgewinne rückläufig entwickelt. Dieser Befund, der durch den Arbeitgeberverband in seiner [Lohnanalyse](#) anschaulich aufgezeigt wird, ist keinesfalls selbstverständlich, steht er doch im Kontrast zu Entwicklungen in vielen angelsächsischen Ländern.

Tiefste Löhne steigen seit 2008 stärker als Höchstlöhne

Der vorliegende Bericht zeigt, dass sich Befürchtungen, wonach die Corona-Pandemie die Lohnschere öffnen könnte, erfreulicherweise als unbegründet erwiesen haben. Im Gegenteil ist die Lohnschere seit 2008 äusserst stabil und die tiefsten Einkommen stiegen prozentual sogar stärker an als die höchsten. Dieser Befund kommt nicht überraschend; es zeigte sich auch im letzten Jahr, dass die Löhne in Branchen mit eher hohem Anteil an Tieflohnstellen wie etwa dem Gastgewerbe, der Beherbergung oder dem Detailhandel überdurchschnittlich stark ansteigen.

Ebenfalls blieb der Anteil an Tieflohnstellen trotz beschleunigtem Strukturwandel während der Corona-Pandemie stabil. Dies ist beachtlich, waren doch von den Corona-Massnahmen auch viele Arbeitnehmende in Branchen betroffen, die einen hohen Anteil an Tieflohnstellen beschäftigen. Auch diese Stabilisierung dürfte wesentlich den schnellen und unbürokratischen, staatlichen Unterstützungsmassnahmen sowie der betrieblichen Flexibilität nach Ausbruch der Corona-Pandemie zu verdanken sein.

Alle diese Erkenntnisse zeigen, dass der zunehmende Ruf nach kantonalen Mindestlöhnen jeder Grundlage entbehrt. Die Lohnsituation in der Schweiz ist seit Jahren auch im internationalen Vergleich äusserst stabil. Und selbst der Anteil an Tieflohnstellen, den die Verfechter von Mindestlöhnen als Argument für ihre Forderung ins Feld führen, stagniert trotz Corona-Pandemie auf tiefem Niveau.

Wie die wissenschaftliche Literatur zu Mindestlöhnen zudem zeigt, führen Mindestlöhne grösstenteils dazu, dass die Firmen die Kosten auf die Preise abwälzen, was im Endeffekt jene zu berappen haben, denen mit höheren Mindestlöhnen eigentlich geholfen werden sollte. Viel effizienter ist es, die Bedürftigen gezielt zu unterstützen.

Rückläufige geschlechterspezifische Lohnunterschiede

Der geschlechterspezifische Lohnunterschied verringert sich weiter und zunehmend schneller. So liegt dieser Unterschied inzwischen erstmals unter 10 Prozent. Ein substanzieller Teil dieses Lohnunterschieds lässt sich durch objektive Faktoren wie Bildungsniveau, Alter oder Tätigkeit erklären und der verbleibende, unerklärte Teil könnte durch den Einbezug weiterer Faktoren verringert werden. Ganz verschwinden wird er nie, diesen jedoch vollumfänglich als Diskriminierung zu bezeichnen, ist statistisch gesehen unzulässig. Klar ist, dass der Lohnunterschied hauptsächlich davon zeugt, dass Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes ihre Arbeit immer noch in einem grösseren Mass niederlegen als die Männer. Damit akkumulieren sie über die Jahre weniger Arbeitserfahrung als die Väter.

Um die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede nachhaltig zu senken, führt kein Weg an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und positiven steuerlichen Erwerbsanreizen vorbei. Für beide politischen Anliegen liegen im Parlament im Detail ausgearbeitete Umsetzungskonzepte bereit. So hat nach dem National- auch der Ständerat eine Vernehmlassung zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative zur Bereitstellung von genügend finanzierbaren Drittbetreuungsangeboten gestartet. Hauptsächlich ist noch die Frage zu klären, wer die zusätzlichen Kosten finanzieren soll. Ebenso liegt im Parlament ein Umsetzungskonzept des Bundesrats zur Individualbesteuerung auf dem Tisch. Mit einer solchen Einführung könnten zusätzliche Anreize für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen werden. Zwei Vorlagen, die die Chancen von Frauen und insbesondere Müttern im Arbeitsmarkt signifikant verbessern würden.

Gesamtwürdigung: System der sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen bewährt sich abermals

Die Analyse der Lohnstruktur durch das BFS fördert erfreuliche Erkenntnisse zu Tage und zeigt die äusserst stabile Lohnsituation in der Schweiz. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, waren doch die analysierten Jahre gekennzeichnet durch unzählige Krisen, die auch die Wirtschaft vor grosse Herausforderungen stellten. Am einschneidendsten war dabei die Corona-Pandemie. Rückblickend zeigt sich, dass die gute, tripartite Zusammenarbeit zwischen Bund und Sozialpartnern sowie die staatlichen Stützungsmaßnahmen eine Verschlechterung der Lohnsituation während dieser schwierigen Zeit verhindern konnten. Vor dem Hintergrund der grossen Einschnitte in die Wirtschaftsfreiheit der Betriebe und des beschleunigten Strukturwandels sind diese Ergebnisse alles andere als eine Selbstverständlichkeit.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Letztlich bleibt vor diesem Hintergrund schleierhaft, weshalb gewisse Kreise dieses bewährte System der sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen durch einen Dschungel von unterschiedlichen kantonalen Mindestlöhnen gefährden wollen. Dies umso mehr, als dass auch die wissenschaftliche Literatur die gezielte Unterstützung von bedürftigen Personen klar gegenüber einem System mit Mindestlöhnen präferiert.

Kontakt:

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