



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Präsidialansprache

Wie die Schweiz erfolgreich bleibt – eine arbeitgeberpolitische Standortbestimmung in stürmischen Zeiten

Valentin Vogt, Präsident des SCHWEIZERISCHEN ARBEITGEBERVERBANDS
22. Juni 2012, ARBEITGEBERTAG in Bern

Es gilt das gesprochene Wort

Es ist nun bald ein Jahr her, seit ich das Präsidium des Schweizerischen Arbeitgeberverbands übernommen habe. Und ich kann Ihnen versichern: Es waren zwölf spannende Monate. Als Unternehmer, der seine Grossmaschinen zu 99 Prozent im Ausland verkauft, kannte ich den Geschäftsmodus in China, USA oder Indien. Aber nach welchen Regeln das Verbandswesen funktioniert, und wie man im Berner Bermuda-Dreieck zwischen Parlament, Regierung und Verwaltung Kurs halten kann, das musste ich erst noch lernen. Mittlerweile ist mir die Bahnfahrt nach Bern ebenso bekannt, wie der Flug nach Mumbai und verstehe ich die rhetorischen Volten des Bundeshaus-Deutsch nicht weniger als die Zwischentöne meiner Geschäftspartner im Indian-English.

Wir brauchen das unternehmerische Engagement in Politik und Gesellschaft

Allerdings will und kann ich meine unternehmerische Mentalität nicht ablegen. Im Gegenteil. Es scheint mir wichtig, dass sich die Unternehmer als solche und nicht als Milizfunktionäre in die Verbände, in die Gesellschaft und in die Politik einbringen. Wenn wir uns gemeinsam mit den Verbandsprofis, mit den Politikern und mit den Akteuren der Zivilgesellschaft um die Weiterentwicklung unseres Landes bemühen, dann sollen auch unsere besonderen Kompetenzen zum Tragen kommen. Es braucht in diesem Zusammenwirken die Zielstrebigkeit der Unternehmer und ihre Ungeduld, damit aus den vielen gescheiterten Analysen und Berichten, die in der Szene produziert werden, auch die nötigen Aktionen folgen. Das ist mir während meines ersten Jahres in der Verbands- und Politwelt aufgefallen: Hier wissen zu viele Leute, weshalb eine Problem-Lösung nicht funktionieren wird und zu wenige, wie man sie doch noch zum Funktionieren bringt. Da können wir mit unternehmerischer Überzeugungskraft und kalkulierter Risikobereitschaft einen wichtigen Beitrag leisten. Es ist wie in unseren Firmen: Während die Controller uns vorrechnen, dass zwei und zwei immer vier gibt, will ich als Unternehmer aus zwei und zwei viereinhalb machen.

Auf meiner Rodage im ersten Präsidialjahr konnte ich auf die starke Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen im Vorstands-ausschuss und Vorstand zählen. Dafür danke ich Ihnen bestens. Ihr Engagement ist unverzichtbar, weil auch im Verband gilt, was Friedrich Dürrenmatt in seinen 21 Punkten zu den Physikern geschrieben hat: «Was alle angeht, können nur alle lösen.» und «Jeder Versuch eines Einzelnen, für sich zu lösen, was alle angeht, muss scheitern.». Ich freue mich deshalb, dass unsere Mitgliederversammlung heute 9 neue Vorstandsmitglieder wählen konnte: Frau Ständerätin Karin Keller-Sutter, Herr Max Fritz, Herr Barend Fruithof, Herr Markus Jordi, Herr Philip Mosimann, Herr Giulio Pè, Herr Martin Reichle, Herr François Thoenen und Herr Dr. Hans C. Werner. Frau Ständerätin Keller-Sutter sowie die Herren Barend Fruithof und Philip Mosimann stellen sich auch für die Wahl in den Vorstands-ausschuss zur Verfügung, die der Vorstand im September vornehmen wird.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hält in unruhigen Fahrwassern Kurs

Das SAV-Schiff ist also mit einer guten Crew unterwegs, dem Skipper macht die Aufgabe Freude und unser Kurs ist mit einer klaren Strategie abgesteckt. Die Fahrwasser sind allerdings unruhig. Wir erleben

ten in den vergangenen zwölf Monaten stark wechselnde Winde und gerieten im letzten Spätsommer in eine währungspolitische Gewitterfront, die vom Tief der europäischen Schuldenkrise in die Schweiz gesteuert wurde. Dank dem mutigen Einsatz der Schweizerischen Nationalbank haben sich die Wogen wieder etwas geglättet – doch die schwarzen Wolken der Unsicherheit stehen weiterhin am Horizont. Dies ist der Hintergrund für meine heutige Standortbestimmung. Dabei werde ich nach einer kurzen wirtschaftspolitischen Lagebeurteilung vor allem auf die Arbeitsmarktentwicklung eingehen und nach den Gründen fragen, weshalb der schweizerische Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich so gut dasteht. Wenn wir diese Erfolgsfaktoren kennen, dann wissen wir auch, was wir als Standortstärken bewahren müssen. Das mag arbeitgeberpolitisch nicht sehr ambitiös tönen. Aber ein Blick auf laufende Parlamentsgeschäfte und bevorstehende Volksabstimmungen wird zeigen, dass schon die Verteidigung des Status quo gegen neue Arbeitsmarkt-Regulierungen nicht einfach sein wird.

Wie Sie wissen, beschäftigt sich der Schweizerische Arbeitgeberverband auch intensiv mit den Sozialwerken. Sie prägen mit ihren Kosten und Leistungen die Rahmenbedingungen unserer Wirtschaft und sind aufs engste mit der Arbeitsmarktordnung verzahnt. Ich werde dieses Thema heute aber nicht besonders ansprechen, nachdem es im Zentrum des Referats von Herrn Bundesrat Berset stehen wird. Herr Bundesrat Berset wird anschliessend noch ein Interview mit unserem Direktor führen, in welchem der eine oder andere Punkt ergänzt werden kann. Ich freue mich schon jetzt auf seine Ausführungen.

Die schweizerische Wirtschaft schlägt sich gut – aber die künftigen Risiken sind erheblich

Die wirtschaftlichen Lagebeurteilungen für die Schweiz beginnen seit der Finanzkrise und dem anschliessenden Einbruch von 2009 immer wieder mit den Feststellungen «besser als erwartet» und «besser als die meisten vergleichbaren Länder». Diese Sprachregelung gilt weiterhin. Die jüngste Schätzung des SECO beziffert das reale BIP-Wachstum im ersten Quartal 2012 auf 0.7 Prozent, was gegenüber dem Vorjahresquartal eine Wachstumsrate von 2 Prozent ergibt. Entgegen den meisten Erwartungen hat also die wirtschaftliche Dynamik seit dem Jahreswechsel wieder markant zugelegt. Sie ist deutlich stärker als in der EU, wo das BIP in den ersten drei Monaten stagnierte. Ähnlich hohe Wachstumsraten verzeichnete unsere Wirtschaft letztmals im Sommer 2010. Gleichsam als Zugabe konnte das SECO seine Schätzung der BIP-Entwicklung im 2011 von 1.9 auf 2.1 Prozent nach oben korrigieren.

Mit der Wertschöpfung stieg auch die Beschäftigung und sank komplementär dazu die Arbeitslosigkeit. Gemäss den Erhebungen des BFS stieg die Zahl der Beschäftigten im ersten Quartal gegenüber dem Vorjahr um 1.3 Prozent, wobei bemerkenswerterweise der zweite und der dritte Sektor fast im Gleichschritt vorankamen. Wie robust die Beschäftigung wächst, zeigt die Tatsache, dass auch die Vollzeitäquivalente um 1.6 Prozent zulegen. Blickt man andererseits auf die Arbeitslosenstatistik, so sinkt die Quote der registrierten Arbeitslosen von 3.4 Prozent im Januar auf 3.0 Prozent im Mai.

Diese Zahlen sind erstaunlich. Sie könnten zum Schluss verleiten, Eurokrise und Frankenstärke seien fast spurlos an der schweizerischen Wirtschaft vorübergegangen. Sie könnten auch den Vorwurf provozieren, die Wirtschaft habe einmal mehr auf Vorrat geklagt, als sie vor einem Jahr vor den negativen Folgen der massiven Frankenaufwertung warnte. Bei einer näheren Betrachtung des Datenbilds zeigen sich dann allerdings auch Schatten, die zwar den positiven Gesamteindruck nicht ändern, aber frühere Hinweise auf die Risiken der Währungsverzerrungen bestätigen. Das BIP-Wachstum im 1. Quartal 2012 verdankt sich nämlich in erster Linie dem privaten und dem öffentlichen Konsum sowie dem Lageraufbau, wogegen die Waren-Exporte um 1.6 Prozent nachgaben. (Der Rückgang der Bauinvestitionen und die Zunahme der Ausrüstungsinvestitionen sind wegen Sondereinflüssen nicht aussagekräftig.) Der überbewertete Franken hinterlässt also im hauptbetroffenen Wirtschaftsbereich durchaus und zunehmend seine Spuren. Das bestätigt sich bei einem Blick auf die Produktionsseite, wo die Industrie insgesamt eine abnehmende Wertschöpfung verzeichnen musste und die export-

typische MEM-Industrie gemäss Swissemem deutlich an Fahrt verloren hat. Auch die Meldungen aus dem Tourismus, mit den deutlich abnehmenden Logiernächten, speziell in den Bergregionen, sprechen eine deutliche Sprache. Nimmt man diese Daten als Ausgangspunkt, dann muss die Abschätzung des Konjunkturverlaufs in den kommenden Monaten zurückhaltend ausfallen. Dies umso mehr, als der CS-Einkaufsmanager-Index im Mai erneut nachgegeben hat und zum zweiten Mal in Folge unter der Wendemarke von 50 Punkten liegt. Mit 45.4 Punkten notiert er auf einem Dreijahrestief.

Die Kritik an der Untergrenze des CHF/Euro-Kurses schadet der Wirtschaft

Die währungsbedingten Probleme unserer Exportwirtschaft sind jedenfalls bei weitem noch nicht ausgestanden. Ich kann deshalb absolut nicht verstehen, wie gewisse Rentner-Banker, Finanzprofessoren oder Verbandsfunktionäre in dieser angespannten Situation eine Diskussion über die von der Nationalbank festgelegte Untergrenze des CHF/Euro-Kurses vom Zaune reissen können. Wer hier Verunsicherung sät, der provoziert einerseits die Devisenmärkte und riskiert andererseits, dass Teile der Exportwirtschaft (inklusive Tourismus) ihr Vertrauen in den Standort Schweiz verlieren. Die Folgen eines solchen Vertrauensverlusts wären verheerend. Viele Unternehmungen, durchlaufen heute einen schmerzhaften Anpassungsprozess, nehmen drastische Margeneinbrüche oder gar Verluste in Kauf, in der Hoffnung, der Euro/Franken werde mittelfristig wieder gegen CHF 1.30 steigen und sicher nicht unter CHF 1.20 fallen. Sie würden bei einer Umkehr der SNB-Politik ihre Geschäfts- und Planungsgrundlage verlieren und müssten dementsprechend mit dem Abbau und der Verlagerung von Arbeitsplätzen reagieren. Diese Unternehmensentscheide wären grösstenteils irreversibel und hätten in ihrer Summe Folgewirkungen, die zu echten Strukturschäden in der schweizerischen Volkswirtschaft führen würden. Reden wir also diesen «worst case» nicht herbei, indem wir öffentlich über die Haltbarkeit der Euro-Untergrenze spekulieren. Die geldpolitischen Risiko-Abwägungen gehören nicht auf den medialen Marktplatz, sondern in die Sitzungszimmer der Nationalbank. Sie kennt die Probleme der schweizerischen Wirtschaft ebenso gut, wie die Entwicklung an den Finanzmärkten und ist nicht auf externe Belehrungen angewiesen!

Wenn es effektiv zu einem Einbruch im Export kommen sollte, dann würden bald auch die zurzeit wichtigsten Konjunkturtreiber, der Konsum und die Bauwirtschaft, in Mitleidenschaft gezogen. Das sollten auch die neunmalklugen SNB-Kritiker aus der Binnenwirtschaft wissen. Wir müssen uns bewusst sein, dass unsere kleine, offene Volkswirtschaft als Ganzes noch stärker als in den 80er- und 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts von der Entwicklung auf den internationalen Finanzmärkten und vom weltweiten Konjunkturverlauf abhängig ist. Lassen Sie mich deshalb einige Bemerkungen zur Situation in unseren wichtigsten Märkten machen:

In wichtigen Exportmärkten nehmen die Unsicherheiten zu

Europa: Die Situation in Europa lässt sich in einem Satz zusammenfassen: «Kein Ende der Euro-Krise in Sicht.». Die grossen Unsicherheiten belasten zunehmend den Konsum und die Investitionstätigkeiten in ganz Europa. Die Schweiz hat in diesem und im letzten Jahr stark von der robusten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland profitiert, während die Nachfrage in den nächst wichtigeren Absatzmärkten für die Schweiz in Frankreich und Italien schon seit längerer Zeit schwächelt. Die aktuellen Prognosen gehen davon aus, dass die europäische Wirtschaft trotz positiver Wachstumswerte in Deutschland insgesamt stagniert. Das heisst auch nächstes Jahr wird Europa wachstumsschwach bleiben. Niemand rechnet mit einem raschen Ende der Euro-Krise. Ein nachhaltiges Wachstum in Europa ist aus meiner Sicht erst dann wieder möglich, wenn das Bankensystem restrukturiert ist und die dringend notwendigen Reformen in den einzelnen Staaten auch umgesetzt werden – und das wird Jahre dauern. Die Reformen müssen Deregulierungen (auch des Arbeitsmarktes), effizientere Marktpraktiken, eine Erhöhung der Produktivität und eine bessere Governance umfassen.

Asien: Die makroökonomische Wirtschaftsdynamik in den asiatischen Märkten hat in den letzten Monaten nachgelassen. Die wirtschaftlichen Prognosen für Indien und China, die grössten Schwellenländer Asiens, sehen in den letzten Monaten auch deutlich weniger positiv aus, als noch vor ein paar Monaten. Selbst wenn die Wachstumsraten tiefer ausfallen als in den letzten Jahren, ist und bleibt Asien auch für die schweizerische Wirtschaft ein wichtiger Wachstumsmotor. Das Wachstum in China und Indien wird auch in Zukunft anhalten, denn das Pro-Kopf-Einkommen dieser Länder ist im Vergleich zu den führenden Industrienationen immer noch um Faktoren (China 6 x und Indien 12 x) kleiner. Der Drang nach einem Leben mit einem höheren Lebensstandard stellt diese Entwicklung sicher. Vergessen wir nicht, dass jeder 3. Weltbürger entweder Chinese oder Inder ist. Die Wachstumsraten im Osten sind keine Bedrohung für den Westen, sondern stellen eine grosse Chance für uns dar, gemeinsam mit diesen Volkswirtschaften zu wachsen. Ganz im Gegenteil, wir können viel von der Leistungsbereitschaft dieser Länder lernen, die den westlichen Ländern längst abhandengekommen ist.

USA: Der US-Datenfluss fällt Woche für Woche gemischt aus. So scheint sich der Häusermarkt auf tiefem Niveau zusehends zu stabilisieren, indem beispielsweise die Anzahl unverkaufter Häuser weiter sinkt. Der Arbeitsmarkt zeigt eine tiefere Quote als 2011, ist aber weit von den historischen Arbeitslosenquoten entfernt. Um eine Verbesserung der Beschäftigung zu erreichen, ist ein höheres und rascheres Wirtschaftswachstum notwendig. Dies bedeutet, dass die Zügel bei der Geldpolitik bis auf weiteres nicht gestrafft werden. Nachdem keine nennenswerte Inflation in Sicht ist, wird das Fed an der Politik des billigen Geldes festhalten. Das prognostizierte Wirtschaftswachstum von 2 Prozent in diesem Jahr ist sicherlich ein Silberstreifen am Horizont. Dieses voraussichtliche Wachstum ist aber nicht ausreichend, um die Arbeitslosigkeit nachhaltig abzubauen. Spätestens nach den Wahlen müssen in den USA Massnahmen eingeleitet werden, um das gigantische Primärdefizit und letztlich die Staatsverschuldung zu reduzieren, mit einer Kombination von Ausgabenkürzungen und Steuererhöhungen.

Die Schweiz braucht Offenheit, Realismus und Vertrauen in die eigenen Stärken

Wenn ich meine kurze Lagebeurteilung zusammenfasse, dann bleibt das Ergebnis – wie schon in den Vorjahren – ambivalent. Erstens hat sich die schweizerische Wirtschaft in einem schwierigen internationalen Umfeld bis jetzt gut geschlagen. Zweitens spürt sie aber zunehmend die Risiken aus diesem Umfeld. Und drittens können wir nicht ausschliessen, dass sich diese Risiken rasch zu einem Krisen-Szenario aufschaukeln. Ein solcher Befund ist in der Öffentlichkeit und in der Politik schwierig zu vermitteln. Die einen hören nur die Erfolgsmeldungen, glauben, die Schweiz habe das Wachstum gepachtet und legitimieren damit ihre Forderungen nach zusätzlichen Belastungen der Wirtschaft. Andere sehen vor allem die Gewitterfronten im europäischen Umfeld und wollen die Schweiz mit einem isolationistischen Kurs davon fernhalten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt in diesem Spannungsfeld auf Offenheit, Realismus und auf die Stärken des Standorts Schweiz. Wir sind überzeugt von den Vorteilen der globalen Öffnung unserer Wirtschaft, übersehen aber nicht, dass damit auch unsere Abhängigkeit von externen Einflüssen steigt. Mit unseren besonderen Standortqualitäten konnten wir die Globalisierungsvorteile voll ausschöpfen und die Nachteile der Abhängigkeit in Grenzen halten, sodass der Saldo bis heute deutlich positiv ist. Hier, bei der Pflege und beim Einsatz der schweizerischen Standortstärken, liegt der Schlüssel zum Erfolg, und daraus leitet sich unser strategischer Hauptauftrag ab.

Wir können diesen Auftrag aus einer Position der Stärke angehen. Die Schweiz ist wettbewerbsfähig. Sie liegt im World Competitiveness Report 2011 des WEF an erster Stelle und ist in der jüngsten Competitiveness-Rangliste des IMD auf Platz 3 vorgerückt. Das verdankt sie unter anderem einer hohen Innovationskraft, die mit dem Spitzenplatz im European Innovation Score Board bestätigt wird. Die Schweiz zählt auch zu den wenigen Staaten, die ihre Staatverschuldung in den letzten Jahren nicht massiv aufgebaut hat, sondern reduzieren konnte. Und unser Land zeigt eine Arbeitsmarktpers-

formance, die im internationalen Vergleich fast einzigartig ist. Das ist nicht nur wirtschaftlich, sondern auch gesellschaftspolitisch von zentraler Bedeutung, weshalb ich hier einen Schwerpunkt setzen will.

Die Arbeitsmarktpformance der Schweiz ist Weltklasse

- Der schweizerische Arbeitsmarkt hat sich in den letzten zehn Jahren sehr dynamisch entwickelt. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg von 4.18 Mio. im Jahr 2001 auf 4.71 Mio. Im Jahr 2011. Bemerkenswert ist dabei, dass der 2. Sektor zwar anteilmässig zurückging, die Zahl der Beschäftigten aber leicht steigern konnte. Erfreulicherweise findet also die vielbeschworene Desindustrialisierung nicht statt. Mit dem Anstieg der Beschäftigung stieg auch der Anteil der ausländischen Erwerbstätigen.
- Die Schweiz zeigt im internationalen Vergleich über alle Altersklassen und sowohl bei den Frauen wie bei den Männern eine hohe Erwerbsbeteiligung. Viele Frauen arbeiten allerdings Teilzeit, d.h. in diesem Bereich liegt noch eine Arbeitskräfte-Reserve.
- Das Gegenstück zur hohen Erwerbsquote ist die tiefe Arbeitslosenquote. Nachdem sie im Gefolge der Finanzkrise auf 4.5 Prozent im Januar 2010 angestiegen war, kam sie im letzten Monat wieder auf 3.0 Prozent zurück.

Im Vergleich der Erwerbslosenquoten nach ILO-Standard (in dem auch nicht registrierte Arbeitslose erfasst sind) liegt die Schweiz um den Faktor 2.5 tiefer als die EU. Besonders drastisch ist die Differenz bei den erwerbslosen Jungen zwischen 15 und 24 Altersjahren: Hier liegt die Schweiz im 2. Quartal 2011 bei 5.9 Prozent und die EU bei 20.8 Prozent. Blickt man nach Griechenland und Spanien, mit Jugendarbeitslosenquoten von über 50 Prozent, dann muss man vom Drama einer verlorenen Generation sprechen. Hier tickt eine soziale Zeitbombe, die einem Angst macht.

- Der schweizerische Arbeitsmarkt zeigte seine Qualitäten sowohl im Boom wie in der Rezession. Und er weist auch strukturell eine hohe Flexibilität auf. Ohne diese Flexibilität hätte der massive Strukturwandel, den unsere Wirtschaft in den letzten 20 Jahren erlebte, zu einer deutlich höheren Arbeitslosigkeit und/oder zu einem erheblich geringeren Wachstum geführt.
- Wichtig ist die Feststellung, dass die hohe Erwerbsbeteiligung in der Schweiz nicht mit tiefen Löhnen erkaufte wird. Die Durchschnittslöhne liegen in unserem Land sowohl nominal wie auch in Kaufkraft-Einheiten deutlich über jenen in den EU-15 Staaten und klar über den Durchschnittslöhnen der OECD. Auch der Anteil der Niedriglöhne (weniger als zwei Drittel des Medianlohns) ist deutlich geringer als in der OECD, und der Anteil der «working poor» ist vergleichsweise tief sowie rückläufig. Selbst die Lohnspreizung (Verhältnis des neunten zum ersten Dezil) ist in unserem Land – trotz aller Aufregung über die exzessiven Managerlöhne – im OECD-Vergleich moderat.

Die Integrationskraft des schweizerischen Arbeitsmarkts ist sowohl unter ökonomischen wie auch unter sozial- und gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten von allergrösster Bedeutung. Unser Land hat den heutigen Wohlstand erreicht, weil viele seiner Einwohner viel arbeiten; die gesamtwirtschaftliche Produktivität ist nämlich keineswegs internationale Spitze. Eine hohe Erwerbsbeteiligung ist zudem das beste Mittel gegen die wirtschaftliche und/oder gesellschaftliche Ausgrenzung und gegen die Überlastung der Sozialwerke. Mit anderen Worten: Eine gute Beschäftigungspolitik ist der Kern einer guten Sozialpolitik! Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt deshalb das Konzept der hohen Erwerbsbeteiligung ins Zentrum seiner Strategie und will die entsprechenden Erfolgsfaktoren des schweizerischen Arbeitsmarkts unbedingt erhalten. Aus arbeitgeberpolitischer Sicht geht es dabei im Wesentlichen um vier Punkte:

Erfolgsfaktor liberaler Arbeitsmarkt

Die schweizerische Arbeitsmarktordnung geht trotz aller Arbeitnehmerschutzregeln davon aus, dass sich im Arbeitsverhältnis zwei souveräne Rechtssubjekte treffen. Die Arbeitnehmenden werden nicht generell und in jeder Hinsicht als schutzbedürftig angesehen, sondern ihr Schutzbedürfnis muss in der jeweiligen Regelungs-Situation besonders begründet sein. Damit ist der schweizerische Ansatz individualistischer und liberaler, als der Ansatz der meisten europäischen Länder. Wir sind in der Schweiz skeptischer gegenüber regulierenden Eingriffen in die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen, haben einen gewissen Mut zur Lücke und sind generell zurückhaltend bei der Verrechtlichung der Arbeitsverhältnisse. In diesem Rahmen kommen die liberalen Prinzipien der unternehmerischen Freiheit, der Eigenverantwortung, der Leistungsorientierung und des Wettbewerbs viel besser zum Tragen als in Rechtsordnungen, die das Arbeitgeberverhalten von der Rekrutierung bis zur Entlassung detailliert durchprogrammieren. Vor allem aber lässt die schweizerische Arbeitsmarktordnung der Wirtschaft die nötigen Spielräume, um sich auch auf der Beschäftigungsseite quantitativ und qualitativ den Marktentwicklungen anzupassen. Dabei ist wichtig, dass diese Anpassungsfähigkeit nicht einfach zu Lasten der Arbeitnehmenden geht. Ihre Arbeitsmarktrisiken sind mit einer leistungsfähigen Arbeitslosenversicherung abgedeckt, die unabdingbar zu einem guten System der Arbeitsmarktflexibilität gehört.

Erfolgsfaktor Sozialpartnerschaft

Die kontinuierliche und konstruktive Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, eben die Sozialpartnerschaft, ist ein wichtiges Element in der schweizerischen Arbeitsmarktordnung. Sie fördert den praxisnahen Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Sie bildet die Basis, auf welcher in Gesamtarbeitsverträgen die Arbeitsbedingungen dezentral, entsprechend den Branchen- und Firmenverhältnissen, gestaltet werden. Und sie halten umgekehrt den Gesetzgeber davon ab, mit Detailregeln in den Arbeitsmarkt einzugreifen, wo branchen- und firmenbezogene Differenzierungen nötig sind. Das ist die regulierungstechnische Seite. Ebenso wichtig sind die Umgangsformen, welche zur Sozialpartnerschaft gehören. Zivilisierte Verhandlungen und Schlichtungsverfahren treten an die Stelle archaischer Arbeitskämpfe, das Gebot von «Treu und Glauben» moderiert die eigenen Interessenpositionen. Der Arbeitsfriede wird zum Normalfall und zum Gütesiegel, mit dem die schweizerische Wirtschaft auch international punktet. Alle diese Wirkungen der Sozialpartnerschaft strahlen weit über die direkt betroffenen Teile der Wirtschaft hinaus. Ihre Idee ist zu einem prägenden Element der schweizerischen Arbeitsmarktordnung geworden und trägt massgebend zur Stabilität unseres Landes bei.

Erfolgsfaktor Ausbildungsmix

Unsere hochentwickelte Volkswirtschaft ist immer mehr auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen, mit denen sie international wettbewerbsfähige Produkte und Leistungen erstellen kann. Exzellenz heisst das Stichwort, das allerdings häufig einseitig, in Richtung einer Verstärkung der gymnasial/akademischen Ausbildung interpretiert wird. Die Forderung nach einer höheren Maturanden- oder Akademi-kerquote zielt jedoch an den realen Verhältnissen am Arbeitsmarkt vorbei, die mit dem heutigen Mix zwischen gymnasial/akademischer und praxisorientierter Ausbildung sehr gut aufgenommen werden. Unsere Wirtschaft braucht nämlich Exzellenz auf allen Stufen und in allen Bereichen: Beim CEO ebenso wie beim Polymechniker, in den ETH-Labors ebenso wie in der Küche eines Hotels. Die Forcierung der Maturandenquote brächte demgegenüber weniger Exzellenz, weil die Qualität der gymnasialen Ausbildung sinken würde und den intellektuell anspruchsvollen Berufslehren die Lehrlinge verloren gingen. Ökonomisch gesprochen muss ein Ausbildungssystem die optimale Allokation der unterschiedlichen Talente auf die jeweiligen Berufsfelder sicherstellen, und hier schneidet das schweizerische Modell im internationalen Vergleich ausgezeichnet gut ab. Indikatoren dafür sind die eingangs zitierte hohe Wettbewerbsfähigkeit, die hohe Erwerbsbeteiligung und vor allem die tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Viele Staaten, und vor allem die einstigen Promotoren der schulischen Ausbildung, be-

neiden uns um diesen «track-record». Wir haben also allen Grund, uns nicht von Theoretikern der sog. «Wissensgesellschaft» oder vom gesellschaftlichen Statusdenken zu einer Akademisierung unserer Ausbildungen verleiten zu lassen.

Erfolgsfaktor Personenfreizügigkeit

Schon seit Jahrzehnten erarbeitet die Schweiz ihren Wohlstand mit ausländischen Arbeitskräften; heute sind es 27 Prozent der Erwerbstätigen. Etwas plakativ kann man sagen: Der einheimische Arbeitsmarkt ist für die starke schweizerische Wirtschaft zu klein. Das trifft vor allem für die zunehmend benötigten qualifizierten Arbeitskräfte zu. Selbst wenn wir die Ausbildungsanstrengungen noch verstärken und das Potenzial der Frauen und der älteren Arbeitnehmenden noch besser ausschöpfen: Wir sind schlicht nicht in der Lage, genügend Fachkräfte, Forscher und Kader für unseren Denk-, Werk- und Finanzplatz zu «produzieren». Die Rekrutierung in den EU/EFTA-Staaten und – selektiv – im globalen Arbeitsmarkt bietet hier die nötige Ergänzung. Seit Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU stellen wir eine markante strukturelle Stärkung des Arbeitskräfte-Angebots in der Schweiz fest. Die Migranten aus den EU-17/EFTA-Staaten sind überdurchschnittlich gut ausgebildet, und ihre Erwerbsquote übertrifft sogar jene der Schweizer. Nachdem die Arbeitsmarkttöffnung zur EU auch für unsere Sozialwerke eher vorteilhaft ist, kann sie mit Fug und Recht als Erfolgsfaktor der schweizerischen Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik bezeichnet werden.

Von der aufgezeigten Arbeitsmarktpformance 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 Arbeitsmarkttöffnung wieder vermehrt unter Druck geraten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband muss hier mit Nachdruck Gegensteuer geben. Lassen Sie mich dafür drei wichtige Geschäfte nennen:

Verteidigung der Arbeitsmarkttöffnung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich entschieden gegen die Angriffe auf die Personenfreizügigkeit und insbesondere gegen die Zuwanderungsinitiative 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 Arbeitsmarkttöffnung zur EU, sowohl für die Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmenden. Die Rückkehr zum Kontingentsregime mit Inländervorrang und umfänglicher Prüfung der Arbeitsbedingungen wären dagegen eine Rückkehr zur Bürokratie und zur erhöhten Entscheidungsunsicherheit für die Unternehmungen sowie die potentiellen 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, d.h. 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?

Bekämpfung der Eingriffe in die freie Lohnfindung

Ebenso vehement werden wir die 1:12-Initiative der Jungsozialisten und die Mindestlohninitiative 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 Mindestlohninitiative 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 zugetraut!

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 4'000 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 europäischen Ländern. Nach Angaben der Initianten würden nicht weniger als 400'000 Arbeitnehmende, d.h. etwa 10 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.

Die Arbeitgeber müssen das Vertrauen der Menschen (wieder-)gewinnen

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 geschundene Vertrauen in die Exponenten der Wirtschaft und ihren Umgang mit der ihnen anvertrauten Entscheidungs-

macht. Wir müssen z.B. 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.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, werte Gäste: Machen wir uns auf diesen Weg. Ganz nach dem Motto von Jeremias Gotthelf «Im Hause muss beginnen, was leuchten soll im Vaterland».