

Medienkonferenz vom 5. November 2012

«Für eine flexible Lohnpolitik, eine zügige Reform der Altersvorsorge und die konsequente Sanierung der IV»

Es gilt das gesprochene Wort

Für eine beschäftigungsorientierte Lohnpolitik: Flexibel und differenziert – statt staatlich gesteuert

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Zurzeit laufen in den Betrieben und Branchen die Verhandlungen über die Anpassungen der Löhne für das kommende Jahr. Bereits im Spätsommer präsentierten die Gewerkschaften ihre Forderungen von 1 bis 2,5 Prozent, die sie mit dem Einsatz der Arbeitnehmenden, mit den hohen Löhnen auf den Chefetagen und mit dem Nachholbedarf der vergangenen Jahre begründeten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) mahnte angesichts der anhaltenden wirtschaftlichen Unsicherheiten zur Vorsicht und kritisierte, dass pauschale Lohnforderungen schlecht zu den grossen Unterschieden im Geschäftsgang der verschiedenen Branchen und Unternehmungen passen.

Lohnrunde mit positivem Ritualcharakter

Den langjährigen Beobachtern der Szene mag das ebenso als «Déjà vu» erscheinen, wie die Kommentare der Medien, die einmal mehr den «Heissen Lohnherbst» prognostizierten. Pointierte Kommentare sprechen jeweils mit leicht abschätzigem Unterton vom «jährlichen Lohnrunden-Ritual». Tatsächlich haben die jährlichen Lohnverhandlungen einen gewissen Ritualcharakter, den ich aber auch durchaus positiv bewerte. Es ist nämlich Ausdruck einer Lohnfindung, die weitgehend unbeeinflusst von staatlichen Eingriffen auf sozialpartnerschaftlicher Ebene stattfindet. Wenn die gewerkschaftlichen Dachverbände dazu einige allgemeine Duftmarken setzen und die Arbeitgeberseite diese kritisch kommentiert, dann werden die beidseitigen Argumente transparent und Gegenstand der öffentlichen Diskussion. Wichtig ist dann der differenzierte Umgang mit diesen Argumenten in den Branchen und Betrieben, denn dort muss die Koordination zwischen der Lohnpolitik und dem konkreten wirtschaftlichen Umfeld erfolgen.

Lohnpolitische Orientierungspunkte

Das Plädoyer für eine dezentrale und differenzierte Lohnfindung verbietet es dem Schweizerischen Arbeitgeberverband, für die jeweiligen Lohnrunden konkrete Leit- oder Richtlinien zu formulieren. Sie können deshalb von mir auch keine detaillierten Prognosen für die Lohnrunde 2012/2013 erwarten. Eines aber scheint mir sicher: Das Spektrum der Lohnabschlüsse wird breit sein, und wir werden auch Nullrunden sehen. Dies vor allem in jenen Bereichen der Wirtschaft, die mit der Überbewertung des Frankens und mit der nachlassenden internationalen Nachfrage konfrontiert sind.

Grundsätzlich gilt für jede Lohnrunde, dass nicht vergangene Erfolge verteilt, sondern künftige Kosten definiert werden. Die Unternehmen müssen also mit Blick auf die Entwicklung ihrer relevanten Märkte ihre eigene Leistungsfähigkeit abschätzen. Können sie im kommenden Jahr und in allen folgenden Jahren (!) die mit einer Lohnerhöhung anfallenden zusätzlichen Kosten tragen? Wenn sie bereits unter einem hohen Konkurrenzdruck stehen und/oder die wirtschaftlichen Aussichten unsicher sind, dann werden sie zur Wahrung ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit Lohnerhöhungen zurückhaltend sein müssen. Sie navigieren lohnpolitisch auf Sicht und lassen ihre Mitarbeitenden an den effektiv realisierten guten

Ergebnissen mit Einmalzahlungen partizipieren. In diesem Modus sind zahlreiche Firmen der Export-industrie schon seit mehreren Jahren unterwegs, um so die optimale Linie zwischen Kostenkontrolle und Mitarbeitermotivation zu finden.

Die Gewerkschaften kritisieren die Anwendung solcher flexibler Entgelt-Komponenten. Sie verlangen in den Lohnrunden einen möglichst grossen Anteil fixer, genereller Lohnerhöhungen und wollen die Lohnentwicklung möglichst eng an die Teuerung knüpfen. In diesen Punkten werden die gewerk-schaftlichen Forderungen und die Arbeitgeber-Positionen stets voneinander abweichen. Aus Unter-nehmersicht widerspreche ich auch der gewerkschaftlichen Forderung, Produktivitätsgewinne müss-ten den Mitarbeitern als Lohnerhöhungen weitergegeben werden. Tatsächlich wollen nämlich auch die Kunden von den Produktivitätsverbesserungen profitieren, ganz abgesehen davon, dass sie im Export bereits von der Frankenstärke «aufgefressen» werden.

Praxisnahe Lohndifferenzierung

Die aufgezeigten Positions-Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern müssen immer wieder in formellen oder informellen sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen überwunden werden. Das ist die wichtige Aufgabe des jährlichen «Lohnrundenrituals». Weil dieses dezentral in den Bran-chen und Unternehmungen abläuft, entwickeln sich die schweizerischen Löhne auch stark entlang den realen Verhältnissen; an der wirtschaftlichen Basis. Hier liegt eine wichtige Stärke der schweizeri-schen Arbeitsmarktverfassung, die sich sowohl in der Lohnlandschaft als auch in den Beschäftigungs-indikatoren ablesen lässt:

- Das Lohnniveau liegt deutlich über dem Wert der OECD und der EU-15. Der Anteil der Tieflöhne (weniger als zwei Drittel des Medianlohns) ist mit 10,5 Prozent (im Jahr 2010) deutlich geringer als in der OECD (16,3 Prozent im Jahr 2009) oder in Deutschland (20,2 Prozent im Jahr 2009). Die Armutsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung ist zwischen 2008 und 2010 von 5,2 auf 3,5 Prozent zurückgegangen!
- Die Lohnstruktur ist gemessen an den Abweichungen der Löhne in den Branchen vom gesamt-wirtschaftlichen Medianlohn ein gutes Abbild der Wertschöpfungsdifferenzen zwischen den Bran-chen.
- In den letzten zehn Jahren stiegen die Reallöhne (ohne unregelmässige Zahlungen wie Boni etc.) im Jahresdurchschnitt um 0,6 Prozent. Das ist deutlich mehr als in den 90er-Jahren. Die Lohn- und Geschäftsentwicklung der Branchen korrelieren stark miteinander.
- Die Lohnspreizung zwischen dem 9. Dezil und dem 1. Dezil ist mit einem Wert von 2,7 im Ver-gleich mit der OECD (3,3) oder mit Deutschland (3,7) moderat (Daten von 2009).
- Die Arbeitnehmerinkommen liegen seit 20 Jahren immer zwischen 58 und 62 Prozent des BIP, was im internationalen Vergleich ein hoher Wert ist.
- Die Erwerbsbeteiligung liegt in der Schweiz bei den Frauen wie bei den Männern deutlich über dem europäischen Durchschnitt und erreicht im Segment der 15- bis 24-Jährigen und im Seg-ment der 50- bis 64-Jährigen Spitzenwerte. Komplementär dazu ist die Arbeitslosen-Quote weit unter derjenigen der meisten europäischen Länder.
- Der Arbeitsmarkt weist strukturell (Verschiebung der Beschäftigungsanteile zwischen den Bran-chen im Zeitverlauf) und konjunkturell (Korrelation der Beschäftigung mit dem BIP-Wachstum) ei-ne hohe Elastizität auf. Diese manifestiert sich auch in den Veränderungen der Branchen-Lohn-Verhältnisse über die Zeit.

Die Gewerkschaften versuchen seit einigen Jahren, ihre Lohnforderungen zusätzlich mit dem Verweis auf die exorbitanten Saläre gewisser Top-Manager zu begründen. Dem ist entgegenzuhalten, dass

sich die Lohnpolitik für ca. 4,5 Millionen Beschäftigte nicht an den Entgelten einiger weniger Manager grosser Gesellschaften orientieren kann. Vielmehr sollten umgekehrt die Saläre auf den Chef-Etagen wieder näher an die Einkommensrealität des Gros der Beschäftigten herangebracht werden. Im Klartext: Die bestehenden Lohnexzesse im Top-Management müssen gestoppt werden.

Schädliche Eingriffe in die freie Lohnfindung

Wenn bei den Bezüglern überrissener Entgelte wieder Vernunft einkehrt, dann wird es auch gelingen, die mit der 1:12-Initiative und der Mindestlohn-Initiative geplanten Eingriffe in die freie Lohnfindung zu verhindern. Hier steht viel auf dem Spiel, denn die Initiativen stellen sowohl die Vertragsautonomie der Arbeitgeber, wie auch die Gestaltungsfreiheit der Sozialpartner und die dezentrale Lohnfindung in Frage.

Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie zum Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die 1:12-Initiative und die Mindestlohn-Initiative verfolgen keines dieser beiden Ziele, sondern wollen bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» in die Verfassung schreiben. Einem solchen Eingriff in die Lohnpolitik fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Der geltende, flexible Regulierungsrahmen ermöglicht dagegen 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 der indirekte Gegenvorschlag zur Minder-Initiative ja die nötigen Instrumente zur Steuerung der Manager-Lohnpolitik «ihres» Unternehmens zur Verfügung. Der indirekte Gegenvorschlag ist das wirksamere Mittel gegen die Abzockerei als die Minder-Initiative und wird deshalb vom SAV unterstützt.

Die Mindestlohn-Initiative spricht zwar von der «Förderung der Gesamtarbeitsverträge», nimmt aber den Sozialpartnern ihre Freiheit, die Löhne in den einzelnen Branchen und Unternehmungen nach ihrer Einschätzung der wirtschaftlichen Verhältnisse festzusetzen. Alle Unternehmungen wären auf ein Minimum von 22 Franken pro Stunde verpflichtet! Dieser Ansatz (4'000 Franken bei einer 42-Stunden-Woche) liegt im Verhältnis zu den Medianlöhnen viel höher als in vergleichbaren europäischen Ländern. Nach Angaben der Initianten würden nicht weniger als 400'000 Arbeitnehmende, das heisst etwa 10 Prozent der Beschäftigten zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten. Ein solch tiefgreifender Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen hätte schwerwiegende Folgen für die betroffenen Arbeitsplätze. Leidtragende dieser Entwicklung wären gerade jene qualifikations- und leistungsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollten. Ein klassischer sozialpolitischer Rohrkrepierer.

Der SAV wird gesetzliche Eingriffe in die freie Lohnfindung entschieden bekämpfen. Wir wollen eine beschäftigungsorientierte Lohnpolitik, die flexibel und differenziert auf die wirtschaftliche Realität der Unternehmungen eingehen kann. Lohnrunden-Rituale sind allemal besser als staatliche Interventionen!