

Medienkonferenz des Bundesamts für Statistik vom 14. Mai 2018

Es gilt das gesprochene Wort

Erneut positive Entwicklung der Löhne in der Schweiz

Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016 fördert zutage, dass sich die Löhne seit der letzten Erhebung erneut positiv entwickelt haben. Insbesondere sind sowohl der Anteil der Arbeitnehmenden im Niedriglohnsegment als auch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weiter zurückgegangen. Augenfällig ist zudem, dass sich die Lohnschere – im Unterschied zu anderen Ländern – zwischen 2008 und 2016 weiter geschlossen hat und der Medianlohn für eine Vollzeitstelle deutlich gestiegen ist. Lassen Sie mich diese Ergebnisse aus Sicht der Arbeitgeber genauer einordnen.

1. Verhältnismässig starker Anstieg des Medianlohns

Der Medianlohn erhöhte sich zwischen 2014 und 2016 um 1,2 Prozent (nicht wie ursprünglich ausgewiesen um mehr als 5 Prozent) auf hohe 6502 Franken pro Monat. Dieser Anstieg ist verhältnismässig stark, bedenkt man das eher schwache inländische Wirtschaftswachstum, die leicht tieferen tatsächlichen Arbeitsstunden und die negative Teuerung der Schweiz im untersuchten Zeitraum. Zudem stützt der Anstieg die Erkenntnis aus dem Observatoriumsbericht zur Personenfreizügigkeit, wonach der befürchtete Lohndruck durch die Zuwanderung im Niedriglohnsektor insgesamt geringe Auswirkungen hatte. Wenn Auswirkungen sichtbar werden, dann eher bei den Hochqualifizierten und somit im oberen Bereich der Löhne, was die kleiner werdende Lohnschere erklären dürfte. Entkräftet wird damit auch die Behauptung, Firmen würden im Ausland «billige» Arbeitskräfte rekrutieren, um so die Lohnkosten im Unternehmen tief zu halten.

2. Tiefelöhne holen auf – die Lohnschere schliesst sich weiter

Erfreulich ist weiter, dass der Anteil an Tieflohnstellen, also Stellen mit einem Bruttolohn von weniger als 4335 Franken monatlich, von 11,4 Prozent im Jahr 2008 auf 10,2 Prozent im Jahr 2016 zurückging. Dies mag wohl darauf zurückzuführen sein, dass sich die Arbeitskräfte zunehmend höher qualifizieren. Sie können sich damit produktiver in den Arbeitsprozess einbringen und höhere Löhne erzielen.

Die sich weiter schliessende Lohnschere zeigt auch, dass Arbeitskräfte im Tieflohnsegment in den letzten Jahren gegenüber höheren Einkommensbezüglern erneut Boden gutgemacht haben. So fiel zwischen 2008 und 2016 der Faktor zwischen den höchsten und den niedrigsten Löhnen von 2,7 auf 2,6. Im gleichen Zeitraum war das Lohnwachstum bei den bestbezahlten Arbeitskräften mit 6,3 Prozent am geringsten, während sich die Löhne der Mittelschicht mit einem Wachstum von 6,9 Prozent und vor allem der am schlechtesten bezahlten zehn Prozent der Arbeitnehmenden um 9,9 Prozent stärker erhöhten. Diese Zahlen weisen darauf hin, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden über alle Lohnklassen hinweg ausgewogen entschädigen und das ganze Personal fair am Unternehmenserfolg partizipieren lassen.

3. Tiefere Stundenlöhne für Teilzeitpensen sind begründbar

Personen mit hohen Pensen verdienen oft mehr als Teilzeitangestellte, weil sie aufgrund ihrer grösseren zeitlichen Verfügbarkeit tendenziell eher zeitkritischere und komplexere Projekte im Unternehmen

bearbeiten können. Überdies wird es mit kleineren Arbeitspensen teilweise schwieriger, höhere und insbesondere leitende Funktionen auszuüben, weil diese oft eine umfangreiche zeitliche Präsenz erfordern. Ohne diese Erreichbarkeit können gewisse Funktionen – zumindest ohne Mehraufwand seitens des Unternehmens – nicht übernommen werden.

Weiter lässt sich die unterschiedliche Entlohnung von Voll- und Teilzeitpensen auch dadurch erklären, dass die Produktivität eines Mitarbeitenden für ein Unternehmen nicht gleichmässig mit einer Reduktion des Pensums abnimmt. So fallen gewisse Aufgaben in der Personaladministration unabhängig vom geleisteten Arbeitspensum an. Sie nehmen bei einer Person mit tiefem Pensum ein stärkeres Gewicht ein als bei einer Person mit hohem Pensum. Diese Produktivitätseinbusse begründet eine tiefere Entlohnung.

4. Ursachen für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern effizient bekämpfen

Erlauben Sie mir zum Thema der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede eine Vorbemerkung: Der vom Bundesamt für Statistik ausgewiesene Lohnunterschied ist die Differenz zwischen dem Durchschnitt aller Frauenlöhne und dem Durchschnitt aller Männerlöhne. Dabei werden sämtliche Berufsfelder in denselben Topf geworfen. Beispielsweise werden ein Nuklearphysiker und eine Floristin miteinander verglichen. Dass auf diese Weise je nach Wahl des Berufs, der konkreten Ausbildung, der Qualifikation, Funktion oder Position eine unterschiedliche Entlohnung resultiert, liegt nicht nur auf der Hand, sondern ist auch folgerichtig.

Der erfreuliche Rückgang des allgemeinen Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern weist nun aber darauf hin, dass sich die Frauen häufiger in bisher männerdominierte Berufe vorwagen, dass sie ihre Ausbildungsaktivitäten intensiviert haben und auch zunehmend mit höheren Pensum im Arbeitsmarkt tätig sind. Allerdings wählen Frauen innerhalb eines Unternehmens öfters noch Service-Funktionen aus, die tendenziell unterdurchschnittlich bezahlt werden. Umso erfreulicher ist der Rückgang des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern um einen halben Prozentpunkt zwischen 2014 und 2016.

Um diese statistischen Lohnunterschiede in Zukunft weiter zu reduzieren, muss eine bessere Durchmischung der Geschlechter innerhalb von Berufen stattfinden. Auch die Arbeitgeber ermuntern darum die Frauen, sich in sogenannten Männerberufen auszubilden. Darüber hinaus müssen Kinder bereits im frühen Alter Gewohnheiten des anderen Geschlechts kennenlernen, damit stereotype Vorstellungen erst gar nicht aufkeimen können.

Ein weiterer zentraler Grund für die noch bestehenden Lohnunterschiede sind Erwerbsunterbrüche von Frauen während der Kinderbetreuungsjahre. Durch ein ausreichendes und finanziell attraktives Drittbetreuungsangebot könnten diese Unterbrüche erheblich reduziert und den Müttern ein rascherer Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Durch die fehlende Berufserfahrung während des Erwerbsunterbruchs gerät ihre Karriere im Vergleich zu den männlichen Kollegen ins Stocken. Es ist naheliegend, dass sich dieser Rückstand auch lohnmassig auswirkt.

Um die Ursachen der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern effizient zu bekämpfen, muss die Drittbetreuung von Kindern ausgebaut und finanziell attraktiv gestaltet werden. Denn Mütter würden erwiesenermassen gerne mehr arbeiten und stehen bei der Ausbildung den Männern in nichts nach. Als effiziente und nachhaltige Massnahme zur Verringerung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern muss deshalb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere der Aufbau von Tagesschulen stark vorangetrieben werden.

5. Löhne von ausländischen und Schweizer Arbeitnehmenden gleichen sich über die Zeit an

Die Löhne von ausländischen Arbeitskräften ohne Führungspositionen fallen tiefer aus als jene von Schweizern. Bei Arbeitskräften mit Führungspositionen ist es umgekehrt. Dies lässt sich teilweise damit erklären, dass hauptsächlich Arbeitskräfte ohne Führungspositionen zuerst Arbeitskultur und Sprache erlernen müssen, bevor sich ihre Löhne an jene von Schweizer Arbeitskräften angleichen. Für Arbeitskräfte in Führungspositionen dürfte eine Arbeitssprache häufig Englisch sein, was die Integration in den inländischen Arbeitsmarkt vereinfacht. Studien belegen aber auch, dass sich die Löhne über die Zeit angleichen und somit keinesfalls von einem Lohndumping bei ausländischen Arbeitskräften gesprochen werden kann.

6. Gesamtwürdigung

Die jüngste Lohnstrukturhebung des BFS zeigt erneut, dass sich die Löhne in der Schweiz erfreulich entwickeln. So stieg der Medianlohn einer Vollzeitstelle im Vergleich zum Jahr 2014 um 1,2 Prozent (nicht wie ursprünglich ausgewiesen um mehr als 5 Prozent), der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ging zurück und die Lohnschere schloss sich weiter. Die Auswertung des BFS zeigt jedoch auch, dass Massnahmen im Bereich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabdingbar sind, um den weiterhin bestehenden Lohnunterschied von Männern und Frauen nachhaltig zu senken. Ihren Anteil dazu tragen auch die Arbeitgeber weiterhin gerne bei.

Kontakt:

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