



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Zurück auf den sozialpartnerschaftlichen Boden

Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Generalversammlung VSLF vom 23. März 2013

1:12 – Initiative der JuSo

- Der höchste Lohn in einer Unternehmung darf maximal 12 x so hoch sein wie der tiefste.
- Beim Mindestlohn gemäss Mindestlohninitiative von CHF 4'000 ergibt sich ein Maximum von CHF 576'000.
- Vor allem für grosse und international ausgerichtete Unternehmungen ist dieses Lohnkorsett zu eng.
- Möglichkeit von Umgehungs-Konstruktionen und des Verlusts von Top-Kaderstellen.
- Klarer Attraktivitätsverlust des Standorts Schweiz.



Mindestlohn-Initiative des SGB

- Gesetzlicher Mindestlohn von CHF 4'000 pro Monat bei 42-Stundenwoche. Gilt auch gegenüber GAV.
- Ca. 400'000 Betroffene (Angaben SGB).
- Eingriffe in die Lohnpolitik der Unternehmungen und in die GAV-Gestaltungsfreiheit der Sozialpartner.
- Desavouierung der Gewerkschaften, die bisher tieferen Löhnen zugestimmt haben.
- Verstoss gegen das ökonomische Grundprinzip, dass die Löhne durch die Produktivität der entlöhnten Arbeit begrenzt sind.
- Beschäftigungsrisiken v.a. für die qualifikations- und/oder leistungsschwächeren Arbeitnehmenden.



Lohn-Gerechtigkeit und wesentliche Interessen

- Sensibilität der Menschen für die relative «Lohngerechtigkeit»: Der Vergleich mit anderen Löhnen ist für die Zufriedenheit wichtiger als die absolute Lohnhöhe.
- Rechtfertigungs-Defizit bei den Extremgehältern.
- Ausdehnung des Malaise auf alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses.
- Perspektivenwechsel: Im Fokus steht nicht der absolute Status des Gros der Arbeitnehmenden, sondern deren Position im Vergleich mit den obersten Kadern.
- Was interessiert uns das 99. Perzentil?



Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Erwerbstätigkeit (Q2-2011)	Schweiz	EU-15
Erwerbsquote 15 – 64	83%	73%
Erwerbsquote 50 – 64	78%	63%
Erwerbsquote Frauen 15 – 64	75%	65%
Erwerbslosenquote total	3,2%	9,4%
Erwerbslose 15 – 24	7,7%	16,2%



Lohnniveau und Lohnstruktur

Durchschnitts-Brutto-Jahreslohn Vollzeit 2011; PPP's USD	
Schweiz	50'242
OECD	44'757
EU 15	40'062
Deutschland	40'223

Schweiz	Schweiz	OECD	EU-27
Lohnspreizung 9. zu 1. Dezil	2,7	3,3	3,2
Anteil Niedriglöhne (< 2/3 Median)	9,2%	16,3%	20,5%

Working poor	Schweiz	GER	EU-27
	1,1%	2,7%	5,2%



Feststellungen und Fragen zur Realität

- Die Extrem-Entschädigungen der Top-Manager sind für die allgemeine Lohnpolitik quantitativ nicht relevant.
- Die Extrem-Entschädigungen nehmen dem Gros der Arbeitnehmenden nichts weg; höchstens den Aktionären.
- Was ist wichtiger: Die Begrenzung der Löhne von einigen Tausend Top-Managern oder die Erhaltung von Beschäftigung, gutem Lohnniveau, guten Arbeitsbedingungen und hoher sozialer Sicherheit für 4,5 Mio. Beschäftigte?
- Wollen Sie die gute allgemeine Arbeitsmarkt-Performance beeinträchtigen, um die Lohnexzesse einer kleinsten Minderheit abzustellen?



Positive Wirkungen der Sozialpartnerschaft

- Kontinuierliche Kooperation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden sowie ihren Organisationen.
- Praxisnaher Ausgleich der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerinteressen.
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend den Branchen-/Firmenverhältnissen mit kurzen Reaktionszeiten.
- Bremsung der pauschalen Regulierung durch den Gesetzgeber; Erhalt einer flexiblen und differenzierten Arbeitsmarktsordnung.
- Zivilisierte Verhandlungen statt archaischer Arbeitskämpfe; Stabilisierung der Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Beziehungen.



Linke Kritik gegen die realen Erfolge

- Die Einbindung der Gewerkschaften habe ihre Kampffähigkeit geschwächt und einseitig die Arbeitgeber bevorteilt.
- Sind die Arbeitnehmenden in arbeitskampffreudigen Ländern besser gestellt?
- Die Sozialpartnerschaft prägt die schweizerische Arbeitsmarktordnung auch ausserhalb der GAV.
- Einfluss der Sozialpartner im politischen Prozess und als Träger von arbeitsmarktlichen und sozialpolitischen Institutionen.



Anfechtungen und Herausforderungen

- Banalisierung des Arbeitsfriedens.
- Trend zur medialen Konfrontation.
- Zunehmende Ideologisierung.
- Zunehmende Verrechtlichung.
- Engere Verteilungsspielräume.
- Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit des Standorts Schweiz.
- Verhältnis von kollektiven Regeln und Interessenvertretungen und individueller Positionierung in der Unternehmensorganisation.



Einsichten

- «Wer der harten Konfrontation den Vorzug gibt, der sollte nicht vergessen: Wo man gesenkten Hauptes aufeinander losstürmt, reicht das eigene Blickfeld kaum über die Zehenspitzen hinaus – ein bedenklich enger Horizont für die Lösung von Problemen.»

- «Wer für den Arbeitsfrieden den Preis der Konkurrenzfähigkeit verlangt, dem bleibt schliesslich die Friedhofsruhe der leeren Betriebe.»

