

SGB-KONGRESS VOM 25./26. NOVEMBER 2022

Bern, 19. Oktober 2022

Positionspapier Kaufkraft/Verteilung

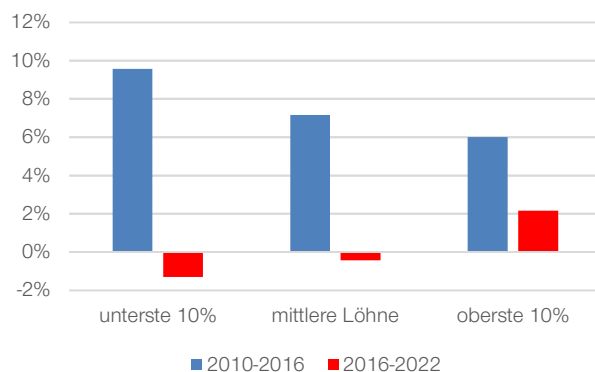
Die Schweiz ist eines der reichsten Länder der Welt. Doch davon spürten in den letzten Jahren viele Berufstätige und Rentner:innen wenig. Im Gegenteil: Wenn die Krankenkassenprämien und die Mieten bezahlt sind, bleibt ihnen teilweise sogar weniger Realeinkommen als vor einigen Jahren.

Ungenügende Lohnentwicklung

Die Gewerkschaften haben bei den Löhnen insbesondere von 2010 bis 2016 wichtige Fortschritte erzielt. Die aktive Lohnpolitik, die Mindestlohnkampagne und der Fokus auf die Verteilungsfrage haben Früchte getragen. Die unteren und mittleren Reallöhne stiegen sogar stärker als die Saläre der Topverdiener:innen.

Realloohnerhöhungen nach Lohnklassen

(in Prozent)



Wenig erfreulich ist hingegen die Entwicklung seit 2016. Die tiefen und mittleren Löhne fielen wieder hinter die Topsaläre zurück und die Lohnschere begann sich wieder zu öffnen, als hätte es keine Abzocker-Kritik gegeben. Und der markante Anstieg der Teuerung im Jahr 2022 machte schliesslich die seit 2016 erzielten realen Fortschritte wieder zunichte: Arbeitnehmer:innen mit mittleren und tiefen Löhnen haben Ende 2022 real weniger Lohn als im Jahr 2016. Bei den oberen Einkommensklassen resultierte hingegen ein Plus. Die Saläre der «Topmanager:innen» stiegen sogar noch stärker – in der Grössenordnung von 10 Prozent. Die Chef:innensaläre bei den grössten Schweizer Konzernen erhöhten sich in der Corona-Zeit von 2020 bis 2021 um mehr als 8 Prozent oder rund 400'000 Franken jährlich.

Einer der wichtigsten Treiber dieser Entwicklung ist die fortschreitende Individualisierung der Lohnpolitik. Die Bonuszahlungen erreichten 2020 einen Höchststand, nachdem die Firmen aufgrund des öffentlichen Drucks vorübergehend etwas zurückhaltender waren. Die Lohnerhöhungen in den GAV waren mehrheitlich individuell, weil es aufgrund der ausbleibenden Teuerung schwieriger war, generelle Lohnerhöhungen durchzusetzen. Generell verlor die Lohnpolitik an gewerkschaftlicher Bedeutung. Wobei das punktuell auch darauf zurückzuführen war, dass die Gewerkschaften auf Lohnforderungen verzichteten, wenn Arbeitgeber*innen hohe Beträge für die Sanierung der Pensionskasse zahlten.

Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer. Seit 2012 ist der Lohnrückstand der Frauen gegenüber den Männern praktisch konstant geblieben: 2018 betrug er noch immer 19 Prozent. Die Auswirkungen des revidierten Gleichstellungsgesetzes, das 2020 in Kraft getreten ist, müssen in den nächsten Jahren beobachtet werden. Positiv ist, dass dank gewerkschaftlichem Engagement der Lohnunterschied zwischen den Frauen und den Männern bei Stellen ohne Kaderfunktion in den letzten 10 Jahren nahezu halbiert werden konnte.

Ziel war es, dass die höheren Frauenlöhne vor allem durch die Arbeitgeber:innen und durch tiefere Saläre der Kader finanziert werden. Das gelang in der Vergangenheit ganz gut. Anlass zur Sorge gibt inzwischen aber, dass die Reallöhne der Männer ohne Kaderfunktion seit 2016 kaum mehr stiegen. Bei der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen sanken sie sogar.

Die Tieflohnsituation hat sich leider wieder etwas verschlechtert, nachdem durch die «Mindestlohnkampagne» grosse Fortschritte erzielt worden sind. Es gab zwar weitere Verbesserungen bei den Frauen und der Anteil der Tieflohnbezüglerinnen ging zurück. Es arbeiten jedoch immer noch doppelt so viele Frauen wie Männer zu Tieflöhnen. Bei den Männern sehen wir zudem keine Fortschritte, im Gegenteil: Es arbeiten heute mehr Männer zu einem Tieflohn als 2014. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind in diesen Zahlen gar noch nicht berücksichtigt. Dabei wurden gerade Berufstätige mit geringeren Einkommen besonders davon getroffen. Sie waren häufiger in Kurzarbeit und erhielten nur 80 Prozent ihres Lohnes. Personen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, häufig Migrant:innen, hatten zum Teil kein Recht auf Kurzarbeit oder sie verloren als erste ihre Stelle. Viele mussten die wenigen Ersparnisse aufbrauchen, die sie zuvor mit ihrem schon knappen Lohn bilden konnten.

Anteil der Tieflohnstellen



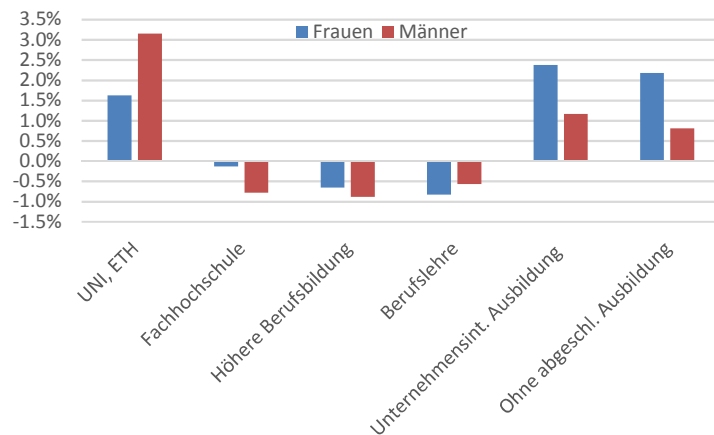
Anteil der Tieflohnbezügler:innen

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Frauen, in %	19.9	19.6	17.4	17.0	17.0	16.8	16.3
Männer, in %	7.3	7.7	7.5	7.5	7.6	8.1	8.2

Beunruhigend ist auch die Lohnentwicklung von Berufstätigen mit einer Lehre: Die Reallöhne sind von 2016 bis 2020 gesunken. In den meisten handwerklichen Berufen liegen die Löhne in den ersten Jahren nach der Lehre unter 5'000 Franken im Monat – darunter Bäcker:innen, Verkäufer:innen, aber auch Elektriker:innen oder Hochbauzeichner:innen. Und auch später

verdienen sehr viele von ihnen weniger als 6'000 Franken im Monat, was angesichts der hohen Krankenkassenprämien und der Mieten immer weniger zum Leben reicht. Neu ist zudem, dass auch bei denjenigen, die nach der Lehre eine Zusatzausbildung in der höheren Berufsbildung oder an einer Fachhochschule machen, die Löhne in den letzten Jahren nicht mehr gestiegen sind.

Reallohnentwicklung nach Ausbildungsstufen 2016-2020, Berufstätige ohne Kaderfunktion



Mit den Gesamtarbeitsverträgen und den Flankierenden Massnahmen konnten die Gewerkschaften seit Anfang der 2000er-Jahre einen sehr wirksamen Schutz gegen Dumping und Lohndruck aufziehen. Dieser Schutz bestand in den letzten Jahren viele Härtefälle. Politisch wurde er mehrmals angegriffen: Sei es durch die FDP-Bundesräte Cassis und Schneider-Amann bei den Verhandlungen zum Rahmenabkommen, oder im Parlament unter der Führung der SVP. Dazu kam die sehr starke Aufwertung des Frankens, welche den Einsatz von «billigeren» Entsendefirmen wirtschaftlich nochmals attraktiver gemacht hat. Bei den Lohnkontrollen werden regelmässig bei rund jeder fünften Firma zu tiefe Löhne festgestellt. Die Firmen werden sanktioniert und aufgefordert, die Löhne anzupassen -- alleine dadurch erhalten die Arbeitnehmer:innen gegen 50 Millionen Franken pro Jahr mehr Lohn. Dazu kommt ein indirekter Effekt des Lohnschutzes: Bereits weil die Firmen wissen, dass sie kontrolliert und zur Rechenschaft gezogen werden können, zahlen sie bessere Löhne. Der SGB muss sich für eine weitere Stärkung der flankierenden Massnahmen einsetzen. Besonders die Arbeitnehmer:innen, die nicht im öffentlichen Dienst arbeiten und keinem GAV unterstehen, brauchen erhöhten Schutz vor Lohndumping.

Steuer- und Abgabepolitik für die Oberschicht – unerträgliche Krankenkassen-Prämienlast

Obwohl es bei den Löhnen weniger stark aufwärts ging und die Krankenkassen-Prämienlast für viele immer unerträglicher wurde, liess die Politik die Normal- und Geringverdiener:innen im Stich. Die Parlamentsmehrheiten beschlossen mehrere Steuersenkungen, von denen vor allem die Oberschicht und die Firmen profitiert hätten. Weil die Gewerkschaften zusammen mit den anderen sozialen Kräften erfolgreiche Referendumskampagnen gegen die Steuergeschenke beim Bund führten, wurden diese in den Volksabstimmungen abgelehnt: Zuerst 2017 die Unternehmenssteuerreform III, dann die höheren Kinderabzüge bei der Bundessteuer im Jahr 2020 und schliesslich die Abschaffung der Emissionsabgabe im Jahr 2021. Der seit vielen Jahren anhaltende Trend zu immer tieferen Steuern für Gut- und Topverdiener:innenhaushalte konnte gebrochen werden was ein sehr wichtiger verteilungspolitischer Erfolg ist.

Steuerbelastung für Haushalte mit 1 Mio. Franken Einkommen



Einkommenspolitisch hochproblematisch bleibt aber insbesondere die Entwicklung bei den Krankenkassenprämien. Auf 2023 gibt es einen Prämienschock von 6.6 Prozent. Die Prämien haben sich seit der Einführung des KVG im Jahr 1997 mehr als verdoppelt, während die Prämienverbilligungen nur um 41 Prozent gestiegen sind. Dazu kommt, dass die Kantone fast die Hälfte der Prämienverbilligung für die Sozialhilfe und die Ergänzungsleistungen brauchen und somit bleibt immer weniger für die übrigen Haushalte. Die Prämienlast ist heute daher für viele kaum mehr tragbar. Paarhaushalte mit tieferen und mittleren Einkommen zahlen heute oft 15 Prozent des verfügbaren Einkommens für die Krankenkasse. Viele weichen deshalb auf Krankenkassenmodelle mit höheren Franchisen aus, doch das verschiebt das Problem oft nur. Denn bei einer aufwändigeren Behandlung wird alles noch teurer – denn die Franchise und der Selbstbehalt müssen aus dem eigenen Portemonnaie bezahlt werden. Positiv ist, dass es bei den Prämienverbilligungen erste Erfolge gibt: Ein erster Schritt war der Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahr 2020, welcher die Kantone verpflichtete, auch Haushalten mit tieferen mittleren Einkommen Prämienverbilligungen zu zahlen. Neuer Schub kommt vor allem von der vom SGB unterstützten Prämienentlastungs-Initiative, die mindestens einen Gegenvorschlag auslösen soll.

Entwicklung der Krankenkassenprämien und Prämienbelastung für die Haushalte im Detail

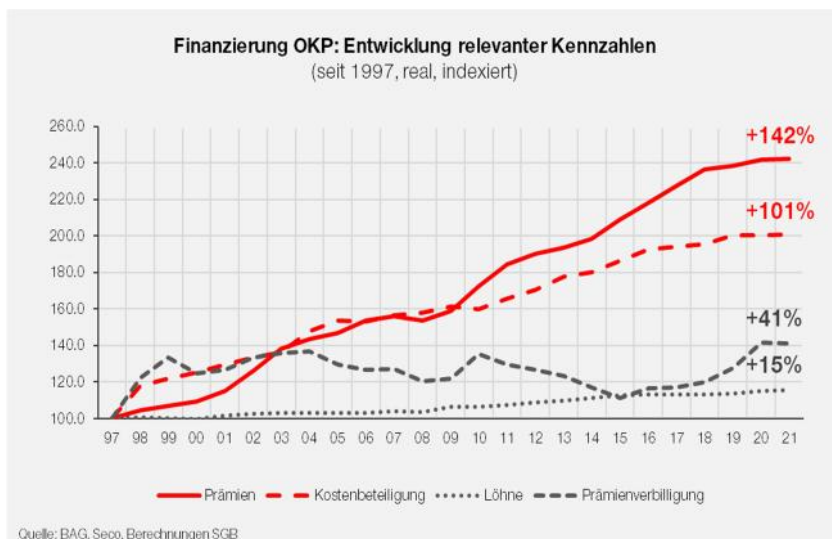
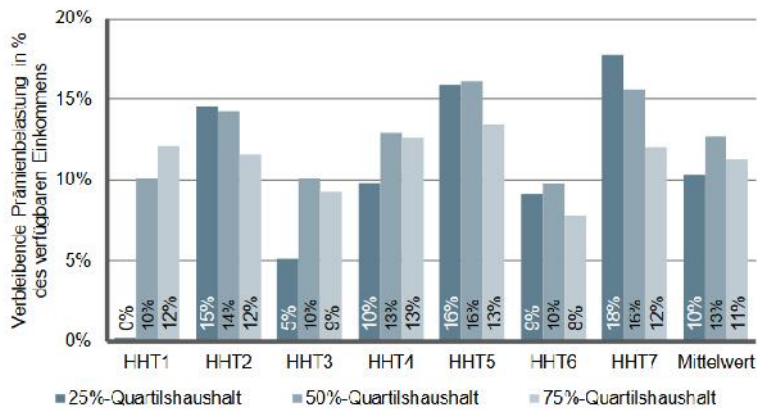


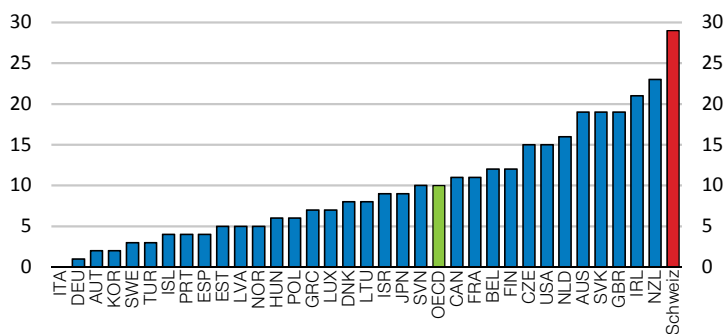
Abbildung 5-1: Verbleibende Prämienbelastung mit Standardprämie in % des verfügbaren Einkommens der Quartilshaushalte über alle Haushaltstypen, 2020



Ein weiteres Problem ist die angespannte Wohnungssituation in den Städten und Agglomerationen. Dort ist es sehr schwierig, eine bezahlbare Wohnung zu finden. Die Leerwohnungsziffern liegen unter 1 Prozent. Im Kanton Genf gab es beispielsweise bei der letzten Leerwohnungszählung nur 335 freie Familienwohnungen mit 4 Zimmern und mehr. Dazu kommt das Problem der hohen Kita-Tarife – insbesondere in der Deutschschweiz. Die familienergänzende Kinderbetreuung ist im OECD-Vergleich in der Schweiz am teuersten, was vor allem an den tiefen öffentlichen Beiträgen an die Kitas liegt. Das erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spürbar und belastet die Einkommenssituation.

Familienergänzende Kinderbetreuungskosten je Elternpaar

(in Prozent des verfügbaren Einkommens)



Arbeitgeber beteiligen sich nicht mehr an Arbeitszeitverkürzungen – höhere Arbeitsbelastung

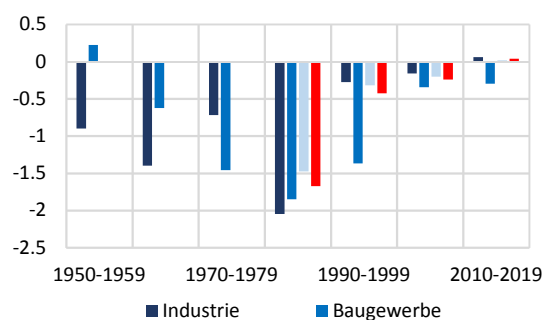
Ungenügende Lohnerhöhungen, hohe Abgaben und Mieten spürt man sofort im Portemonnaie. Doch es gibt auch andere Faktoren, die sich indirekt auf die Einkommenssituation auswirken. Allen voran die Arbeitszeit. Bis in die 1990er-Jahre haben die Arbeitgeber:innen die betriebsübliche Arbeitszeit alle 10 Jahre um etwas mehr als 1 Stunde pro Woche verkürzt – bei gleichem Lohn. Seither ist kaum mehr etwas geschehen. Bei Vollzeit muss immer noch etwas mehr als 41 Stunden gearbeitet werden. Viele Arbeitnehmer:innen können aber nicht Vollzeit arbeiten, weil sie

¹ https://www.ecoplan.ch/download/ipv_sb_de_2020.pdf, S. 95.

Betreuungspflichten haben, oder aus anderen Gründen. Sie senken ihr Arbeitspensum – mit entsprechenden Lohnneinbussen. Konkret bedeutet das, dass sich die Arbeitgeber:innen finanziell nicht mehr an kürzeren Arbeitszeiten beteiligen und die Arbeitnehmer:innen müssen die Kosten selber tragen. Da immer noch der grösste Teil der Betreuungspflichten von Frauen erledigt wird, sind lange Arbeitszeiten auch ein Treiber von Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen arbeiten öfter Teilzeit als Männer, was sich negativ auf Karriere, Löhne und Renten auswirkt.

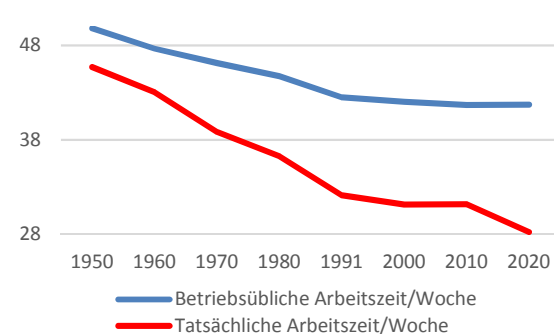
Betriebsübliche Arbeitszeit

(Veränderung pro Jahrzehnt in h/Woche)



Betriebsübliche und tatsächliche Arbeitszeit

(Stunden pro Woche)



Der Druck am Arbeitsplatz steigt seit Jahren. Mittlerweile ist fast jede dritte berufstätige Person «ziemlich» oder «sehr» erschöpft. Die Gründe sind vielfältig. Meistens stellen die Arbeitgeber:innen zu wenig Personal ein, sodass die Arbeitnehmer:innen mehr Arbeit haben, als sie mit ihren Ressourcen bewältigen können. Immer häufiger wird aber auch die Klage geäussert, dass die Chef:innen die Arbeit schlecht organisieren. Branchen- und berufsfremde Manager:innen stören mehr, als sie unterstützen.

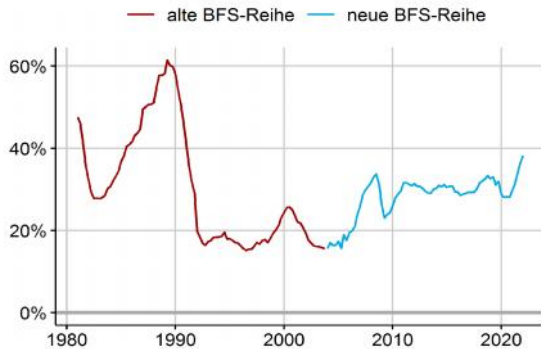
In zahlreichen Berufen steigen die ausgebildeten Arbeitnehmer:innen deshalb vorzeitig aus, was die Probleme noch verstärkt. Oder sie reduzieren ihr Arbeitspensum mit entsprechenden Einkommenseinbussen – wenn sie es sich leisten können. Im Gesundheitswesen verlassen beispielsweise 40 Prozent des Pflegepersonals den Beruf vorzeitig.

Statt diese Probleme zu lösen, starten die Arbeitgeber:innen fortwährend neue Angriffe auf den Gesundheits- und Arbeitnehmer:innenschutz. Sie wollen die Arbeitszeiten verlängern, die Ruhezeiten verkürzen oder die Arbeitszeiterfassung teilweise abschaffen.

Weniger Beteiligung der Arbeitgeber:innen an Aus- und Weiterbildung

Ebenfalls verschlechtert hat sich die Beteiligung der Arbeitgeber:innen an der Aus- und Weiterbildung. Der so genannte «Fachkräftemangel» ist beispielsweise ein Hinweis dafür. Die Arbeitgeber:innen erwarten heute, dass sich passende Kandidat:innen auf ihre offenen Stellen melden. Das war in der Schweiz auch schon anders: Bis in die 1990er-Jahre war es nichts Aussergewöhnliches, dass Leute rein aufgrund ihres Potenzials eingestellt und im Betrieb ausgebildet wurden. Obwohl momentan die Klage über fehlendes Personal sehr laut ist, ist der effektive Mangel im historischen Vergleich noch nicht sehr gross.

Anteil der Firmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten bei qualifiziertem Personal



Kaufkraftprobleme lösen, gerechtere Verteilung herbeiführen – die Forderungen im Detail:

Der SGB ist ein einkommens- und verteilungspolitischer Schlüsselakteur in der Schweiz. Er engagiert sich dafür, dass die Berufstätigen und Rentner:innen gut von ihrem Einkommen leben können und dass die Einkommen und Vermögen gerecht verteilt sind. Es braucht

- generelle Lohnerhöhungen: Mit der steigenden Inflation ist der Teuerungsausgleich von absolut zentraler Bedeutung, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer:innen zu erhalten. Zudem sind nach Jahren mit ungenügenden Lohnerhöhungen substanzielle Erhöhungen der Reallöhne notwendig. Die Wirtschaft wächst und die Produktivität steigt – in den letzten Jahren stärker als die Reallöhne. Dieser ungenutzte Verteilungsspielraum muss endlich ausgeschöpft und die Löhne dementsprechend erhöht werden.
- mehr GAV und Mindestlöhne: Dass nur knapp die Hälfte der Berufstätigen einen GAV mit Mindestlohn hat, reicht nicht. Es braucht auch GAV mit guten Mindestlöhnen im Detailhandel, im Gartenbau, in der Logistik, im Journalismus u.a. Weiter setzt sich der SGB für gute staatliche Mindestlöhne ein. Versuche, die kantonalen Mindestlöhne mit GAV zu unterlaufen, wird der SGB bekämpfen.
- Verbesserungen beim Lohnschutz: Die Flankierenden müssen verbessert nicht verschlechtert werden. Wichtig sind insbesondere Vereinfachungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV sowie scharfe Durchsetzungsmassnahmen, wie beispielsweise die Verhängung von Arbeitsunterbrüchen bei groben Fällen.
- eine neue Mindest- und Tieflohnoffensive, ganz besonders auch in Berufen mit einem hohen Frauenanteil: Bei den Tieflohnstellen braucht es eine Trendwende. Ein Monatslohn von 4'000 Franken (x13) ist das Minimum.
- weitere substanzielle Fortschritte zur Lohngleichheit der Frauen: Die Lohndiskriminierung ist illegal. Gewerkschaften und Personalvertretungen müssen die Lohnüberprüfungen der Firmen überwachen und Druck machen, dass die Benachteiligung verschwindet. Dringend notwendig ist auch eine Stärkung der öffentlichen Kontrollorgane. Der SGB setzt sich weiterhin für Sanktionen gegen Lohndiskriminierung und deren Durchsetzung ein. Das geltende Gesetz muss überarbeitet und die Schwellenwerte für die Kontrolle gesenkt werden.

- weitere Massnahmen für die Einkommensgleichheit der Frauen: Berufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, beispielsweise in der Betreuung oder in der Pflege müssen lohnmassig aufgewertet werden. Sehr wichtig sind auch ausreichend bezahlbare Kinderbetreuungs-Plätze, wie es die Kita-Initiative verlangt. Denn die Antwort auf die Betreuungsfrage ist ein wesentlicher Faktor für die Einkommensgleichheit.
- Lohngleichheit für Migrant:innen: Die Farbe des Passes darf nicht zu einem tieferen Lohn führen. Der SGB setzt sich für Überprüfungen in den Firmen ein. Die erfolgreiche Arbeit über die flankierenden Massnahmen soll weitergeführt und verstärkt werden.
- Massnahmen zur Eindämmung von Lohnexzessen: Bei Unternehmen in öffentlichem Besitz oder Auftrag soll niemand mehr als Bundesrät:innen verdienen. In der Privatwirtschaft braucht es steuerliche Massnahmen wie eine Gewinnsteuerpflicht über Boni und Lohnexzesse oder höhere Steuersätze.
- eine substantielle Erhöhung der Krankenkassen-Prämienverbilligungen: Der SGB setzt sich für das Ziel ein, dass niemand mehr als 10 Prozent des Einkommens für Prämien ausgeben muss und unterstützt die Prämien-Entlastungsinitiative. Ausserdem müssen die Krankenkassenprämien in die Teuerung miteinberechnet werden.
- eine faire Besteuerung: Der SGB bekämpft unfaire Steuersenkungen für Topverdiener:innen, vermögende Haushalte und Firmen. Und setzt sich dafür ein, dass diese ihren Beitrag an die öffentlichen Finanzen leisten.
- eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber:innen an den Arbeitszeitverkürzungen in Form von kürzeren Arbeitszeiten bei gleichem Lohn: Dadurch könnte die Arbeit auf mehr Köpfe verteilt werden und die Arbeitslosigkeit reduziert werden, insbesondere bei den Jungen. Besonders stressige Berufe mit Personalmangel, wie die Pflege, würden wieder attraktiver, die Arbeitnehmer:innen hätten mehr Zeit für Erholung und die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern würde reduziert. Der SGB wird nach dem Kongress die gewerkschaftliche Strategie dazu festlegen. Verschlechterungen beim Arbeitsgesetz wird der SGB bekämpfen.
- bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten: Bildung muss für alle finanzierbar sein – durch entsprechende Angebote und existenzsichernden Stipendien.
- Massnahmen gegen die Spekulation: Spekulationen können die Preise von Gütern des Grundbedarfs stark ansteigen lassen und dadurch den Zugang dazu einschränken. Deshalb müssen Spekulationen auf Preise von Grundbedarfsgütern bekämpft werden.