

JAHRES-MEDIENKONFERENZ VOM 9. JANUAR 2023

Daniel Lampart, Sekretariatsleiter und Chefökonom SGB

Faire Löhne und weniger Stress am Arbeitsplatz

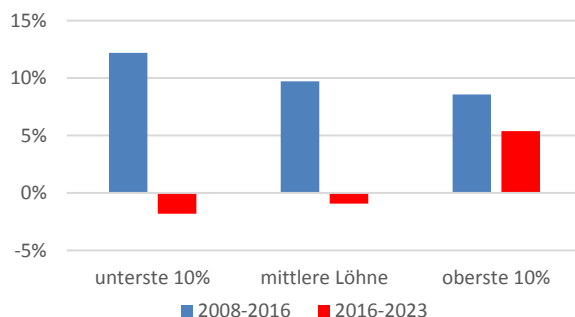
Nach zwei Jahren Corona-Krise mit enormen Unsicherheiten und Einkommensausfällen durch Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit hellte sich die Lage für die Arbeitnehmenden im letzten Jahr endlich wieder auf. In den Lohnverhandlungen zeigte sich jedoch, dass die Arbeitgeber zwar die Preise erhöhten, bei den Löhnen aber kleinlich budgetierten. Gleichzeitig lancierten sie im Monatstakt neue Forderungen für eine Ausweitung der Arbeitszeiten. Die Arbeitnehmenden sollen möglichst verfügbar sein, aber gleichzeitig wenig kosten.

Kaufkraftprobleme bei den Reallöhnen und wegen der Prämienlast nur teilweise gelöst

Trotz der kleinlichen Haltung verschiedener Arbeitgeber ist es in diversen Branchen gelungen, die Löhne auf 2023 spürbar anzuheben. Erstmals seit über 10 Jahren dürfte die Mehrheit der Lohnerhöhungen auch wieder generell erfolgt sein. Damit gab es auch bei den Löhnen langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder eine Bewegung nach oben. Allerdings steigen die Löhne zu wenig, um die Teuerung und den Lohnrückstand auszugleichen. Die Berufstätigen mit unteren und mittleren Löhnen haben heute real weniger Lohn als 2016. Aufwärts ging es hingegen bei den obersten 10 Prozent. Die Lohnschere hat sich wieder geöffnet, wie der heute veröffentlichte SGB-Verteilungsbericht zeigt.

Anstieg der Reallöhne nach Lohnklassen

(real, in Prozent)

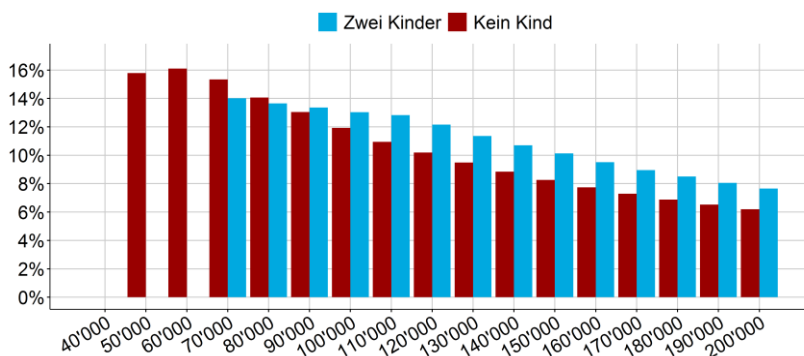


Quelle: BFS, Berechnungen SGB

Dazu kommt, dass der Prämienchock bei den Krankenkassen von 6.6 Prozent einmal mehr stärker ausfällt als die Lohnerhöhungen und die Aufstockung der Prämienverbilligungen. 2023 wird ein Paar mit 2 Kindern erstmals 1000 Franken im Monat für die Prämien zahlen müssen, selbst wenn es ein HMO-Modell gewählt hat. Familien und Paare mit unteren und mittleren Einkommen geben 13 bis 16 Prozent ihres Bruttoeinkommens für Krankenkassenprämien aus (Standardprämie und -franchise). Der Bundesrat hat bei der Einführung des KVG in den 1990er-Jahren versprochen, dass niemand mehr als 8 Prozent des steuerbaren Einkommens für die Prämien zahlen soll. Das würde für eine Familie eine Prämie von 4 bis 6 Prozent des Bruttoeinkommens bedeuten. Weil Bund und Kantone diese Versprechen bei den Prämienverbilligungen nicht eingelöst haben, ist die Belastung heute zwei bis drei Mal höher.

Ausgaben für Krankenkassenprämien in Prozent des Bruttoeinkommens

(nach Prämienverbilligungen, Haushalte oberhalb der Sozialhilfeschwelle)



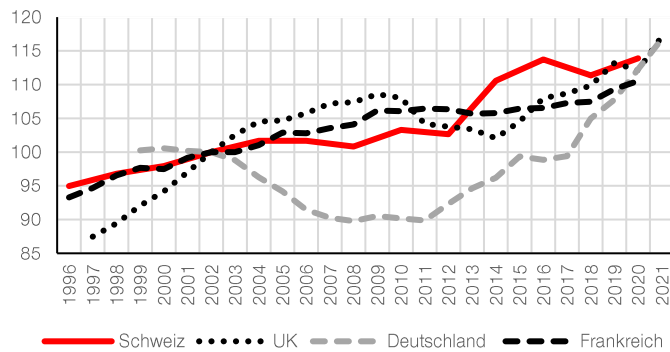
Quelle: BFS, BAG, Kantone, Berechnungen SGB (s. SGB-Verteilungsbericht 2023)

Bessere Lage der Berufstätigen dank Gesamtarbeitsverträgen und Gewerkschaftsarbeit

Dank den Gesamtarbeitsverträgen GAV mit Mindestlöhnen, den gewerkschaftlichen Lohnkampagnen und den Flankierenden Massnahmen steht die Schweiz heute in mehrfacher Hinsicht besser da als andere Länder. Trotz Frankenaufwertung und Lohndruck gelang es, die Tieflohnsituation zu entschärfen. Die Mindestlohnkampagne «keine Löhne unter 4000 Franken» hat ihre Spuren hinterlassen. Weniger Menschen müssen heute zu einem Tieflohn arbeiten als noch vor 10 Jahren. Allerdings stellt die ungenügende Lohnentwicklung in jüngster Zeit einen Teil dieser Fortschritte wieder in Frage. In anderen Ländern wie Deutschland oder dem Vereinigten Königreich sind die untersten Löhne jüngst real stärker gewachsen.

Reallöhne der untersten 10 Prozent: Entwicklung

(2002=100, Grenze des untersten Dezils, Stundenlöhne, real)

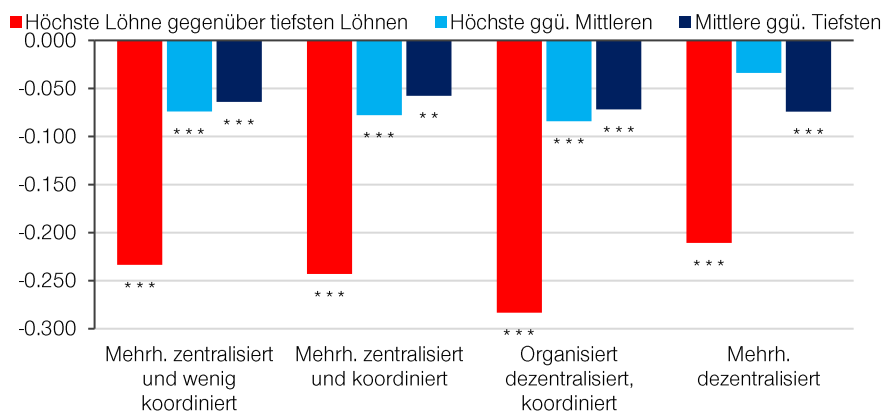


Quelle: Nationale statistische Ämter

Gute Gesamtarbeitsverträge und aktive Gewerkschaften sorgen weltweit dafür, dass die Löhne ausgeglichener verteilt werden. Sie verhindern Dumping und Lohndiskriminierung. Die neuere ökonomische Forschung zeigt auch, dass diese Verbesserungen bei den Löhnen in der Regel nicht zu mehr Arbeitslosigkeit führen, wie die heute veröffentlichte Analyse des SGB zeigt. Weil die GAV verhindern, dass sich schwarze Schafe unter den Firmen Vorteile auf Kosten der korrekten Arbeitgeber verschaffen. Und weil GAV auch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und andere Vorteile enthalten, können sie zu einer besseren Arbeitsqualität und einer höheren Produktivität führen.

Auswirkungen von GAV auf die Lohnverteilung

(Abweichung von der Lohnverteilung ohne GAV)



Quelle: OECD (s. SGB-Dossier)

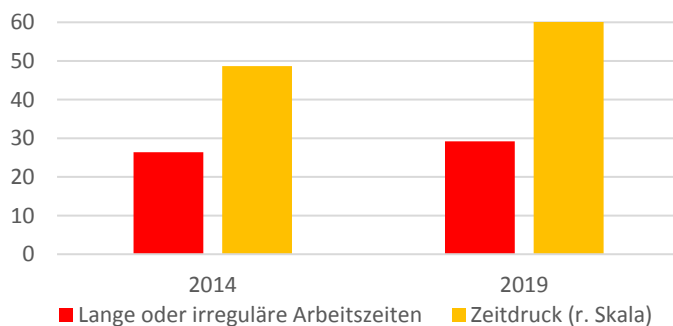
Bei den Löhnen muss es aufwärts gehen. Ein Viertel aller Berufstätigen mit einer Lehre hat weniger als 5'000 Franken Lohn im Monat. Und der Tieflohnsektor wächst in der reichen Schweiz sogar wieder. Rund 500'000 Berufstätige haben einen Lohn von weniger als 4'500 Franken pro Monat – bei einer Vollzeitstelle. Rund ein Drittel von ihnen hat eine Lehre abgeschlossen. Offensichtlich garantiert auch eine drei- oder vierjährige Ausbildung keinen Schutz mehr vor Dumpinglöhnen. Frauen verdienen immer noch 18 Prozent weniger als Männer. Die Hälfte von ihnen hat ein Monatseinkommen von weniger als 4'500 Franken (x12).

Arbeitszeitverkürzungen sind nötig – Angriffe der Arbeitgeber auf die Ruhezeiten sind schädlich und unzeitgemäss

Politisch sind die Arbeitnehmenden und ihre Arbeitsbedingungen seit einiger Zeit regelmässig Angriffen ausgesetzt. Parlamentsvorstösse aus Arbeitgeberkreisen wollen die Erholungs- und Ruhezeiten im Arbeitsgesetz verkürzen. Sie wollen Nacht- und Sonntagsarbeit ausweiten – neuerdings auch unter dem Vorwand der Energiemangellage. Oder sie wollen die Existenzminima der kantonalen Mindestlöhne unterlaufen.

Politisch müsste es jedoch in die Gegenrichtung gehen. Die Lage der Arbeitnehmenden in den Firmen gibt Anlass zur Sorge. Das geben selbst die Arbeitgeber in Umfragen zu. Knapp 30 Prozent der Schweizer Firmen sagten im Rahmen der ESENER-Umfrage, dass bei ihnen lange und irreguläre Arbeitszeiten ein Gesundheitsrisiko sind – Tendenz steigend. Und rund 60 Prozent der Firmen machen sich Sorgen über den Zeitdruck bei ihren Mitarbeitenden.

Firmen mit gesundheitlich riskanter Situation bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsbelastung (Selbstdeklaration, Anteil in Prozent)



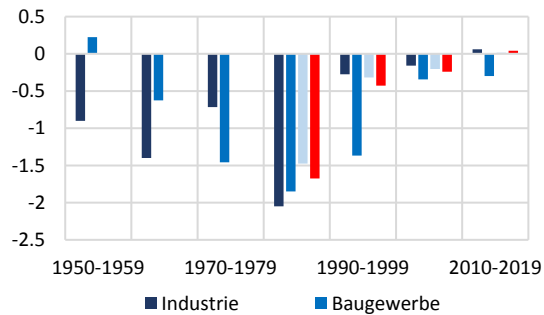
Quelle: ESENER

Viele Berufstätige reduzieren daher ihr Arbeitspensum – sofern sie es sich finanziell leisten können. Ein anderer, wichtiger Grund für Teilzeitarbeit sind Kinder oder andere Betreuungspflichten. Eine Vollzeitstelle ist für viele Berufstätige mit Betreuungsaufgaben angesichts der hohen Arbeitszeiten in der Schweiz und der ungenügenden finanziellen Unterstützung von Kita-Plätzen durch die öffentliche Hand nicht möglich.

Die Arbeitgeber haben sich in den letzten 30 Jahren jedoch kaum mehr an der Arbeitszeitverkürzung beteiligt. Bis 1990 reduzierten sie die betriebsübliche Arbeitszeit alle 10 Jahre um 1 bis 2 Stunden – bei gleichem Lohn. Seither müssen die Arbeitnehmenden die Arbeitszeitverkürzungen selber bezahlen – mit Teilzeit und weniger Lohn. Die Arbeitgeber haben sich daraus verabschiedet. Der Teilzeitanteil ist von 1991 bis 2020 von 25 auf 37 Prozent gestiegen. Bei den Männern hat er sich sogar verdoppelt. Viele können sich die Teilzeit aber finanziell nicht leisten.

Betriebsübliche Arbeitszeit

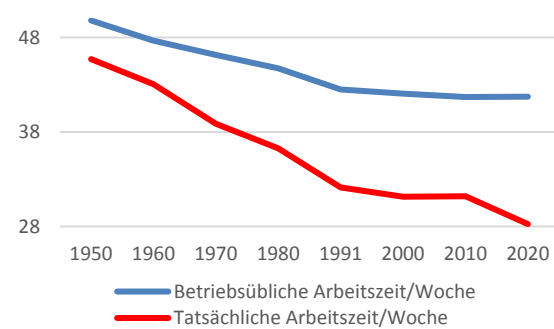
(Veränderung pro Jahrzehnt in h/Woche)



Quelle: BFS

Betriebsübliche und tatsächliche Arbeitszeit

(Stunden pro Woche)

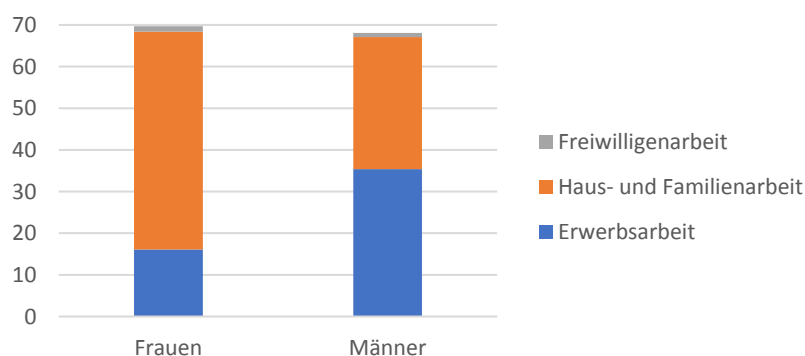


Mittlerweile ist fast jede dritte berufstätige Person «ziemlich» oder «sehr» erschöpft. Das ist nicht nur für die Betroffenen eine leidvolle Entwicklung. Sondern psychische und körperliche Belastungen verursachen auch Gesundheitskosten¹. Diese zahlen vor allem die Arbeitnehmenden und die Allgemeinheit, weil die Arbeitgeber keinen Beitrag an die Krankenversicherung zahlen müssen. Schätzungen zeigen, dass die stress- und arbeitsbedingten Gesundheitskosten mehrere Milliarden Franken betragen.

Arbeitgeberkreise argumentieren, dass die Verlängerung der Arbeitszeiten bzw. die Verkürzung der Erholungs- und Ruhezeiten im Arbeitsgesetz die Vereinbarkeit von Beruf- und Familie erleichtern würde. Indem Eltern beispielsweise nach einem strengen Tag erneut am Computer arbeiten, wenn die Kinder endlich im Bett sind. Angesichts der strengen 70-Stunden-Woche von Eltern mit Kindern zwischen 0 und 14 Jahren ist diese Vorstellung ziemlich weltfremd. Die meisten Eltern sind heutzutage froh, wenn sie endlich mal eine Stunde für sich haben.

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit

(Stunden pro Woche)



Quelle: BFS

¹ Gemäss Tompa et al. (2021) betragen die Heilkosten für berufsbedingte Krankheiten und Unfälle in EU-Ländern rund 0.3 bis 0.4 Prozent des BIP. Zieht man die Heilkosten für Berufsunfälle in der Schweiz von jährlich rund 600 Mio. Fr. ab, so würden sich die direkten Kosten der Krankheiten auf mehr als 2 Mrd. Fr. belaufen (<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-10050-7#Tab1>). Zusammen mit Abwesenheiten (indirekte Kosten) kommt man auf wesentlich höhere Beträge. Die Schätzungen liegen zwischen über 5 bis gegen 20 Mrd. Fr.

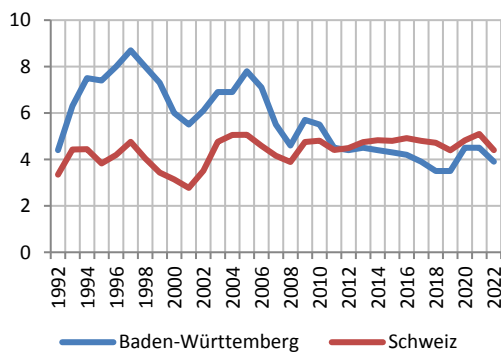
Kaufkraft prägend für Konjunkturlage – Franken nach wie vor überbewertet

Die konjunkturellen Aussichten haben sich wieder etwas verbessert. Ein Schlüsselfaktor ist momentan die Lohnentwicklung. Die Kaufkraft muss weltweit mit der Produktion Schritt halten, sonst fehlt die Nachfrage. Positiv ist, dass die Löhne in den meisten Ländern spürbar gestiegen sind, negativ jedoch, dass sie nach wie vor hinter der Teuerung zurückbleiben. Dazu kommen verschiedene Unwägbarkeiten im Zusammenhang mit der Invasion Russlands in die Ukraine oder der anhaltenden Corona-Pandemie im wirtschaftlich bedeutenden China. Wir rechnen fürs kommende Jahr mit einer Teuerung von 2.4 Prozent und einer Arbeitslosenquote von 2.3 Prozent.

Nach wie vor ein Problem ist der Frankenkurs. Im Vergleich zu Baden-Württemberg – einer Region mit einer ähnlichen Wirtschaftsstruktur wie die Schweiz – ist der Franken real immer noch markant überbewertet. Vor diesem Hintergrund ist es kein Wunder, dass die Erwerbslosigkeit in der Schweiz mittlerweile höher ist als die Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg.

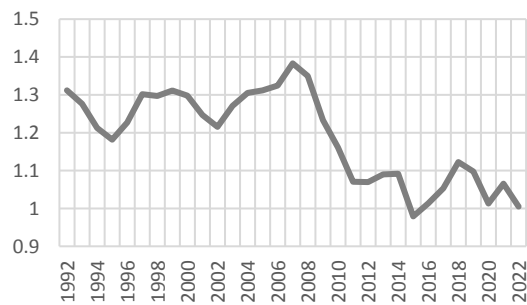
Erwerbslose: CH vs. Baden-Württemberg

(Erwerbslosenquote in Prozent)



«Realer» Franken-Eurokurs CH vs. BW

(Nominaler Kurs korrigiert um Lohnentwicklung)²



Quelle: BFS, SNB, Statistik Baden-Württemberg, Berechnungen SGB

² Weil die Löhne in Baden-Württemberg nominal etwas stärker gestiegen sind als in der Schweiz, ist die reale Aufwertung des Frankens geringer als die tatsächliche, nominale. In der Regel werden die realen Wechselkurse mit den Konsumentenpreisen berechnet. Doch weil diese aufgrund der lokal unterschiedlichen Energiepreise der Privathaushalte stark auseinanderdriften, ergibt das ein stark verzerrtes Bild.

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen und Forderungen

2023 muss es für die Arbeitnehmenden aufwärts gehen. Sie haben es verdient. Besonderer Handlungsbedarf besteht bei der Lohn- und Einkommenspolitik. Die Topverdiener und die Arbeitgeber werden durch die Abschaffung des Soli-Prozentes bei der ALV sowie durch tiefere Prämien bei Unfallversicherung und den Familienausgleichskassen entlastet. Während die Arbeitnehmenden nicht einmal den vollen Teuerungsausgleich erhielten. Auch bei den Arbeitszeiten braucht es eine Trendwende. Die Arbeitgeber fordern immer neue Ausnahmen bei den Arbeits- und Ruhezeiten – auf Kosten der Arbeitnehmenden, ihrer Gesundheit und ihres Familienlebens. Prioritär sind insbesondere folgende Massnahmen:

- Realloohnerhöhungen, welche der guten Wirtschaftslage Rechnung tragen. Und die Wiedereinführung des automatischen Teuerungsausgleichs in die GAV und die Lohnreglemente.
- Mindestens 5'000 Franken Monatslohn für Berufstätige mit Lehre und mindestens 4'500 Franken für alle.
- Die Aufwertung von Frauenberufen (Pflege u. a.), die nach wie vor schlechter bezahlt sind.
- Mehr Geld für die Verbilligung der Krankenkassenprämien, auch mit Beteiligung der Arbeitgeber. In einem ersten Schritt, indem die Zusatzeinnahmen durch die OECD-Steuerreform bei Bund und Kantonen dafür verwendet werden.
- Eine Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitszeitverkürzungen – wie das in der Schweiz lange üblich war. Ausreichend Personalressourcen zur Verhinderung von Stress (akut beispielsweise im Gesundheitswesen).
- Planbare, familienfreundliche Arbeitszeiten (Einsatzplanung, Verteuerung von Überstunden u. a.)
- Eine massvolle Geldpolitik: Eine weitere Frankenaufwertung verursacht Lohndruck und Arbeitslosigkeit. Der Nutzen ist hingegen angesichts der sinkenden Teuerung nicht erkennbar.