

Sinkende Lohninsel Schweiz?

Erschienen in: Finanz und Wirtschaft, 18. Mai 2019

Die Schweiz ist ein Hochlohnland, im Durchschnitt erhalten wir Ende Monat 50% mehr überwiesen als dies in Deutschland der Fall wäre. Das hohe Preisniveau in der Schweiz und der starke Franken spielen natürlich eine wichtige Rolle, aber auch kaufkraftbereinigt beträgt der Lohnvorsprung immer noch 20%, wie die aktuellen Zahlen von Eurostat und des BfS zeigen.

Auch wenn ein Teil dieser Lohndifferenz auf die höhere Arbeitszeit zurückzuführen ist, können wir festhalten, dass es uns im Durchschnitt sehr gut geht. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist eine Erfolgsgeschichte und die hohen Löhne und Einkommen sind eine entscheidende Quelle unseres Wohlstandes.

Diese Erfolgsgeschichte ist umso erstaunlicher, als sich seit dem Jahr 2000 die Zahl der Grenzgänger auf gut 300'000 mehr als verdoppelt hat. Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Erwerbstätigen gesamthaft von 4 auf 5 Millionen. Die Nettozuwanderung betrug durchschnittlich 60'000 Personen jährlich und dies alles bei vergleichsweise tiefen Arbeitslosenquoten. Die Personenfreizügigkeit und die damit verbundene Liberalisierung des Arbeitsmarktes für EU-/EFTA-Bürger, aber vor allem die andauernde Attraktivität des Schweizer Arbeitsmarktes haben zu diesem stürmischen Prozess beigetragen.

In der politischen Diskussion steht allerdings weniger der Stolz auf das Erfolgsmodell als die Angst um dieses im Vordergrund – wenn wir an die Auseinandersetzungen zum Rahmenabkommen denken. Je nach Sichtweise wollen verschiedene Vorstösse die Lohninsel verteidigen oder zementieren. Gewerkschaften fürchten eine Aufweichung des Lohnschutzes bei Inkrafttreten des Rahmenabkommens. Bereits seit Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit (PFZ) ist ein Bündel von flankierenden Massnahmen in Kraft, das gemäss offiziellem Ziel „Erwerbstätige vor der missbräuchlichen Unterschreitung der in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen schützen soll.“ Das Entsendegesetz besagt beispielsweise, dass Arbeitskräfte ausländischer Firmen zu inländischen Ansätzen zu bezahlen sind, wenn sie in der Schweiz arbeiten. Dazu müssen die Arbeitsmarktbedingungen durch Kommissionen überwacht und die Löhne am Arbeitsort durch Arbeitsmarktspektoren kontrolliert werden.

Die offene Frage bleibt aber, ob man den Lohnvorsprung überhaupt schützen kann und ob die eingeführten Massnahmen zielführend sind.

Das grundlegende Problem besteht darin, dass das obige Ziel nur eine juristische Definition ist; die in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen sind aber nicht starr. Vielmehr werden sie eben durch die Zuwanderung mitbeeinflusst.

In vielen Branchen besetzen die Neuzuzüger Arbeitsplätze, für die es in der Schweiz gar nicht genug qualifizierte Arbeitskräfte hat. Dies ist der Hauptnutzen der Personenfreizügigkeit, weil damit innovative Branchen wachsen können, ohne dass einheimische Arbeiter konkurrenziert werden. In diesem Fall braucht es die Kontrollen nicht.

Wo tatsächlich Konkurrenz besteht, können die Arbeitgeber nun frei auf einen grossen Pool von europäischen Arbeitnehmern zurückgreifen, damit lassen sich neue Stellen leichter zum normalen Lohn besetzen. Um genügend gute Leute zu finden, wäre früher eventuell ein Entgegenkommen in den Arbeitsbedingungen oder eine Lohnerhöhung nötig gewesen. Auch mit PFZ, wenn man die Zahlen betrachtet, haben die Löhne für alle zugenommen, etwas stärker im unteren und vor allem im oberen Bereich.

In guten Zeiten jagen die Lohnkontrollen also einem Gespenst nach, die Löhne steigen sowieso, vielleicht wären sie ohne PFZ sogar stärker gestiegen – allerdings wären dann einige innovative Branchen mit Toplöhnen nie so gewachsen, denken wir an Google und co., darüber hinaus haben diese Branchen als Wissensmotoren positive Spillovereffekte auf den Rest der Wirtschaft.

In schlechten Zeiten schützen die Lohnkontrollen die einheimischen Arbeitskräfte weniger, als sie versprechen. Es steht den Firmen frei, eine Stelle durch einen Zuzüger aus der EU zu diesem Lohn zu besetzen. Oder noch problematischer, weil die vorgegebenen festen Lohnskalen ältere Arbeitnehmer – man denke an die Beiträge für die 2. Säule – teurer machen, geben die flankierenden Massnahmen sogar einen Anreiz, ältere Arbeitnehmer durch jüngere Zuwanderer zu ersetzen.

Tatsächlich ist es nicht so, dass Branchen mit vielen Kontrollen eine bessere Lohnentwicklung aufwiesen als jene, wo die flankierenden Massnahmen eine geringere Rolle spielen. Unsere eigenen Arbeiten zeigen denn auch, dass Zuwanderer nach kurzer Zeit ähnliche (in Top-

Positionen eher noch bessere) Löhne wie die Einheimischen erhalten. Gute Arbeitskräfte, die zu unserem Preisniveau hier leben, unterbieten nicht die Löhne der anderen.

Gerade in einem Land mit existierender guter Sozialpartnerschaft und Vertrauen zwischen Arbeitnehmern und –gebern dürfen wir nicht den Fehler machen, den Arbeitsmarkt mit mehr Kontrollen »fit« für den europäischen Binnenmarkt machen zu wollen. Die ganze Überwachung ist sehr teuer und wird direkt dem Faktor Arbeit belastet, den man eigentlich schützen will. Die Regulierung schafft im schlechten Fall selber strukturelle Arbeitslosigkeit und erhöht dadurch erst recht die Nachfrage nach neuer Regulation, ein Teufelskreis. So könnte vom Bundesrat bald vorgeschlagen werden, neue Sozialleistungen für ältere Arbeitslose zu schaffen.

Das Entsendegesetz kommt bei näherer Betrachtung nicht besser weg. Für die Arbeitsvergabe ist nicht der Preis allein entscheidend - das sollte auch im öffentlichen Beschaffungswesen nicht vergessen werden. Vielmehr sind Qualitätsaspekte wie Nähe, Solidität, Verfügbarkeit bei Garantiefällen etc. wichtig. Im qualitätsbewussten Schweizer Markt werden Billigzulieferer nie eine entscheidende Bedeutung erlangen.

Wenn die ausländische Firma tatsächlich billiger und besser ist, ist die einheimische Konkurrenz offensichtlich zu wenig gut. Es wäre volkswirtschaftlich angebracht, die ausländische Firma zum Zug kommen zu lassen und den Steuerzahler von den tiefen Kosten profitieren zu lassen. Aus dem gleichen Grund ist Freihandel für die Allgemeinheit positiv, aber nicht für die betroffene, ineffiziente Firma, die den Auftrag verliert (und sich verständlicherweise beklagt). Tiefere Kosten führen zu geringeren Preisen für Konsumenten und andere Branchen, die ihrerseits konkurrenzfähiger werden.

In der Angst um die Lohninsel vergisst man leicht, dass die Löhne auch innerhalb der Schweiz unterschiedlich sind. Die 2016er-Zahlen zeigen für den Grossraum Zürich 12% höhere Durchschnittslöhne als für die eigentlich benachbarte Region Ostschweiz. Das hat wie die gesamtschweizerische Lohninsel mit dem Branchenmix zu tun, insbesondere der hohen Produktivität der Exportfirmen, aber eben auch mit der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte. Die Zürcher Lohninsel hat keinen gesetzlichen Schutz vor der Ostschweiz, aber ein rasches Verspielen des Lohnvorsprunges ist doch eher unwahrscheinlich.

Da sich Lohn- und Jobangebote nicht obrigkeitlich verordnen lassen, können sie Lohn- und Arbeitsplatzsicherheit letztlich nicht gewährleisten. Die Schweiz hat kein Menschenrecht auf höhere Löhne als das Ausland. Der Grund für das Schweizer Lohnwunder liegt in der guten Ausbildung der Arbeitnehmer und der freiheitlichen Rahmenbedingungen der Firmen in einem immer noch flexiblen Arbeitsmarkt. Diese Kombination macht uns attraktiv für innovative Firmen, die auch in Zukunft gut bezahlte Stellen schaffen.