



Position

Grundsätze der Lohnpolitik

Kaufkraft sichern, Produktivitätsgewinne gerecht verteilen und ein hohes Beschäftigungsniveau ermöglichen

Bern, Juni 2022

Thomas Bauer, Dr. rer. pol
Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze.....	3
2. Kaufkraft sichern – Anpassung der Löhne an die Inflation.....	3
3. Produktivitätsgewinne gerecht verteilen – Wachstum der Löhne im Gleichschritt mit der Produktivität.....	3
4. Eine einfache Faustregel für die Lohnentwicklung.....	7
5. Hohes Beschäftigungsniveau sichern – Nachfrage nach Konsum- und Investitionsgütern.....	8
a. Reale Investitionen tätigen – den Werkplatz stärken.....	8
b. Lohnungleichheit reduzieren – Beschäftigung stärken.....	8
c. Wachstum über den Aussenhandel begrenzen.....	11
d. Reduktion der Arbeitszeit als Möglichkeit Produktivitätswachstum zu nutzen.....	12
6. Abweichungen von der Faustregel.....	16
7. Sozialpartnerschaft als zentrale Institution der Lohnfestlegung.....	17
8. Kaufkraft weiterdenken.....	18

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnentwicklung hat weitreichende Konsequenzen für das Wohl der Arbeitnehmenden, die Verteilung der Einkommen und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

Travail.Suisse will bessere Löhne für die Arbeitnehmenden erreichen. Dafür strebt Travail.Suisse eine Lohnentwicklung an, welche die Kaufkraft aller Arbeitnehmender sichert, eine gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne ermöglicht, die Einkommensungleichheit in Grenzen hält und dadurch eine hohe Erwerbsbeteiligung und eine tiefe Arbeitslosigkeit sicherstellt.

Dafür müssen sich die Löhne grundsätzlich mindestens im Gleichschritt mit dem Wachstum der Konsumentenpreise und dem Produktivitätswachstum entwickeln. Produktivitätsgewinne können aber auch für eine Reduktion der Arbeitszeit genutzt werden. Unter anderem der zunehmende Stress durch die Arbeit, ökologische Herausforderungen und die Förderung der Lebensqualität sprechen dafür, diese Möglichkeiten vermehrt zu nutzen.

2. Kaufkraft sichern – Anpassung der Löhne an die Inflation

Die Kaufkraft misst sich an der Menge an Waren und Dienstleistungen, welche mit einem bestimmten Lohn gekauft werden können. Steigen die Preise von Waren und Dienstleistungen, bei gleichbleibenden Löhnen, dann sinkt die Kaufkraft. Dies gilt es zu verhindern, indem die Löhne im gleichen Tempo steigen wie die Konsumentenpreise. Damit kann die Nachfrage der Arbeitnehmenden nach Konsumgütern und Dienstleistungen gesichert werden. Zudem bleibt die Verteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden unverändert.

Fallen die Reallöhne hingegen, weil die ausbezahlten Löhne weniger stark wachsen als die Konsumentenpreise, dann sinkt die Nachfrage nach Konsumgütern und Dienstleistungen (z.B. Gastronomie, Gesundheit) und die Beschäftigungsentwicklung wird geschwächt. Dies zum Nachteil der Gesamtwirtschaft, also von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Eine automatische Anpassung aller Löhne an die Inflation soll deshalb angestrebt werden.

Grundsatz: Steigen die Konsumentenpreise, so müssen die Löhne gleich stark wachsen. Ist dies nicht der Fall, dann sinkt die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, die Verteilung verändert sich zugunsten der Arbeitgeber und die Beschäftigungsentwicklung wird geschwächt.

3. Produktivitätsgewinne gerecht verteilen – Wachstum der Löhne im Gleichschritt mit der Produktivität

Die Produktivität steigt, wenn mit der gleichen Anzahl Arbeitsstunden mehr produziert werden kann. Ursachen dafür können technologische Fortschritte oder Prozessinnovationen sein. Eine höhere Produktivität geht mit einer höheren Wertschöpfung bei gleichbleibender Beschäftigung oder einer gleichen Wertschöpfung bei geringerer Beschäftigung einher.

Damit Arbeitnehmende anteilmässig an den Produktivitätsgewinnen beteiligt werden, müssen ihre Reallöhne gleich stark wachsen wie die Produktivität. Dadurch bleibt die Verteilung zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen ebenso konstant, wie die Lohnkosten im Verhältnis zur Wertschöpfung Stück:

Untenstehende Tabellen zeigen die Zusammenhänge an einem einfachen Beispiel: Ein Unternehmen oder eine Volkswirtschaft umfasst 100 Arbeitnehmende, welche eine reale Wertschöpfung von 1'000'000 Franken erwirtschaften. Die Lohnsumme beträgt 800'000 Franken und die Kapitalgeber erhalten einen Ertrag von 200'000 Franken. 80% der Kosten der Produktion entfallen auf die Löhne der Arbeitnehmenden, 20% der Produktionskosten auf die Kapitalerträge. Nun kann die Produktivität dank Prozessinnovationen gesteigert werden. Als Folge davon kann mit den gleichen 100 Arbeitnehmenden neu eine reale Wertschöpfung von 1'200'000 erwirtschaftet werden. Die Produktivität ist somit um den Faktor 1.2 gewachsen. Die Löhne werden im Beispiel im gleichen Ausmass erhöht wie die Kapitalerträge. Der Anteil der Löhne und der Kapitalerträge bleiben dadurch konstant.

Tabelle 1: Entwicklung der Produktivität, der Löhne, der Kapitalerträge und der anteilmässigen Lohnkosten

Jahr	Anzahl Arbeitnehmende	Reale Wertschöpfung	Produktivität	Produktivitätszuwachs	Lohnsumme	Lohn pro Kopf	Kapitalertrag (Summe)	Wachstum Kapitalertrag	Lohnkosten im Verhältnis zur Wertschöpfung
1	100	1'000'000	10'000	-	800'000	8'000	200'000	-	800000/1000000=80%
2	100	1'200'000	12'000	*1.2	960'000	9'600	240'000	*1.2	960000/1200000=80%

Sofern die Löhne hingegen nicht mit der Produktivität wachsen, steigen die Kapitalerträge und der Anteil der Lohnkosten an der Wertschöpfung sinkt. Die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital wird dadurch zum Nachteil der Arbeit verändert.

In einem nächsten Schritt kann der Betrieb entweder die Kapitalerträge auf dem höheren Niveau beibehalten und dadurch die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital langfristig verändern oder er kann die Kapitalerträge auf das Ausgangsniveau senken. Dadurch sinken die Produktionskosten und die Verkaufspreise können gesenkt werden.

Tabelle 2: Entwicklung der Produktivität, der Löhne, der Kapitalerträge und der Kosten

Jahr	Anzahl Arbeitnehmende	Reale Wertschöpfung	Produktivität	Produktivitätszuwachs	Lohnsumme	Lohn pro Kopf	Kapitalertrag (Summe)	Wachstum Kapitalertrag	Lohnkosten im Verhältnis zur Wertschöpfung
1	100	1'000'000	10'000	-	800'000	8'000	200'000	-	800000/1000000=80%
2	100	1'200'000	12'000	*1.2	800'000	8'000	400'000	*2	800000/1200000=67%

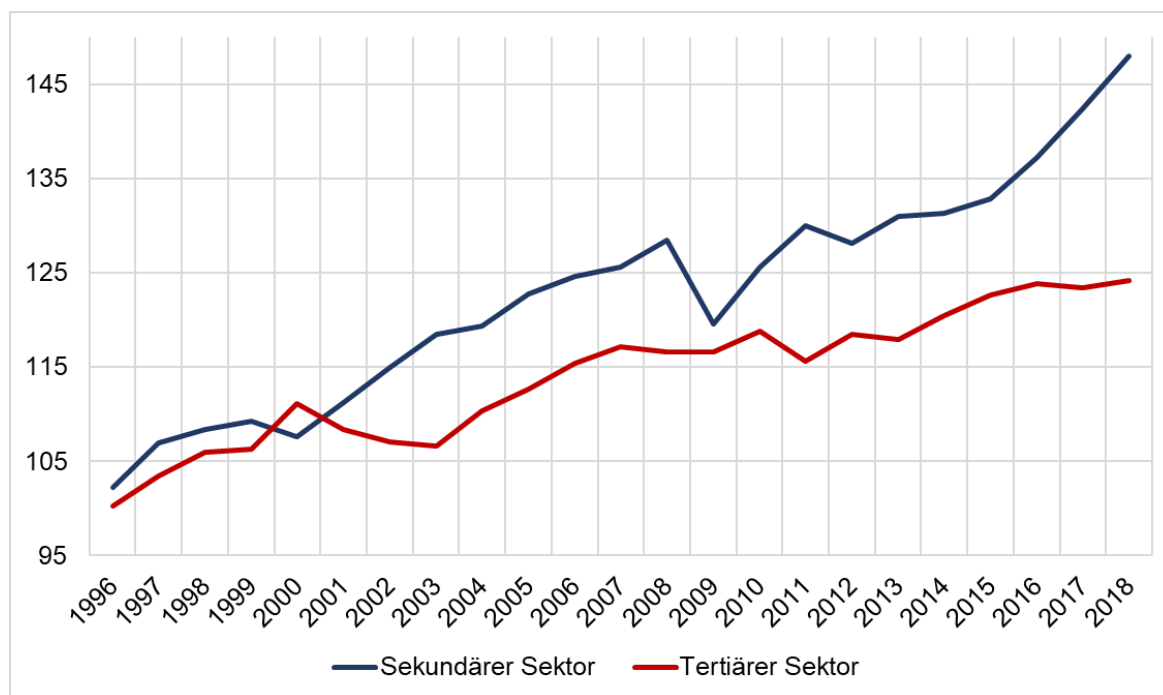
Grundsatz: Damit Arbeit und Kapital in gleichem Masse von Produktivitätssteigerungen profitieren, müssen die Löhne mindestens mit der Produktivität wachsen. Damit bleibt die funktionale Verteilung zwischen Arbeit und Kapital ebenso konstant wie der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten.

Die Entwicklung der Löhne muss sich unabhängig von der Branche am durchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstum orientieren. Dies, obwohl sich in den unterschiedlichen Branchen das Produktivitätswachstum unterscheiden kann. Das unterschiedliche sektorale Produktivitätswachstum kann mittels einer Produktivitätsstatistik des Bundesamts für Statistik für den sekundären (Industrie, Bau) und den tertiären Sektor (Dienstleistungen) veranschaulicht werden:

Grafik 1: Arbeitsproduktivität im sekundären und tertiären Sektor

Arbeitsproduktivität nach Sektoren

Bundesamt für Statistik, 1996-2018, Index



Entwickeln sich Löhne in einer Branche nicht entsprechend der gesamtwirtschaftlichen, sondern entsprechend der Produktivität der Branche, dann erfolgt eine Abkopplung des Lohnniveaus verglichen mit anderen Branchen. Schwerwiegende Folgen hätte dies vor allem für Branchen, welche geringe Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung aufweisen. Dazu gehören beispielsweise das Gastgewerbe, die Pflege, Unterrichtstätigkeiten, die öffentliche Verwaltung oder Bereiche der Kunst (z.B. Musiker oder Theaterschaffende). Grössere Möglichkeiten für Produktivitätssteigerungen bestehen hingegen vor allem in der Industrie, welcher damit eine wichtige volkswirtschaftliche Bedeutung zu kommt. Ihre Grösse und ihr Wachstum sind mitentscheidend für die Entwicklung der Löhne in anderen Branchen.

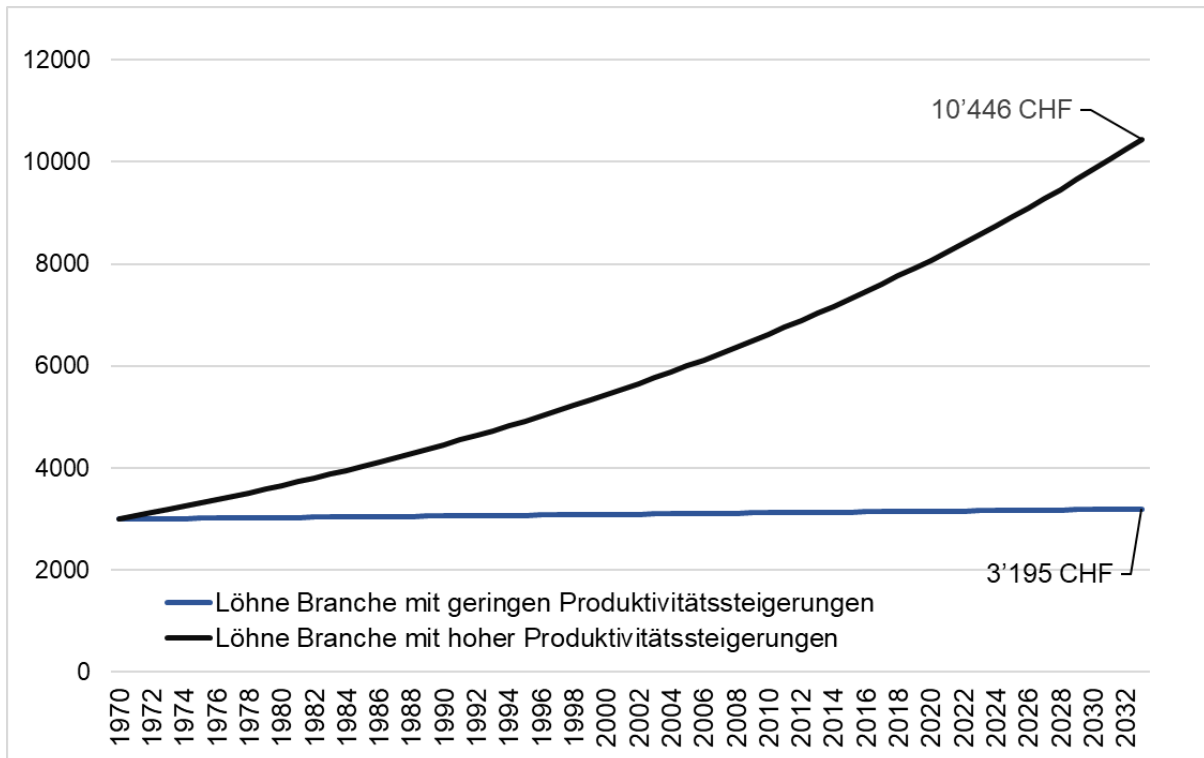
Ein fiktives Beispiel mit zwei Sektoren – einem mit hoher und einem mit tiefer Produktivität – zeigen das Auseinanderdriften, welches entstehen würde, wenn sich die Löhne in beiden Branchen entsprechend ihrer Branchen-Produktivität entwickeln würde. Bei einem gleichen Anfangslohn von 3000 Franken im Jahr 1970 würden Arbeitnehmende in der Branche mit einem hohen Produktivitätswachstum heute etwa dreimal mehr verdienen (10'446 CHF), als Arbeitnehmende in einer Branche mit einem geringen Produktivitätswachstum (3'195 CHF). Berufe wie Pfleger, Coiffeure, Lehrer, Verwaltungsangestellte oder

Musiker wären bei einer solchen Lohnentwicklung folglich in den letzten Jahrzehnten verschwunden. Die Lohnentwicklung muss sich deshalb an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientieren und nicht an der individuellen Produktivität.¹

Grafik 2: Divergierende Lohnentwicklung – fiktives Beispiel

Lohnentwicklung in Branchen mit tiefem und hohem Produktivitätswachstum - Lohnwachstum entspricht Produktivitätswachstum in Branche

Datenbeispiel mit Produktivitätsraten 2% bzw. 0.1%, Anfangslohn im Jahr 1970 bei 3000 CHF



Branchen mit einem tiefen Produktivitätswachstum sind somit darauf angewiesen, dass sie die Preise für ihre Dienstleistungen steigern können. Auf der anderen Seite sinken in vielen Bereichen der Industrie die Preise tendenziell. Dadurch ist sie auf eine hohe Innovationsfähigkeit angewiesen, um neue Güter produzieren zu können und temporäre Monopol- oder Oligopolstellungen zu erreichen. Eine überdurchschnittliche Profitabilität ist deshalb zum Zweck der Sicherstellung dieser Innovationskraft gerechtfertigt, zumindest sofern die Erträge in die Forschung und Entwicklung fließen. Die starken Nachfrageschwankungen beispielsweise in der Industrie erfordern zudem grössere Reserven zum Ausgleich über den Konjunkturzyklus.

¹ Pasinetti L (1981/2009) : «Structural Change an Economic Growth - A theoretical essay on the dynamics of the wealth of nations », Cambridge (UK), S. 136ff.

4. Eine einfache Faustregel für die Lohnentwicklung

Aus den beiden Aspekten – Anpassung der Löhne an die Konsumentenpreise und die gesamtwirtschaftliche Produktivität – ergibt sich eine einfache Faustregel für eine ausgeglichene Lohnentwicklung:

$$\Delta \text{Löhne} = \Delta \text{Konsumentenpreise} + \Delta \text{gesamtwirtschaftliche Produktivität}$$

beziehungsweise

$$\Delta \text{Nominallöhne} = \text{Inflationsrate} + \Delta \text{Produktivität}$$

Abweichungen von dieser Faustregel können weitgehende Konsequenzen haben auf die Beschäftigung, die Verteilung und das wirtschaftliche Wachstum. Darauf soll nachfolgend kurz eingegangen werden.

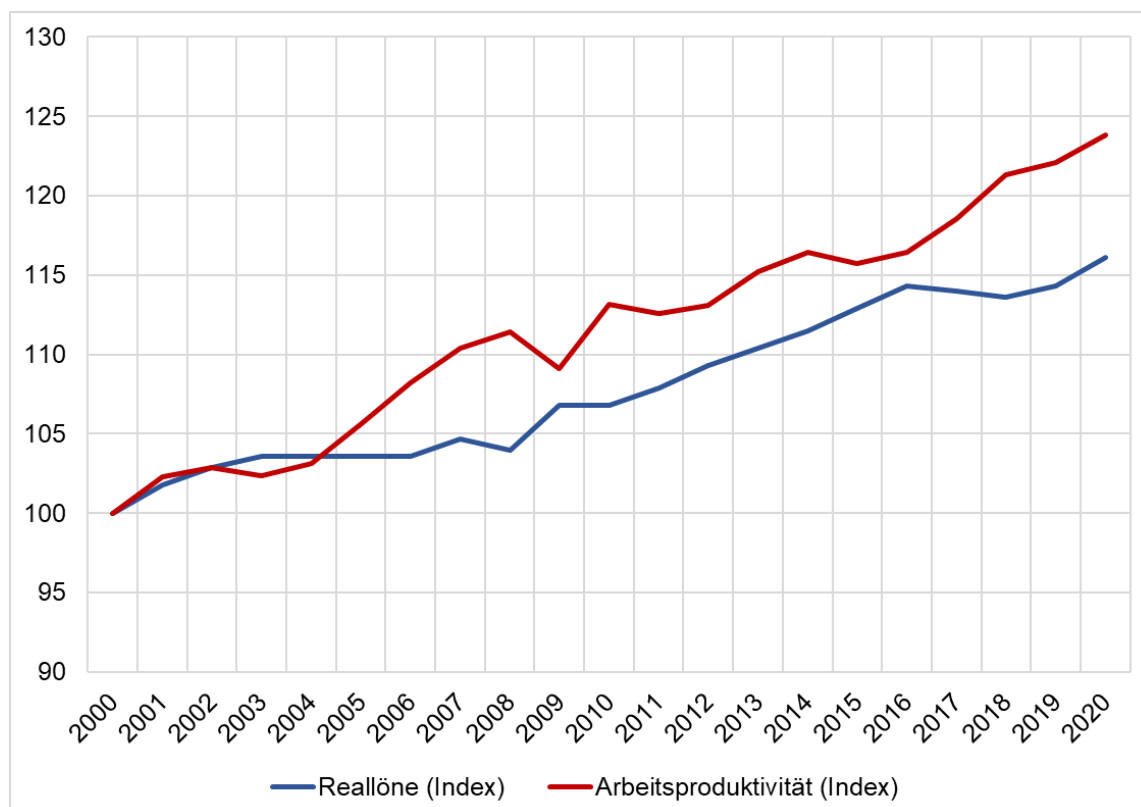
Faustregel: Die Nominallöhne müssen grundsätzlich im Gleichschritt mit den Konsumentenpreisen und dem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstum wachsen.

Mit Blick auf die vergangenen 20 Jahre zeigt sich, dass die Arbeitsproduktivität etwas höher lag als die Entwicklung der Reallöhne. Gleichzeitig ist die Arbeitszeit nur leicht gesunken. Damit sind die Löhne gemäss dieser statistischen Grundlage gegenüber den Kapitaleinkommen in Verzug geraten.

Grafik 3: Reallöhne und Arbeitsproduktivität 2000-2020

Reallöhne und Arbeitsproduktivität 2000-2020

Bundesamt für Statistik (LSE und WPS): Index



5. Hohes Beschäftigungsniveau sichern – Nachfrage nach Konsum- und Investitionsgütern

Damit die wirtschaftliche Entwicklung möglichst störungsfrei verläuft, müssen Löhne und Kapitalerträge zurück in den realen wirtschaftlichen Kreislauf fließen. Dies indem neue Güter, Dienstleistungen, öffentliche oder private Investitionsgüter gekauft werden. Das kann nur gewährleistet werden durch eine Reinvestition der Kapitalerträge in Investitionsgüter, die Forschung und Entwicklung, sowie eine Begrenzung der Lohnungleichheit. Anders ist die Situation hingegen, wenn Löhne und Kapitalerträge nicht in den realen Kreislauf zurückfließen, sondern beispielsweise gespart oder in den Kauf bestehender Aktien, Obligationen oder Immobilien fließen. In diesem Fall kann dank höherer Produktivität zwar mehr produziert werden, die Nachfrage nach effektiv produzierten Gütern und Dienstleistungen steigt aber nicht. Somit sinkt die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit steigt.

Die Faustregel für die Lohnentwicklung muss deshalb um vier Aspekte erweitert werden:

a. Reale Investitionen tätigen – den Arbeitsplatz stärken

Das Wachstum der Produktivität erhöht bei Einhaltung der Faustregel die Kapitaleinkommen (vgl. Tabelle 1). Um eine stabile Beschäftigungsentwicklung zu garantieren, müssen die Kapitaleinkommen zurück in den realen wirtschaftlichen Kreislauf fließen. Dafür müssen Ausgaben in neue Investitionsgüter und/oder die Forschung und Entwicklung fließen. Ist dies nicht der Fall und werden hohe Dividendenzahlungen, Aktienrückkäufe oder Finanzinvestitionen in bestehende Aktien, Obligationen oder Immobilien getätigt, dann sinkt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und die Beschäftigung und das wirtschaftliche Wachstum reduzieren sich entsprechend. Hingegen steigen die Preise auf den Vermögenmärkten durch die höhere Nachfrage nach Vermögenstiteln an, ohne den inneren Wert der Vermögenstitel zu erhöhen. Die Lage an den Finanzmärkten wird dadurch instabiler und die Beschäftigungsentwicklung geschwächt.

Voraussetzung einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ist es deshalb, dass auch Kapitalerträge zu einer Zunahme der Nachfrage führen. Investitionen in reale Investitionsgüter, sowie die Forschung und Entwicklung stärken zudem den Arbeitsplatz Schweiz.

b. Lohnungleichheit reduzieren – Beschäftigung stärken

Das Wachstum der Produktivität erhöht bei Einhaltung der Faustregel auch die Arbeitseinkommen (vgl. Tabelle 1). Um eine stabile Beschäftigungsentwicklung zu garantieren, müssen deshalb die Arbeitseinkommen zurück in den realen wirtschaftlichen Kreislauf fließen. Dafür müssen Ausgaben in Konsumgüter, Dienstleistungen und reale Investitionen – beispielsweise Bauinvestitionen - getätigt werden. Arbeitnehmende mit hohen Einkommen sparen einen grösseren Teil ihres Einkommens als Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen². Dies zeigt beispielsweise eine Auswertung der Haushaltsbudgeterhebung durch das Bundesamt für Statistik für die Jahre 2015-2017 (vgl. Grafik 2). Demnach können Haushalte mit einem hohen Haushaltseinkommen (>13'600 CHF) knapp 20% sparen. Bei Haushalten mit einem tiefen mittleren Haushaltseinkommen von 6'200 CHF sind hingegen keine Ersparnisse möglich. Die Ausgaben übersteigen die Einnahmen sogar leicht.

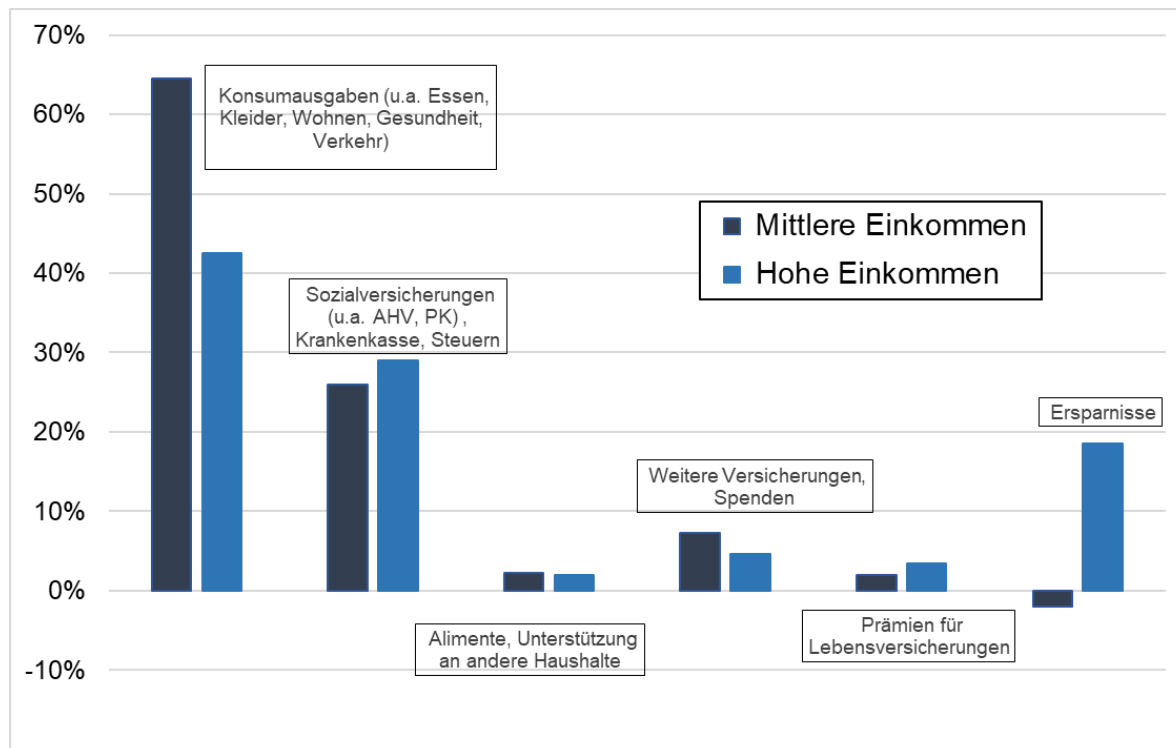
² Keynes J.M. (1936/2006): «Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes», 10. Auflage, Berlin, S. 83.

Je grösser die Lohnungleichheit ist, desto grösser sind folglich die Ersparnisse und damit die Gefahr, dass die Nachfrage geschwächt wird.³ Die Lohnungleichheit muss deshalb in Grenzen gehalten werden, um eine stabile Beschäftigungsentwicklung zu ermöglichen.

Grafik 4: Haushaltsausgaben und Ersparnisse nach Höhe des Haushaltseinkommens

Ausgaben und Ersparnisse nach Haushaltseinkommen

Bundesamt für Statistik (HABE): 2015-2017, Ausgaben in % des Einkommens



Individuelle Lohnerhöhungen fördern grundsätzlich die Zunahme der Lohnungleichheit. Dies weil die individuelle Leistung in der Regel nicht gemessen werden kann. Deshalb wird die Leistung häufig aufgrund von anderen Kriterien wie dem Geschlecht, dem Alter oder der Herkunft einer Person zugeschrieben oder individuelle Lohnerhöhungen werden zur Förderung von loyalen Netzwerken eingesetzt. Im Gegensatz dazu stabilisieren generelle Lohnerhöhungen - vorzugsweise feste Frankenbeträge und nicht prozentuale Erhöhungen - die Einkommensungleichheit und erhöhen die Fairness der Lohnverteilung, was einer stabilen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung förderlich ist.

Eine besondere Rolle kommt in diesem Zusammenhang auch der Festlegung von Mindestlöhnen zu. Da tiefe Löhne häufig fast vollständig zurück in den Konsum von Waren und Dienstleistungen fließen, stabilisieren sie die wirtschaftliche Entwicklung und entlasten die Institutionen der sozialen Sicherung.

³ In den USA zeigte sich allerdings vor der Finanzkrise eine andere Entwicklung. Mit zunehmender Ungleichheit sank die Sparquote von etwa 15% in den 1970 Jahren auf unter 3% kurz vor der Finanzkrise. Gleichzeitig stieg die Verschuldung der Haushalte stark an. Sie entsprach bei Ausbruch der Finanzkrise der Höhe der gesamten Wertschöpfung, d.h. 100% des Bruttoinlandsprodukts (vgl. Datenbank des Federal Reserve of St. Louis). In der Schweiz hat das Volumen der Kredite an die privaten Haushalte in den letzten 25 Jahren stetig zugenommen. Der grosse Teil davon sind Hypothekarkredite. Als Folge davon ist die Verschuldung der privaten Haushalte bis Ende Jahr 2021 auf enorm hohe 120% des BIP angestiegen (vgl. Daten der Schweizerischen Nationalbank). Ursache dafür dürfte weniger eine stark zugenommene Lohnungleichheit, sondern die tiefen Zinsen, steigende Preise für Wohneigentum und die damit verbundene sehr hohe Vermögensungleichheit sein.

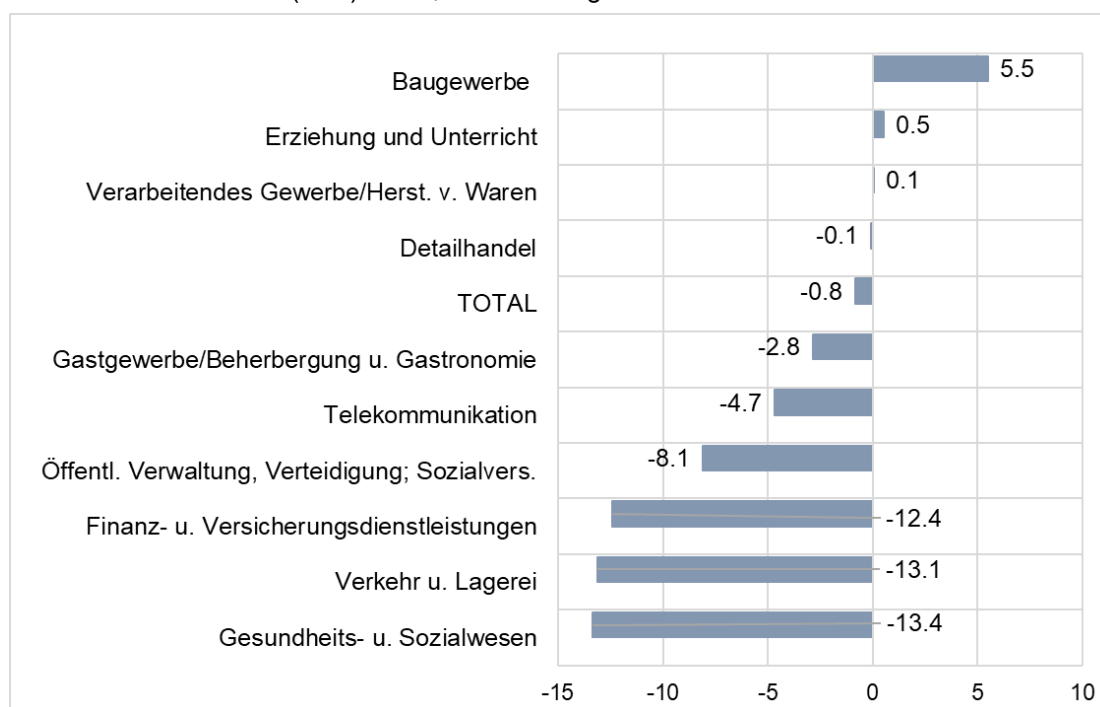
Häufig postulierte negative Beschäftigungseffekte auf Arbeitnehmende wurden durch eine breite internationale empirische Literatur hingegen widerlegt⁴.

Ein Blick auf die Daten zur Verteilung der Löhne zwischen oberen/mittleren Kaderangestellten und Angestellten ohne Kaderfunktion im Zeitraum von 2008 und 2018 zeigt insgesamt eine leichte Reduktion der Ungleichheit. Wichtigster Grund dafür ist die Lohnentwicklung im Finanzsektor nach der Finanzkrise. Sie hat die Entwicklung bei den hohen Löhnen der Kaderangestellten gebremst. In anderen Sektoren hat die Ungleichheit zwischen hohen und tieferen Löhnen hingegen zugenommen, so insbesondere im Baugewerbe, im Detailhandel oder im Gesundheitswesen. Grundsätzlich können die Veränderungen auch auf andere Ursachen als eine unterschiedliche Lohnentwicklung bei gleichbleibenden Stellenprofilen zurückgeführt werden. Wichtige Gründe dafür können insbesondere Auslagerungen oder strukturelle Veränderungen der Stellen sein. Beispielsweise können Auslagerungen von Reinigungsdiensten zu einer Abnahme der Ungleichheit im Gesundheitswesen führen. Dies weil die mittleren Löhne von Arbeitnehmenden ohne Kaderfunktion im Gesundheitswesen durch den Wegfall von Berufen mit tiefen Löhnen steigen. Gleiches gilt, wenn in der öffentlichen Verwaltung vermehrt akademische MitarbeiterInnen ohne Kaderfunktion angestellt werden. Kaufmännische Berufe mit tendenziell tieferen Löhnen hingegen anteilmässig weniger in dieser Gruppe vertreten sind.

Grafik 5: Veränderung der Ungleichheit zwischen Kader- und Nicht-Kadermitarbeitenden 2008-2018

Veränderung der Ungleichheit zwischen Kader- und Nicht-Kadermitarbeitenden 2008 und 2020

Bundesamt für Statistik (LSE): 2020, Veränderung in %



Lesehilfe: Im Baugewerbe hat das Verhältnis zwischen hohen/mittleren Kaderlöhnen und den Löhnen von Arbeitnehmenden ohne Kaderfunktion zwischen 2008 und 2018 um 4% zugenommen. Die Ungleichheit innerhalb der Branche ist somit gestiegen. Bei Banken und Versicherungen hat der Unterschied zwischen den hohen Kaderlöhnen und den Löhnen von Angestellten ohne Kaderfunktion hingegen nach der Finanzkrise abgenommen um 7.4%.

⁴ Zum Beispiel: Dube A., W. Lester und M. Reich (2010): «Minimum wage effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties», The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, Nr. 4, S- 945-964.

c. Wachstum über den Aussenhandel begrenzen

Hohe Ersparnisse sind für eine stabile Beschäftigungsentwicklung problematisch, da dadurch Produktivitätsgewinne nicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führt. Sie können aber im Prinzip mit hohen Exportüberschüssen kompensiert werden. Die fehlende inländische Nachfrage wird dadurch über die ausländische Nachfrage kompensiert. Diese Exportüberschüsse beziehungsweise Leistungsbilanzüberschüsse führen aber zu einer zunehmenden Verschuldung des Auslands gegenüber dem Inland. Das Ausland ist als Folge davon früher oder später gezwungen seinen Konsum und/oder die Investitionen zu drosseln. Diese Reduktion der Nachfrage wirkt sich wiederum nachteilig auf das Überschussland aus. Mit den hohen Exportüberschüssen verbunden kann zudem eine Abwertung der ausländischen Währung sein, was die Vermögen des Überschusslandes reduziert. Zudem ist unklar, ob die Handelspartner bei hoher Verschuldung jemals fähig sind, ihre Schulden zurückzubezahlen. Die getätigte Arbeit, mit welcher die Exporte hergestellt wurden, verlieren dadurch einen Teil oder den ganzen Wert. Die Arbeitnehmenden aus dem Land mit den Exportüberschüssen haben in diesem Fall gratis produziert.

Handelsungleichgewichte können aus diesen Gründen eine wichtige Ursache schwerer Krisen der Weltwirtschaft sein.⁵ Für eine stabile internationale Beschäftigungsentwicklung sollten deshalb langanhaltende Überschüsse im Handel vermieden werden. Das aktuelle europäische, aber auch das internationale Währungssystem, welche beide entsprechende grosse Leistungsbilanzüberschüsse ermöglichen, sind deshalb hochproblematisch.

In den letzten 25 Jahren trugen die Leistungsbilanzüberschüsse wesentlich zur positiven Beschäftigungsentwicklung in der Schweiz bei. Kehrseite der positiven Leistungsbilanz ist der stetige Aufwertungsdruck auf den Schweizer Franken. Er wird teilweise durch die Geldpolitik der Schweizerischen Nationalbank in Grenzen gehalten. Dies ist wichtig, mit Blick auf die Branchenvielfalt in der Schweiz vor allem in den industriellen Bereichen und im Tourismus.

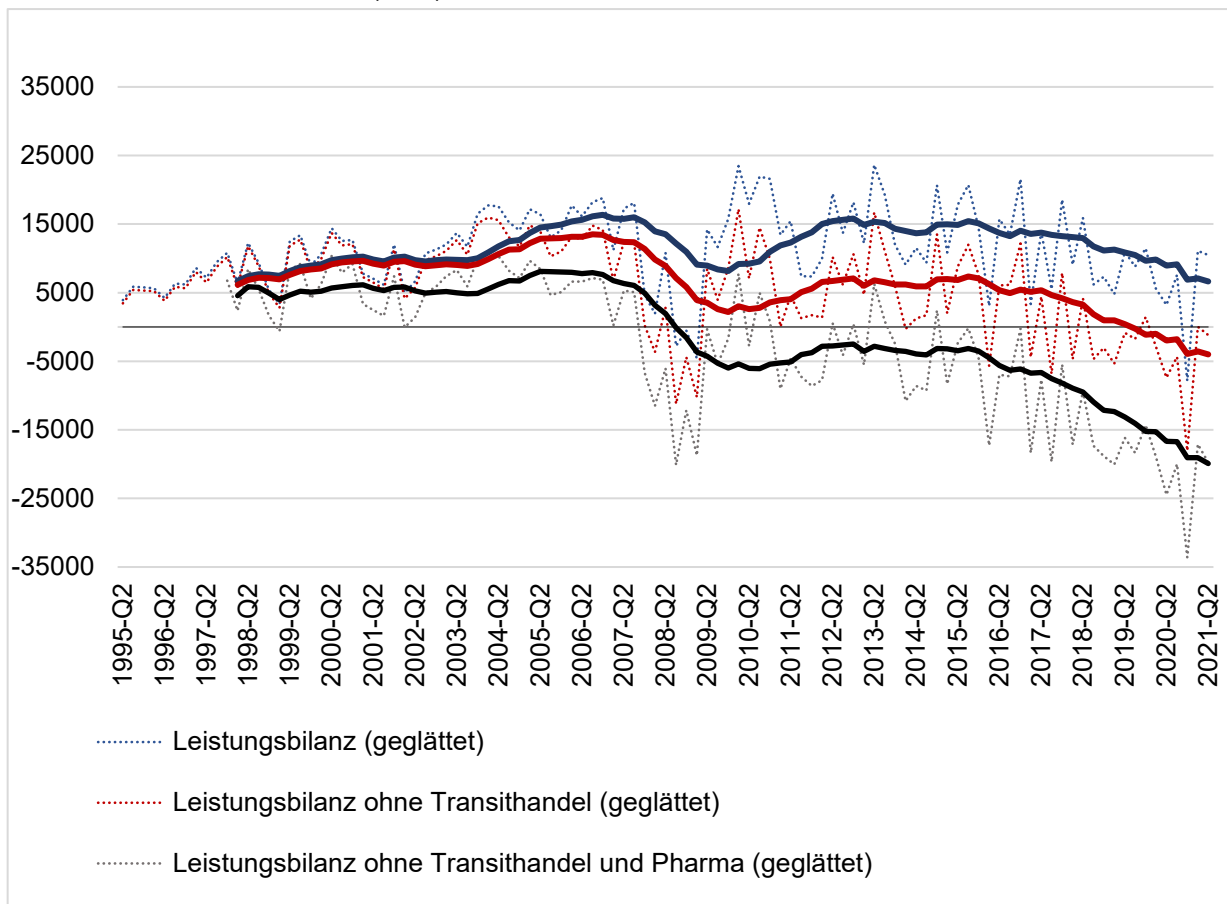
Denn ein Ausgleich der Leistungsbilanz über eine Aufwertung des Schweizer Frankens gegenüber dem Euro oder durch hohe Lohnsteigerungen hätte beträchtliche negative Auswirkungen auf die Branchenvielfalt auf dem Werkplatz Schweiz. Eine Analyse der schweizerischen Leistungsbilanz zeigt nämlich, dass der Leistungsbilanzüberschuss vor allem dank einer beschäftigungsmässig sehr kleinen Branche, dem Rohstoffhandel (Transithandel), zustande kommt.

⁵ Bortis H. (1997): «*Institutions, Behaviour and Economic Theory – A contribution to Classical-Keynesian political Economy*», Cambridge (UK), S. 190ff.) oder auch Keynes J. M. (1919/1971): «*The Economic Consequences of the peace*», London.

Grafik 6: Leistungsbilanz der Schweiz mit und ohne Transithandel

Leistungsbilanzüberschuss mit und ohne Transithandel und Pharma

Schweizerische Nationalbank (SNB): 2.Q.1995-2.Q.2021



Werden zusätzlich die Pharmaüberschüsse von der Leistungsbilanz abgezogen, dann resultiert sogar ein sehr hohes Leistungsdefizit. Dies veranschaulicht, dass der Aussenhandel der Schweiz bereits heute enorm stark abhängig ist von zwei Branchen mit einer geringen Beschäftigungsintensität.

Die Aufwertung des Schweizer Frankens oder sehr hohe allgemeine Lohnsteigerungen weit über den Produktivitätszuwächsen, würden somit insbesondere Industriebereiche und den Tourismus treffen, welche diese Kostenzunahmen kaum verschmerzen könnten.

Der Aussenhandel der Schweiz würde sich damit noch viel mehr als dies bereits heute der Fall ist auf den Rohstoffhandel, die Pharma und den Finanzsektor beschränken. Dies mit weitreichenden Konsequenzen auf die zukünftige Entwicklung der Produktivität und des Wirtschaftswachstums. Die bedeutende Rolle der Industrie wurde in diesem Zusammenhang bereits zuvor erläutert.

d. Reduktion der Arbeitszeit als Möglichkeit Produktivitätswachstum zu nutzen

Produktivitätszuwächse müssen nicht zwingend zu höheren Arbeits- und Kapitaleinkommen führen. Sie können auch zur Reduktion der Arbeitszeit genutzt werden.⁶ Mehr Output pro Arbeitnehmende ermöglicht

⁶ Pasinetti L (1981/2009): «Structural Change an Economic Growth - A theoretical essay on the dynamics of the wealth of nations », Cambridge (UK), S. 136ff.

folglich beispielsweise auch eine Reduktion der Wochenarbeitszeit, mehr Ferien oder Massnahmen zum frühzeitigen Altersrücktritt bei gleichbleibenden Löhnen.

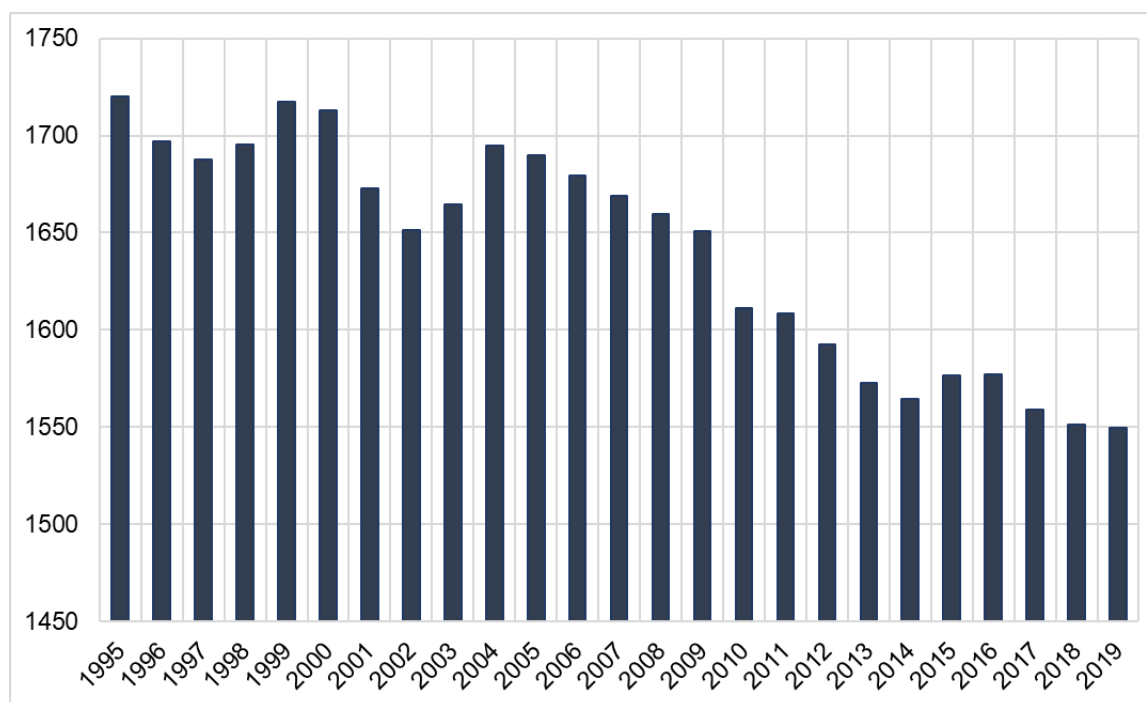
Dafür sprechen verschiedene Aspekte, unter anderem die Zunahme von Stress durch die anhaltende Steigerung der Produktivität, die wachsenden Probleme mit knapper werdenden natürlichen Ressourcen, aber auch die wachsende Einsicht, dass die Pflege menschlicher Beziehungen und kultureller Aktivitäten für das menschliche Wohl bedeutender ist als hohe Wachstumsraten des Bruttoinlandproduktes.⁷

Statistische Erhebungen zeigen, dass die Anzahl Arbeitsstunden pro erwerbstätiger Person in den letzten Jahrzehnten rückläufig war.

Grafik 7: Jährliche Arbeitsstunden pro Erwerbstätige/r

Anzahl jährliche Arbeitsstunden pro Erwerbstätige/r

Bundesamt für Statistik (AVOL/SAKE): 1995-2019



Dafür verantwortlich kann aber paradoxerweise gerade die Ausdehnung der Erwerbstätigkeit der Frauen sein. Dies zeigt folgendes Beispiel: arbeiten alle Männer 41 Stunden in einer Woche und leisten Frauen keine bezahlte Erwerbstätigkeit, dann beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro erwerbstätiger Person 41 Stunden. Gehen zusätzlich zu den Männern auch gleich viele Frauen 21 Stunden in der Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach, dann sinkt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro erwerbstätiger Person auf 31 Stunden, obwohl mehr Stunden bezahlte Arbeit geleistet werden. Um beurteilen zu können, ob die bezahlte Arbeitstätigkeit zugenommen hat, muss somit die Arbeitszeit in ein Verhältnis zur gesamten Bevölkerung im Erwerbsalter gesetzt werden.

⁷ Zum Beispiel: Skidelsky R. (2020): «Wie lässt sich die Arbeitszeit verkürzen – ein Bericht», in: Skidelsky R. (2020): «Automatisierung der Arbeit: Segen oder Fluch?», S. 67ff, Wien.

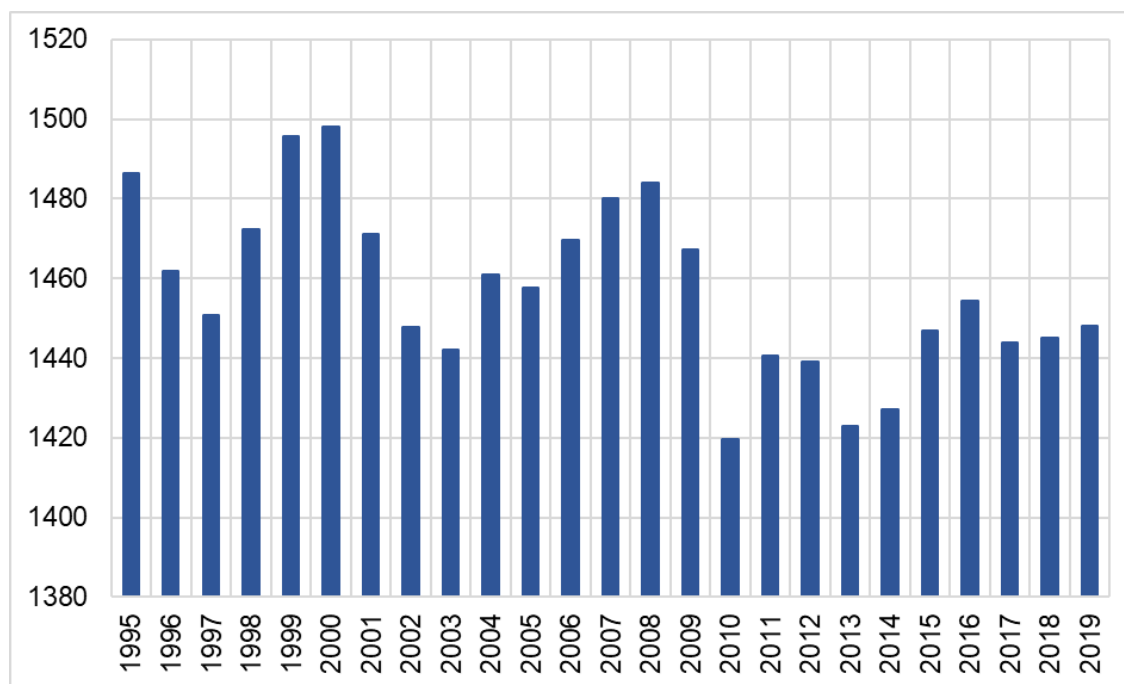
Es zeigt sich dadurch eine weniger deutliche Tendenz. Die Anzahl Arbeitsstunden steigen im konjunkturellen Aufschwung und sinken während wirtschaftlichen Schwächephasen.

Insbesondere zu Beginn der 1990er Jahre sank die Arbeitszeit deutlich, anschliessend zeigten sich nur noch leichte Rückgänge der Arbeitszeit. Dies, obwohl die Ausbildungszeit vor allem von jüngeren Personen im Erwerbsalter deutlich zugenommen hat. In den letzten 10 Jahren stieg die Arbeitszeit in der Erwerbsbevölkerung bis zur Corona-Krise an.

Grafik 8: Jährliche Arbeitsstunden in der ständigen Wohnbevölkerung

Anzahl jährliche Arbeitsstunden im Verhältnis zur ständigen Wohnbevölkerung (18-64 Jahre)

Bundesamt für Statistik (AVOL/VZ, ESPOP, STATPOP): 1995-2019



Eine leicht sinkende Arbeitszeit ging damit mit wachsenden Löhnen einher. Dies zeigt, dass in den letzten 30 Jahren bereits Produktivitätsgewinne zur Reduktion der bezahlten Erwerbstätigkeit genutzt wurden.

Entscheidend ist, dass die zunehmende Produktivität nicht zu Arbeitslosigkeit und einem Ausschluss von Personen aus der Arbeitswelt führt, sondern dass im Gegenteil die bestehende Arbeit möglichst gleichmässig verteilt wird. Gute Aus- und Weiterbildungen sind für die Arbeitnehmenden dafür eine wichtige Voraussetzung.

Entscheidend für das gesellschaftliche Wohl ist nicht nur die bezahlte, sondern auch die unbezahlte Arbeit, beispielsweise die Kindererziehung und -betreuung, die Haushaltsarbeit, die Betreuung Angehöriger, das Engagement in Vereinen oder politischen Parteien. Eine Ausdehnung der bezahlten Arbeit erfordert in der Regel eine gleichzeitige Reduktion, Auslagerung oder Umverteilung der unbezahlten Arbeit. Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind somit nicht unabhängig voneinander.

Die Entwicklungen bei der unbezahlten und der bezahlten Arbeit lassen sich anhand der Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigen. Zwischen 1997 und 2020 haben Frauen die bezahlte Erwerbstätigkeit erhöht, die unbezahlte Arbeit aber reduziert. Bei den Männern zeigt sich das

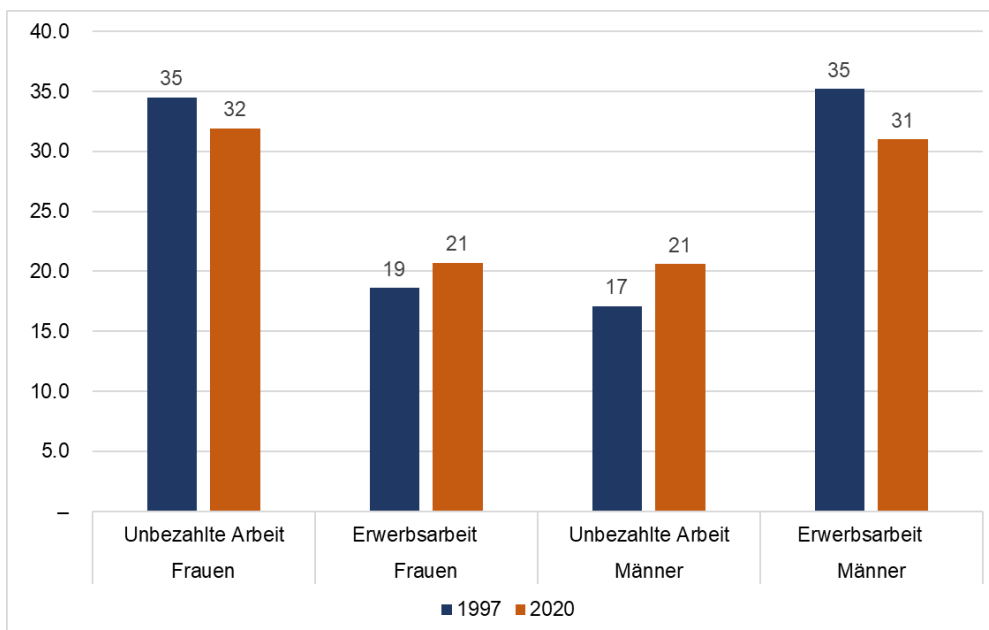
gegenteilige Bild. Die bezahlte Erwerbsarbeit wurde reduziert, während die unbezahlte Arbeit ausgedehnt wurde. Somit erfolgte innerhalb des Haushalts eine gewisse Umverteilung zwischen den Geschlechtern. Weiterhin leisten Frauen mit 32 Stunden pro Woche den deutlich grösseren Teil an unbezahlter Arbeit und Männer mit 31 Stunden den grösseren Teil an bezahlter Arbeit. Welche Rolle Auslagerungen von Haushaltstätigkeiten (z.B. externe Kinderbetreuung, Anstellung einer Reinigungskraft), Leistungsreduktionen (z.B. weniger Begleitung von Angehörigen) oder Produktivitätssteigerungen (z.B. automatischer Staubsauger) spielen, lässt sich aus diesen Daten nicht ableiten.

In der Summe von bezahlter und unbezahlter Arbeit liegen die Arbeitsvolumen von Frauen und Männern zwischen 15 und 64 Jahren etwa gleich hoch bei 53 bzw. 52 Wochenstunden. Zwischen 1997 und 2020 blieb das wöchentliche Arbeitsvolumen bei beiden Geschlechtern fast konstant. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen Haushalten mit und ohne Kinder. Paare mit kleinen Kindern leisten je über 70 Stunden an bezahlter und unbezahlter Arbeit pro Woche, Paare ohne Kinder je knapp 50 Stunden.

Grafik 9: Bezahlte und unbezahlte Arbeitstätigkeit

Bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit pro Woche

Bundesamt für Statistik (SAKE): 1997 und 2020, 15-64 Jahre, in Stunden



Lesehilfe: Frauen haben im Jahr 2020 pro Woche 32 Stunden unbezahlte Arbeit geleistet. Das sind 3 Stunden weniger als im Jahr 1997. Sie haben ihre bezahlte Erwerbsarbeit im gleichen Zeitraum von 19 auf 21 Stunden erhöht. Männer haben im Jahr 2020 21 Stunden unbezahlte Arbeit geleistet. Das sind vier Stunden mehr als noch im Jahr 1997. Ihre Erwerbsarbeit haben sie in diesem Zeitraum um vier Stunden reduziert.

6. Abweichungen von der Faustregel

Die Faustregel ermöglicht eine Lohnentwicklung, welche die Kaufkraft der Arbeitnehmenden mindestens stabil hält, die Verteilung zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen nicht verändert und die Beschäftigungsentwicklung stabilisiert. Es gibt allerdings berechtigte Gründe, um je nach Fall von dieser Faustregel abzuweichen. Einige zentrale Gründe werden nachfolgend genannt.

Gründe für höhere Lohnforderungen, als dies aus der Faustregel abgeleitet werden kann:

- Hohe Gewinne dank sehr hoher Produktivitätszuwächse oder Preiserhöhungen in einzelnen Branchen, welche durch die reale Wertschöpfungsstatistik nicht erfasst werden: dies zeigt sich beispielsweise bei der Pharma, welche teilweise gegenüber dem Ausland hohe Preise durchsetzen kann. Eine Beteiligung der Arbeitnehmenden daran ist zwingend.
- Geringe reale Reinvestitionen aus den Produktivitätsgewinnen in den Betrieben, geringe Investitionen in Forschung und Entwicklung, hohe Dividendenzahlungen oder Aktienrückkäufe: dadurch wird die Nachfrage, die Beschäftigungsentwicklung und der Werkplatz Schweiz geschwächt. Höhere Lohnforderungen ermöglichen wenigstens auf der Nachfrageseite ein Gegensteuern.
- Ungerechtfertigt hohe Saläre für höhere Kader und Verwaltungsratsmitglieder: weil Personen mit hohen Salären eine höhere Sparquote aufweisen, wird die Nachfrage und damit die Beschäftigungsentwicklung geschwächt. Hohe Managerlöhne und Vergütungen für Verwaltungsratsmitglieder müssen deshalb über höhere Lohnforderungen für die Arbeitnehmenden kompensiert werden.
- Ein hoher Anteil an individuellen Lohnerhöhungen: individuelle Lohnerhöhungen begünstigen grundsätzlich Arbeitnehmende mit hohen Löhnen. Höhere allgemeine Lohnforderungen sind deshalb berechtigt.
- Besserstellung vernachlässigter Branchen, Berufsgruppen oder Gruppen von Arbeitnehmenden: kämpft eine Branche oder bestimmte Berufsgruppen seit längerem mit zu tiefen Löhnen, können die Lohnforderungen höher ausfallen, als dies aus der Faustregel abgeleitet werden kann. Dies ist beispielsweise im Gesundheitswesen aktuell der Fall. Zudem können beispielsweise bei einer unerklärten Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern die allgemeinen Lohnforderungen mit zusätzlichen strukturellen Lohnforderungen ergänzt werden zur Behebung dieser Diskriminierung.

Gründe für tiefere Lohnforderungen als dies aus der Faustregel abgeleitet werden kann:

- Branchensituation: ist eine Branche in einer akuten Krise, dann kann über eine branchenspezifische Lohnzurückhaltung eine Verschärfung der Krise verhindert werden. Dies galt beispielsweise im Gastgewerbe während der Corona-Krise 2020. Auch starke kurzfristige Aufwertungen des Franken-Euro-Kurses können eine Lohnzurückhaltung in einzelnen Industriebetrieben rechtfertigen.
- Reduktionen der Arbeitszeit: Produktivitätssteigerungen können auch zur Reduktion der Arbeitszeit genutzt werden. Entsprechende Fortschritte bei der Wochenarbeitszeit, den Ferien, dem Vorruhestand oder den Elternurlaube können geringere Lohnerhöhungen begründen.

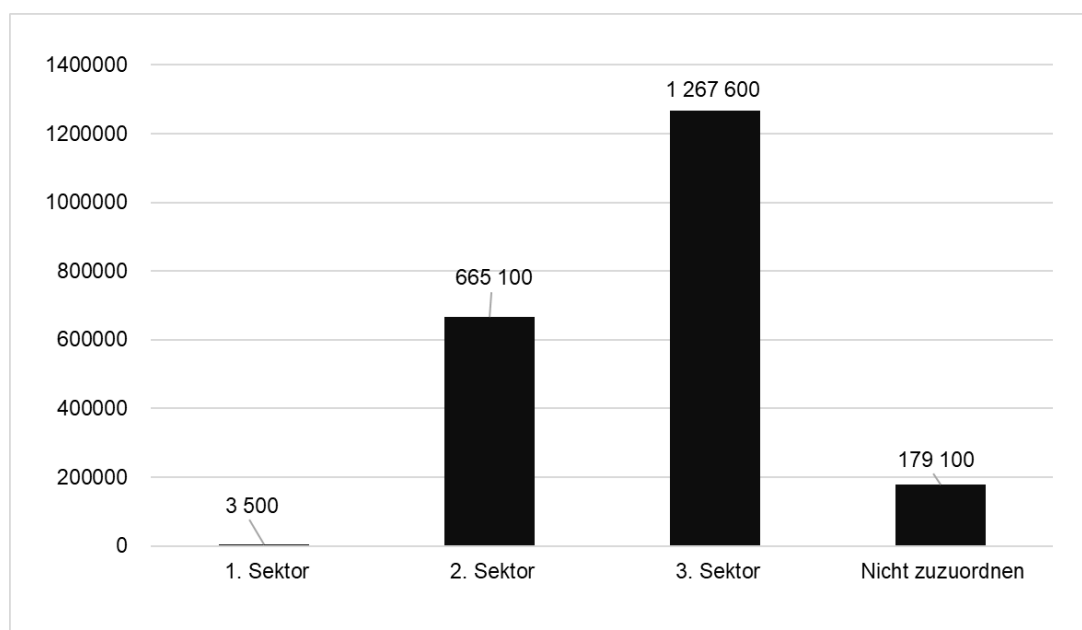
7. Sozialpartnerschaft als zentrale Institution der Lohnfestlegung

Sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen sind zentral für die Festlegung der Löhne. Im Jahr 2018 unterstanden 2'115'300 Arbeitnehmende einem der insgesamt 581 Gesamtarbeitsverträge. Dies entspricht etwa 50% der ausserhalb des öffentlichen Dienstes angestellten Arbeitnehmenden. Dank den Gesamtarbeitsverträgen sind 1'813'900 Arbeitnehmende unter anderem verbindlichen Mindestlöhnen unterstellt.

Grafik 10: Anzahl einem GAV unterstellte Arbeitnehmende nach Sektor

Anzahl einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitnehmende nach Sektor

Bundesamt für Statistik: 2018



Sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen ermöglichen kollektive Lohnerhöhungen im Rahmen der Zunahme der Inflation und der Produktivitätsgewinne. Sie nehmen dadurch eine zentrale Funktion für eine stabile wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung ein. Sie ermöglichen aber auch Spielräume, um die spezifischen Entwicklungen in einzelnen Branchen und Betrieben zu berücksichtigen. Letzteres ermöglicht auch auf der mikroökonomischen Ebene eine ausgleichende und stabilisierende wirtschaftliche Entwicklung.

Travail.Suisse und seine Verbände streben deshalb an, den Anteil der Beschäftigten, die unter einem GAV arbeiten, zu erhöhen. Mit weiteren Unternehmen sollen Gesamtarbeitsverträge verhandelt werden. Die Arbeitnehmenden werden ermutigt, in ihren Betrieben Gesamtarbeitsverträge zu fordern. Die Sozialpartnerschaft ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine faire und institutionalisierte Lohnfestlegung und die Verbesserung der weiteren Arbeitsbedingungen.

8. Kaufkraft weiterdenken

Mit Kaufkraft wird die Anzahl an Gütern und Dienstleistungen bezeichnet, welche mit einem bestimmten Einkommen erworben werden können. Zentral bei der Frage der Kaufkraft sind somit neben dem realen Lohnsatz, der realen Rentenhöhe sowie direkten Zuwendungen wie den Kinderzulagen weitere Faktoren.

Denn die Anzahl an Gütern und Dienstleistungen, welche erworben werden können, ist letztlich entscheidend davon abhängig, wie viele progressiv finanzierte öffentliche Güter und Dienstleistungen vom Gemeinwesen bereitgestellt werden.

Besteht beispielsweise ein öffentliches Gesundheitswesen, welches progressiv über Steuern finanziert wird, dann können Arbeitnehmende mit mittleren und tiefen Löhnen mehr (Gesundheits-) Dienstleistungen kaufen, als wenn Gesundheitsdienstleistungen von privaten Unternehmen über eine Kopfprämie finanziert werden. Gleiches gilt beispielsweise bei der Aus- und Weiterbildung, dem Verkehr, Kindertagesstätten, den Sozialversicherungen und weiteren Institutionen. Kurz: sofern es ein Angebot an öffentlichen Institutionen gibt, welches über progressiv erhobene Steuern oder Lohnbeiträge finanziert wird, dann steigt die Anzahl an Gütern und Dienstleistungen, welche mit einem normalen Einkommen in Anspruch genommen werden können. Damit verbunden ist folglich eine höhere effektive Kaufkraft.

Es lohnt sich deshalb, die Kaufkraft der Arbeitnehmenden über den realen Lohn und die realen Renten hinaus zu denken, insbesondere im Bereich der öffentlichen Infrastruktur, der Gesundheitsversorgung, der Bildung, der Sozialversicherungen und ihrer Finanzierung. Denn die Frage der sozialen Ungleichheit und ihrer Folgen, ist wesentlich mit der Frage verbunden, wie viele progressiv finanzierte Güter und Dienstleistungen öffentliche oder sozialpartnerschaftliche Institutionen für Arbeitnehmende bereitstellen.