

Spotlight

10. September 2004



Standort Schweiz:
Auf den ersten Blick teuer

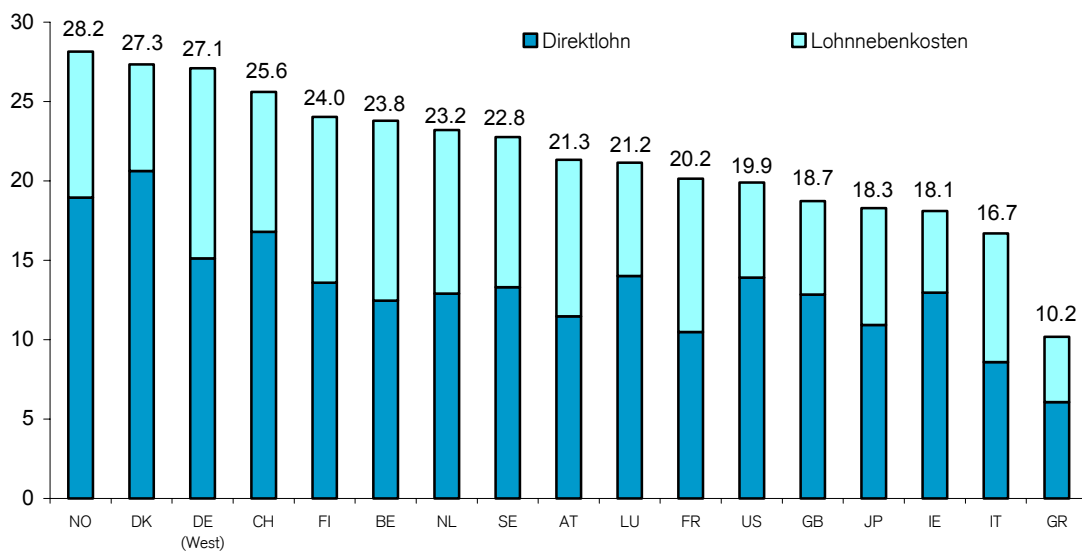
Standort Schweiz: Auf den ersten Blick teuer

Die von Land zu Land unterschiedlichen Produktivitätsniveaus sind für Standortentscheide immer weniger relevant, dafür gewinnt das Arbeitskostengefälle in zunehmendem Masse an Bedeutung. Die Schweiz weist in internationalen Vergleichen stets hohe Arbeitskosten auf. Die Analyse zeigt aber: Vielfach liegt es an der Messmethode, die Standortvorteile in Nachteile verkehrt. Dieselben Vorteile relativieren die hohen Arbeitskosten der Schweiz.

Wie misst man den Preis der Arbeit?

Wie weiss man, wie viel Arbeit kostet, zum Beispiel, wenn man als Unternehmer vor der Wahl eines Produktionsstandortes steht? Bei Standortvergleichen, bei denen es um Anlageentscheidungen für mobiles Investitionskapital geht, spielt die Höhe der gesamten Arbeitskosten eine massgebliche Rolle. Die von Land zu Land unterschiedlichen technologischen Standards kommen in den statistisch gemessenen Produktivitäten zum Ausdruck. Gerade sie verlieren aber bei Neuinvestitionen, bei denen sowohl technisches als auch Humankapital transferiert werden kann, an Bedeutung.

Figur 1: Internationaler Vergleich der Arbeitskosten in Euro*

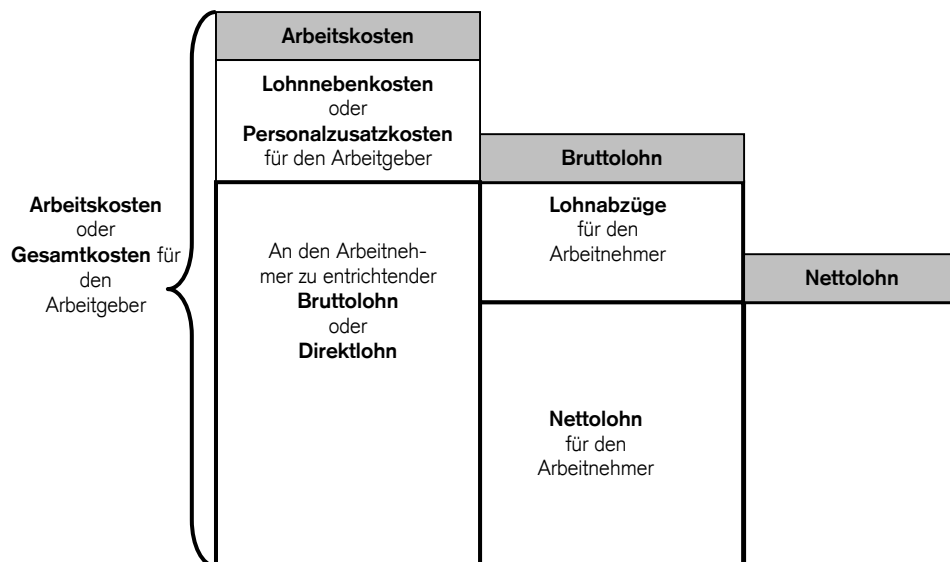


* Arbeitskosten je Arbeitsstunde weiblicher und männlicher Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe 2002 in Euro, Zahlen zum Teil vorläufig, Jahresdurchschnitt der amtlichen Devisenkurse

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (*iw-trends* 3/2004)

Der am meisten verwendete Indikator in den internationalen Vergleichen der OECD sind die Arbeitskosten je Arbeitsstunde im verarbeitenden Gewerbe. Schwachpunkt dieses Indikators ist die fehlende Berücksichtigung des Dienstleistungssektors, so dass der Vergleich nur ein begrenztes Abbild darstellt.¹ Da der Warenhandel der Industrieländer aber zu einem hohen Anteil aus Erzeugnissen des verarbeitenden Gewerbes besteht, hat dieser Wirtschaftsbereich nach wie vor für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft hohes Gewicht. Zudem sind über Vorleistungen in zunehmendem Masse besonders unternehmensnahe Dienstleister an der Herstellung von Industriegütern beteiligt. Dadurch bleibt das verarbeitende Gewerbe eine wichtige Drehscheibe der Wirtschaft. Hinzu kommen die Vorleistungen, die das verarbeitende Gewerbe von anderen Industriebetrieben bezieht. Durch diese intraindustrielle Verflechtung werden die Arbeitskosten zur wichtigsten Kostengrösse. Denn die im Betrieb direkt anfallenden Arbeitskosten kommen zu jenen hinzu, die in den industriellen Vorleistungen enthalten sind.

Figur 2: Die Begriffe als Schaubild



Quelle: Bundesamt für Statistik / Die Volkswirtschaft 6/2004

Die Arbeitskosten werden im Wesentlichen von fünf Faktoren bestimmt, die im Folgenden näher untersucht werden:

- Gesamte Lohnkosten
- Lohnnebenkosten
- Lohnstückkosten
- Wechselkursverhältnis gegenüber den wichtigsten Handelspartnern
- Sozialpartnerschaftliche Rahmenbedingungen

¹ Die Erfassung des dritten Sektors ist so schwierig, dass die meisten Länder und auch die Schweiz hier nicht über sektorweite Arbeitskostenzahlen verfügen.

Die Arbeitskosten sind die Summe des an den Arbeitnehmer entrichteten Bruttolohns und der vom Arbeitgeber zu tragenden Lohnnebenkosten – also die Gesamtkosten, die ein Arbeitgeber in einen Beschäftigten investiert. Sie werden durch die Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden dividiert und um Wechselkurseinflüsse bereinigt, um die Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde zu erhalten. Im Jahr 2002 lag die Schweiz mit 26.24 Euro hinter Norwegen und dem ehemaligen Westdeutschland an dritter Stelle. Norwegen ist seit Jahren der unbestrittene Spitzenreiter bei den Arbeitskosten pro Stunde, ebenso traditionell ist die Schweiz in der Gruppe der Länder mit den höchsten Löhnen vertreten.

Die Gründe dafür sind zu einem Grossteil durch die Wirtschaftsstruktur bedingt. Die Schweiz weist einen überdurchschnittlichen Anteil multinationaler Konzerne der Finanzindustrie sowie starke Exportbranchen auf. Sie benötigen einen hohen Anteil qualifizierter Arbeitskräfte und stossen dabei auf ein eher knappes Angebot (vgl. Economic Briefing Nr. 37). Mit dem Strukturwandel zu einer modernen Dienstleistungsökonomie war zudem allgemein eine rasch steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften verbunden. Erfreuliche Konsequenz ist eine rekordhohe Erwerbstätigenquote von 79 Prozent. Das Resultat ist ein hohes Lohnniveau als Preis der Knappheit auf Basis hoher Wertschöpfung.

Die Lohnnebenkosten: Was kostet der Arbeitnehmer über den direkten Lohn hinaus?

Ein Aspekt, der beim Vergleich der Gesamtarbeitskosten häufig unter den Tisch fällt, sind die auch im Zeitvergleich eher niedrigen Lohnnebenkosten der Schweiz.

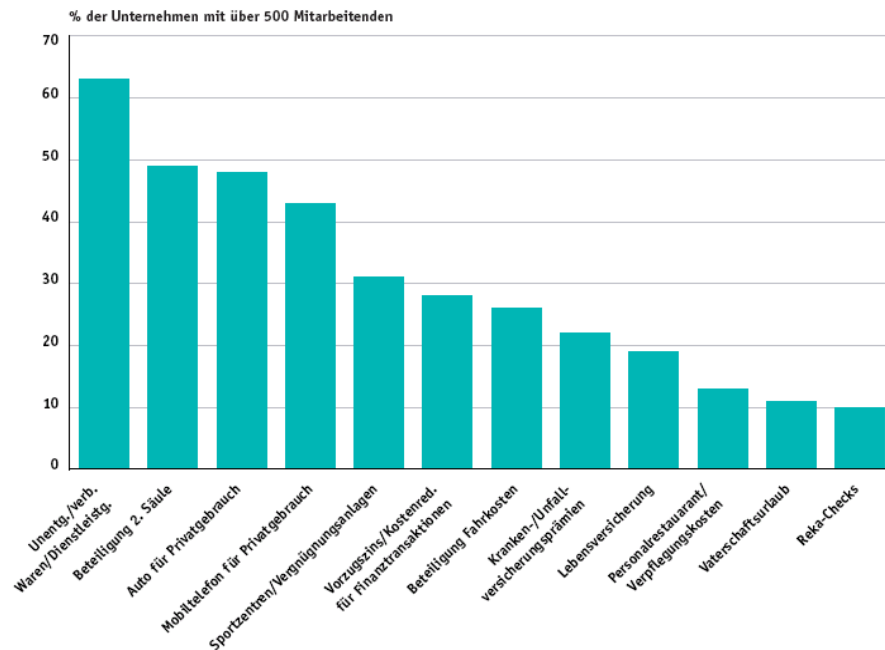
Die Art der Entlohnung flexibilisiert sich zunehmend. Der Trend zu vermehrt leistungsabhängiger Entgeltung der Arbeit gibt den Unternehmen Spielraum, die Arbeitskosten stärker an das Betriebsergebnis anzubinden. Die wachsende Bedeutung der variablen Lohnbestandteile lässt die Höhe der Lohnnebenkosten zur Beurteilung eines Standortes immer wichtiger werden. Die Schweiz steht bei einer Rangierung gemäss der Höhe der Lohnnebenkosten, auch Personalzusatzkosten genannt, erst an achter Stelle. Sie nimmt damit eine mittlere Position im OECD-Vergleich ein.

Die Lohnnebenkosten setzen sich aus zwei Komponenten zusammen. Zur ersten gehören die mit dem Lohn abgegoltene freiwilligen Leistungen. Darunter fallen Ferien- und Feiertage sowie Absenzen und Krankheitstage, wie auch beispielsweise Jahresendzulagen in Form des 13. Monatslohnes oder neuerdings vermehrt leistungsabhängige Boni, aber auch sog. Fringe Benefits. Bei diesen handelt es sich um Lohnkomponenten in Form von Sachleistungen, deren Verbreitung noch rasch zunimmt. Aus Sicht des Arbeitgebers sind sie ein interessantes Entlohnungsinstrument, da sie derzeit nicht steuerpflichtig sind. Gemäss dem Bundesamt für Statistik gewährten im Jahr 2002 76 Prozent der Schweizer Grossunternehmen ihren Arbeitnehmern Fringe Benefits. Am häufigsten wurden Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens entweder kostenlos angeboten oder zu einem reduzierten Preis verkauft (63 Prozent der Unternehmen), 49 Prozent boten eine Beteiligung an der 2. Säule über den gesetzlich vorgeschriebenen Anteil an, 48 Prozent stellten ein Auto ganz oder teilweise für den privaten Gebrauch zur Verfügung und schliesslich boten 43 Prozent der Unternehmen ein Mobiltelefon auch für die private Verwendung an. Weniger häufiger sind Angebote im Bereich Kranken-/Unfall- und Zusatzversicherung, zusätzliche Ferien, Sabbaticals, Kinderkrippen und zusätzliche Kinderzulagen oder Ausbildungen oder Beteiligungen an allfälligen Ferienkosten. Die Zusammensetzung der Lohnne-

benkosten variiert abhängig von der Region, der Art des Unternehmens, den Arbeitsverträgen und der Belegschaftsstruktur.

Rund ein Viertel der Erwerbstätigen erhielt im Jahr 2002 einen Teil des Gehalts in Form von Sonderzahlungen. In der Regel betragen die Fringe Benefits selten mehr als 10 Prozent des Bruttolohns, 9 Prozent der Unternehmen gewähren den oberen Kadern zwischen 10 und 19 Prozent des Bruttolohns und bei 4 Prozent der Unternehmen sind es sogar über 20 Prozent des Bruttolohns.

Figur 3: Häufigste Fringe Benefits im Jahr 2002



Quelle: Bundesamt für Statistik / Die Volkswirtschaft 6/2004

Hinzu kommen als zweite Gruppe der Lohnnebenkosten die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Hierunter fallen die gesetzliche Altersvorsorge (AHV, IV und EO), die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Berufliche Vorsorge (BV), die Betriebsunfallversicherung sowie Kinder- und Familienzulagen. Zum Teil regional und je nach Betriebsstruktur unterschiedlich sind die Anteile der einzelnen Sozialversicherungen an den Lohnnebenkosten in der Schweiz.

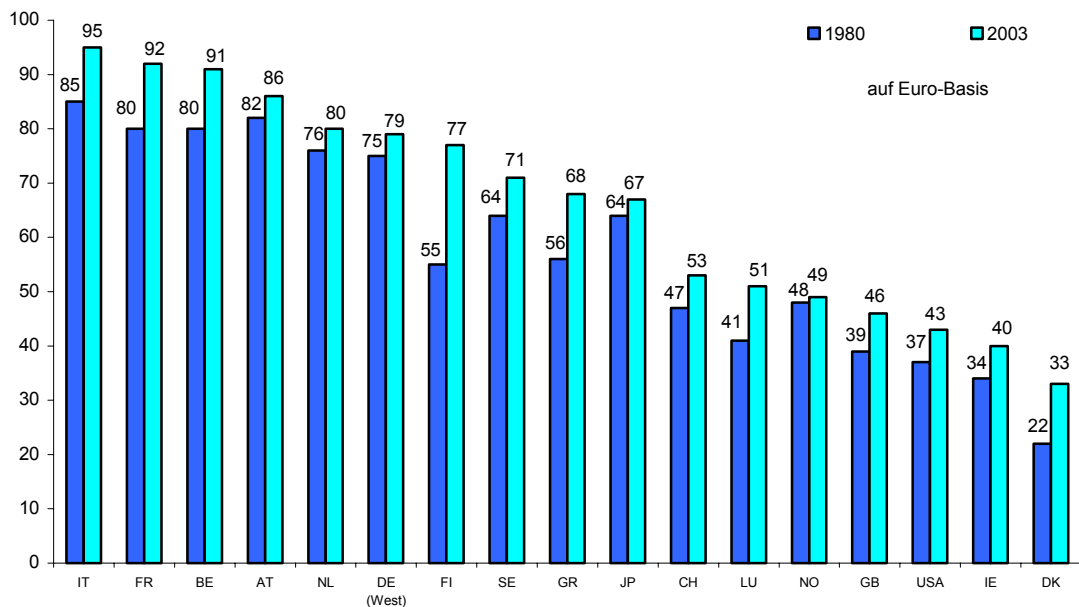
- Für AHV, IV und EO (Erwerbssersatzordnung für Militärdienstpflichtige) zahlen die Arbeitgeber 4,2 Prozent der Lohnkosten.
- Für die Arbeitslosenversicherung (ALV) bezahlen die Arbeitgeber für Einkommen bis 106'800 Franken 1,0 Prozent als Beitrag; Einkommen über diesem maximal versicherten Lohn sind seit dem 1.1.2004 beitragsfrei.
- Die Beiträge der Arbeitgeber zur Berufsunfallversicherung schwanken je nach Risiko; die durchschnittliche Bruttoprämie für den Arbeitgeber beträgt 0,9 Prozent (Stand 2001).

- An die berufliche Altersvorsorge via Pensionskassen zahlen die Arbeitgeber, je nach Alter der Angestellten, zwischen 4 bis 14 Prozent, zum Teil aber auch mehr. Die Beiträge werden von den Vorsorgeeinrichtungen festgelegt.
- Für Familienzulagen kommen, je nach Kanton, zwischen 0,1 und 5 Prozent Lohnnebenkosten hinzu.

Beide Gruppen machen in der Schweiz jeweils rund die Hälfte der Lohnnebenkosten aus. Die Schweizer Arbeitgeber mussten im Jahr 2002 für ihre Arbeitnehmer insgesamt 53 Prozent der Lohnkosten pro geleistete Arbeitsstunde in Form von Nebenkosten tragen. Figur 4 zeigt, dass die Lohnnebenkostenquote zwischen 1980 und 2003 nur einen relativ geringen Zuwachs ausweist. In ökonomischen Statistiken werden im Allgemeinen auch die durchschnittlichen Ausgaben für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, welche ebenfalls von Kanton zu Kanton sowie je nach Anstellungsweise und Anstellungsjahr stark variieren, zu den Lohnnebenkosten gerechnet. Die Unternehmen können diese Kosten – oder zumindest einen Teil davon – aber auch via freiwillige Krankentaggeldversicherung abdecken. In diesem Fall werden die Ausgaben für solche Versicherungsprämien zu den Lohnnebenkosten gerechnet.

Nicht zu verwechseln sind die Lohnnebenkosten mit den Lohnabzügen, mit denen die Arbeitnehmer in der Schweiz ihren Anteil an die Sozialversicherungskosten besteuern. Diese Lohnabzüge machen die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem verfügbaren Nettolohn aus. Das sind für die AHV/IV/EO und für die ALV exakt nochmals dieselben Prozentanteile wie für die Arbeitgeber. Bei den Pensionskassen gilt in der Regel, dass der Arbeitgeber zwei Drittel und der Arbeitnehmer ein Drittel der Beiträge zahlt; individuell bestehen hier jedoch beträchtliche Unterschiede.

Figur 4: Entwicklung der Lohnnebenkostenquote im internationalen Vergleich*



* in Prozent des Direktlohns auf Euro-Basis

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (*iw-trends* 03/2004)

Die Lohnnebenkostenquote steht für die Höhe der durchschnittlichen Lohnnebenkosten in Prozenten des durchschnittlichen Bruttolohns. Oder anders ausgedrückt: Bei einer Lohnnebenkostenquote von 95 Prozent wie in Italien muss der Arbeitgeber, neben der Bezahlung des Bruttolohns an den Angestellten, zusätzlich nochmals fast den gesamten Bruttolohn als Lohnnebenkosten kalkulieren. In der Schweiz ist es immer noch mehr als die Hälfte des Bruttolohns. Während also in Italien die Arbeitskosten pro Angestellten 195 Prozent von dessen Bruttolohn betragen, sind es in der Schweiz 153 und in den USA nur 139 Prozent.

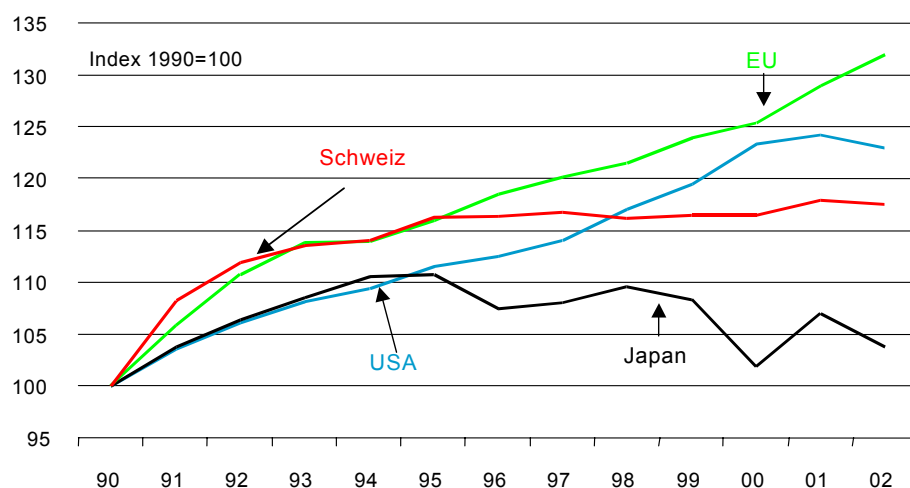
Die relativ niedrige Lohnnebenkostenquote korreliert mit einer schwach ausgeprägten Schattenwirtschaft in der Schweiz. Friedrich Schneider von der Universität Linz schätzt, dass es jährlich 37,5 Milliarden Franken sind. Das entspräche gut 9 Prozent des Bruttoinlandproduktes. Die Schweiz befindet sich damit im unteren Drittel der OECD-Staaten. Dagegen weisen die südeuropäischen Länder Schattenwirtschaften auf, die zwischen 25 und 30 Prozent des offiziellen BIP ausmachen. Die skandinavischen Länder folgen mit "Schatten-Anteilen" zwischen 17 und 19 Prozent des BIP.

Die Lohnstückkosten als Indikator der Arbeitsproduktivität

Die Lohnstückkosten sind der Quotient aus Arbeitskosten und Produktivität. Auf der Basis einer gemeinsamen Währung informiert der internationale Vergleich der Lohnstückkostenentwicklung darüber, ob und in welchem Ausmass sich die kostenmässige Wettbewerbsposition eines Landes gegenüber seinen Konkurrenten verändert hat. Die Schweiz weist hier insbesondere in der 2. Hälfte der 90er Jahre eine sehenswerte Entwicklung aus, indem die Lohnstückkosten unter jenen ihrer wichtigsten Handelspartner liegen. Macht also die Produktivität die hohen Arbeitskosten wett?

Die Lohnstückkostenniveaus zeigen auf, ob die Löhne mit einer entsprechend hohen Arbeitsproduktivität korrespondieren, oder ob die heimischen Unternehmen pro Wertschöpfungseinheit höhere Lohnkosten als ihre Konkurrenten zu tragen haben.

Figur 5: Veränderung der Lohnstückkosten im internationalen Vergleich



Quelle: OECD Economic Outlook 2002

Zudem sind Anpassungsreaktionen zu berücksichtigen: Eine lohnkostenbedingte Verschlechterung der Wettbewerbsposition veranlasst die Unternehmen zu einem Abbau weniger produktiver Arbeitsplätze, um durch eine Steigerung der Arbeitsproduktivität die höhere Kostenbelastung aufzufangen. Die Entwicklung der Lohnstückkosten spiegelt damit aber bereits Anpassungsreaktionen der Unternehmen auf einen Anstieg der Lohnkosten wider. Dieser Druck kann sowohl von den direkten Lohnkosten als auch von den Lohnnebenkosten ausgehen. Wenn infolge zu starker Lohnerhöhungen Arbeitsplätze unrentabel werden, gehen durch Entlassungen oder Betriebschliessungen Arbeitsplätze verloren, und zwar jene mit den höchsten Lohnstückkosten. Durch diese Freisetzungseffekte steigt die Produktivität, während die Lohnstückkosten sinken. Bei der Bewertung der Lohnstückkostenentwicklung muss also auch der Beschäftigungsverlauf im Auge behalten werden.

Die Lohnstückkosten in gemeinsamer Währung steigen, wenn die Arbeitskosten stärker zunehmen als die zu konstanten Preisen und Wechselkursen bewertete Stundenproduktivität. Andernfalls sind sie konstant oder rückläufig. Die statistisch ermittelte Produktivitätsentwicklung umfasst neben den Produktivitätssteigerungen aufgrund des technischen Fortschritts die sogenannte Substitutionskomponente. Sie drückt den Ersatz von Arbeit durch Kapital aus. Beschäftigungsneutral wären allenfalls Lohnsteigerungen im Ausmass der Fortschrittskomponente. Steigen die Lohnkosten aber schneller als die durch technischen Fortschritt bedingten Produktivitätsgewinne, entsteht ein Anreiz, Arbeit durch Kapital zu ersetzen. Der Grund: Die Arbeit als Produktionsfaktor wird im Verhältnis zum Kapital teurer. In der Folge passt sich die Produktivitätsentwicklung zu Lasten der Beschäftigung an.

Im statistischen Ergebnis lässt sich dieser Wirkungszusammenhang nicht unmittelbar erkennen. Insofern kann eine rechnerisch hohe Arbeitsproduktivität auch Folge einer besonders kapitalintensiven Produktion sein. Um die Zusammenhänge zu identifizieren, bieten sich weitere Indikatoren an, wie z. B. um Beschäftigungseffekte bereinigte Produktivitätskennziffern. Die Schweiz kombiniert eine hohe Beschäftigung mit niedrigen Lohnnebenkosten. Kapital ist im Verhältnis zu anderen Ländern relativ billig, die reale Lohnkostenentwicklung kann als moderat bezeichnet werden. Mit anderen Worten: Die Entwicklung der Lohnstückkosten in der ersten Hälfte der 90er Jahre spiegelt mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Produktivitätsentwicklung zu Lasten der Beschäftigung wider, Arbeit wurde durch Kapital ersetzt. Für die zweite Hälfte der 90er Jahre gilt dieser Zusammenhang trotz weiterhin höherer Arbeitslosigkeit nicht mehr. Die konstante Lohnstückkostenentwicklung deutet eher auf eine Lohnbildung hin, die im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung stattfand. In derselben Phase stiegen die Arbeitskosten in den USA und Europa stärker an als die Stundenproduktivität.

Die Wechselkurse können die heimischen Kostenverhältnisse verzerren

Ein weiterer Aspekt, der in die Interpretation der Arbeitskosten einfließt, ist der Einfluss der Wechselkurse. Der Vergleich in nationaler Währung zeigt, ob die Veränderungen der Wettbewerbsposition in erster Linie hausgemacht sind, oder ob sie überwiegend auf Wechselkursverschiebungen zurückzuführen sind. Bei der langfristigen Betrachtung der Arbeitskostenentwicklung muss der Einfluss der Wechselkurse einbezogen werden. Denn Wechselkursverschiebungen können die Kostenposition eines Landes ebenso beeinflussen wie die heimische Lohnstückkostenentwicklung. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln zieht bei seinen internationalen Lohnstückkostenvergleichen daher den Euro als gemeinsame Währung heran.

Figur 6 zeigt die Veränderung der Arbeitskosten und ihrer einzelnen Elemente in Prozent. Die Berechnung der gesamten Arbeitskosten erfolgt einerseits in der jeweiligen Nationalwährung und andererseits in Euro. Dabei wird deutlich: Mit Ausnahme von Japan haben sich in allen Ländern die Arbeitskosten mehr als verdoppelt. Die Schweiz weist zusammen mit den Niederlanden die nächsthöchste "Kostendisziplin" auf. Sie liegt mit 110 Prozent noch unter den USA mit 126 Prozent und Westdeutschland mit 134 Prozent. Bei der Umrechnung auf Euro-Basis verschlechtert sich dieses Verhältnis durch den Aufwertungsdruck auf den Schweizer Franken. Als Gegenbeispiel wirkt die Kostendynamik in Griechenland. Die Arbeitskosten stiegen dort um 2073 Prozent – sie waren also im Jahr 2003 mehr als 22-mal so hoch wie im Jahr 1980. Demgegenüber fiel der Anstieg auf Euro-Basis mit 167 Prozent eher niedrig aus. Die Abwertung der Drachme spiegelt somit den enormen Kaufkraftverlust im Inland wider. Im Untersuchungszeitraum sind denn die Verbraucherpreise in Griechenland auch um über 1400 Prozent gestiegen. In der Schweiz wird der Anstieg des Lohnniveaus zwar durch die heimische Arbeitskostendisziplin gebremst. Internationale Kostenvergleiche sind jedoch erheblich von der Wechselkursentwicklung beeinflusst.

Figur 6: Arbeitskostenentwicklung in der Industrie zwischen 1980 und 2003 in Prozent*

Länder	Arbeitskosten	Direktlohn	Personal-zusatzkosten	Arbeitskosten
	Basis: Nationalwährung			Basis: Euro
JP	84	80	90	240
CH	108	101	124	147
NL	111	106	116	104
US	126	117	154	116
DE (West)	134	129	141	134
BE	141	127	158	88
LU	141	125	181	88
AT	168	162	176	171
DK	223	197	343	164
FR	233	211	260	131
SE	276	260	301	88
GB	298	280	346	166
NO	299	298	302	165
IE	350	332	404	199
IT	361	340	386	119
FI	367	309	473	215
GR	2073	1920	2345	167

* Weibliche und männliche Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe 2002, zum Teil vorläufige Zahlen

** DM-Werte wurden mit dem konstanten DM-EURO-Wechselkurs umgerechnet.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (*iw-trends* 03/2004)

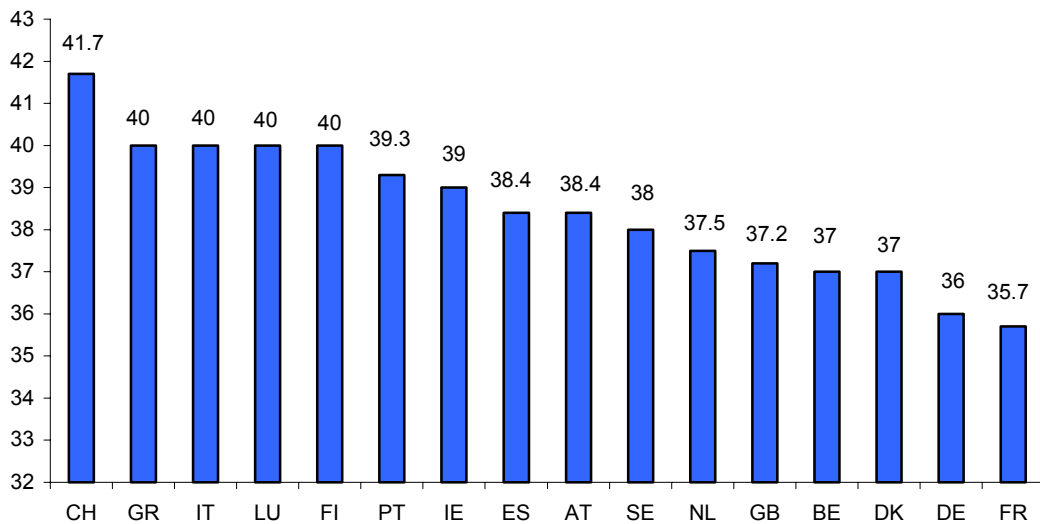
Eine ähnliche Rangfolge wie bei der Entwicklung der gesamten Arbeitskosten ergibt sich, wenn man die Dynamik der Direktentgelte vergleicht. In der Spitzengruppe tauschten die Schweiz und die Niederlande die Plätze. Noch vor wenigen Jahren zeigte die holländische eine moderatere Lohnentwicklung als die eidgenössische Industrie. Dieser Lohnpfad wurde aber mit Lohnsteigerungen von jeweils etwa 4 Prozent in den

vergangenen vier Jahren verlassen. Die Schweizer Kostenposition wird also bei dieser Art von Vergleich durch den Wertgewinn der eigenen Währung eher benachteiligt, obwohl die dahinterstehende Kostenentwicklung ganz in Gegenteil eher vorteilhaft ist. Mit anderen Worten: Länder mit starken Währungen verlieren durch die Bereinigung des Wechselkureinflusses, Länder mit schwachen Währungen gewinnen.

Zu den "Kosten" zählt auch das sozialpartnerschaftliche Klima

Die Schweiz verfügt im internationalen Vergleich über eine hohe Wochenarbeitszeit, insbesondere weil es keine gesetzliche Regelung von Höchstarbeitszeiten gibt. Auch beim Vergleich der Jahresarbeitsstunden wird sie immer wieder als beispielhaft zitiert. Im internationalen Vergleich weist sie mit 31 eher wenig bezahlte Ferien- und Feiertage auf. Die Folge ist eine vergleichsweise hohe Zahl an Jahresarbeitsstunden. Deutlich mehr Ferien- und Feiertage kennen Deutschland (43), Italien und die Niederlande (je 39) sowie Grossbritannien (38). Wesentlich günstiger für die Unternehmer sind vor allem die USA, die nur 25 Tage ausweisen.

Figur 7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2002 im internationalen Vergleich*

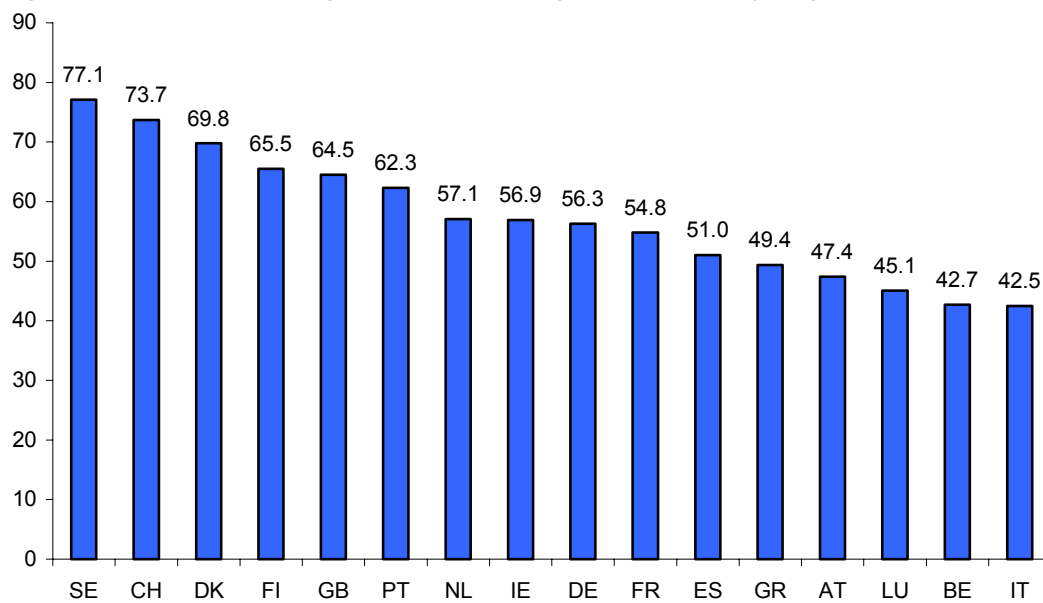


* Durchschnittliche (tarifliche) Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers im verarbeitenden Gewerbe

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft 2002, Ursprungsdaten: Eurostat, BDA

Rechnet man allerdings auf das Jahresarbeitsvolumen pro Erwerbstätigem um, fällt die Schweiz ins hintere Drittel des OECD-Vergleichs zurück. In der zeitlichen Entwicklung folgt sie dem Trend in den meisten westlichen Industriestaaten. Das tatsächliche Arbeitsvolumen pro Kopf sinkt stetig. 2002 betrug es in der Schweiz noch 1555 Stunden pro Jahr. Der Grund dafür ist der hohe und steigende Anteil an Teilzeit-Erwerbstätigen. Teilzeitbeschäftigung ist in der Schweiz mit rund 29 Prozent nach den Niederlanden und Australien die dritthöchste in allen OECD-Ländern. Sie ist im Zeitraum 1997 bis 2002 um 13,5 Prozent gestiegen, während die Anzahl der Vollzeitstellen nur um 2,5 Prozent dazu gewonnen hat. Im Jahr 2003 arbeiteten 30,9 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz auf Teilzeitbasis.

Figur 8: Internationaler Vergleich der Erwerbsquoten der 50-64jährigen im Jahr 2002



Quelle: BFS/Statistisches Jahrbuch, Jahrgang 2004

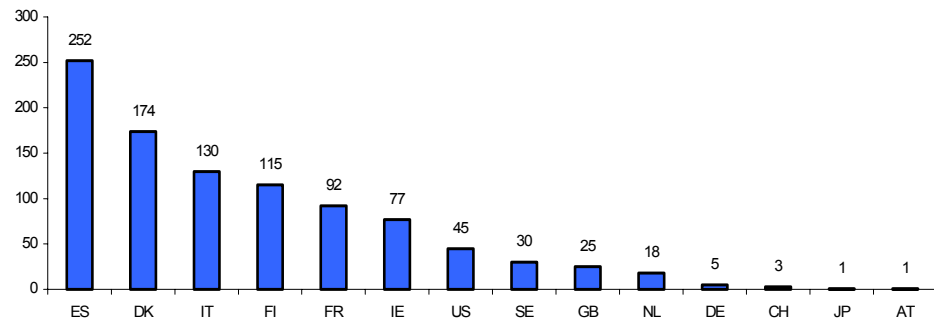
Die starke Verbreitung progressiver Beschäftigungsmodelle, zu denen neben der Teilzeitarbeit auch Sabbaticals, Job-Sharing und Heimarbeitsmodelle gehören, wirkt dämpfend auf den politischen Druck zu generellen Arbeitszeitverkürzungen. Hervorzuheben ist zudem die Kombination mit relativ langen Erwerbsphasen. Die Erwerbsbeteiligung der 50-64jährigen ist trotz rückläufiger Tendenzen mit rund 73,7 Prozent die zweithöchste im OECD-Vergleich. In Relation dazu beträgt die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe in Belgien 42,7 Prozent und in Italien noch 42,5 Prozent.

Die Arbeitsbeziehungen in der Schweiz sind dezentral, d.h. auf betrieblicher Ebene geregelt. Dies gibt den Unternehmen einen erheblichen Spielraum, Personalkosten nach spezifischen betrieblichen Charakteristika auch kurzfristig zu beeinflussen. Es gibt keine tarifliche Lohnpolitik, vor allem für die binnenwirtschaftlich orientierten Branchen aber sog. Gesamtarbeitsverträge (GAV). Sie decken rund 37 Prozent der Arbeitnehmenden im Privatsektor ab. Zu dieser dezentralen Konsensfindung gehört auch das Verständnis, Arbeitskonflikte zuerst betrieblich zu regeln. Historisch begründet dies das Friedensabkommen von 1937 zwischen den Arbeitgeberverbänden für die Maschinen- und Metallindustrie sowie den Gewerkschaften der Schweizerischen Metall- und Uhrenverbände. Die "unbedingte Friedenspflicht" hält fest, dass Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nicht zu Streiks führen sollten. Schlichtungsverfahren werden in der Regel nicht für die ganze Branche angestrebt, sondern nur für den betroffenen Betrieb.² Nur wenn der innerbetriebliche Konsensausgleich nicht erreicht werden kann, kommt es zu einem mehrstufigen externen Verfahren, bei dem zunächst die Verbände, dann eine Streitschlichtungsstelle und schliesslich ein Schiedsgericht zum Zuge kommen.

² Eine Ausnahme bildete der Ende 2002 durchgeführte Streik in der Bauwirtschaft, der grösste seit den 1940er Jahren.

Figur 9: Internationaler Vergleich von Streiks und Aussperrungen im Durchschnitt der Jahre 1993 bis 2002

Verlorene Arbeitstage je 1000 Beschäftigte



Frankreich, Japan, Niederlande: 1993 bis 2001

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, ILO, OECD 2004 (Argumente zu Unternehmensfragen)

Die Kündigungsfrist beträgt maximal drei Monate. Der Unternehmer braucht in der Regel keine weitere Begründung für Entlassungen zu geben. Langwierige Arbeitsgerichtsprozesse oder teure Abfindungen entfallen meistens. Im Vergleich der OECD-Länder zählt die Schweiz beim Kündigungsschutz zu den liberalsten Ländern. Die Kündigung ist nur bei ganz bestimmten Sachverhalten, z. B. während einer Schwangerschaft, missbräuchlich. Das Arbeitsrecht bietet ansonsten die Möglichkeit zur flexiblen Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Überzeitarbeit. Unternehmen sind vergleichsweise frei, Arbeitnehmer einzustellen, Verträge zu ändern und flexibel arbeiten lassen.

Mindestlohnregelungen existieren nur in den Gesamtarbeitsverträgen. Sie sind nach Qualifikationsebenen abgestuft und variieren erheblich – je nach Abdeckung der unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen durch die Gesamtarbeitsverträge. Das Mindestlohniveau liegt für unqualifizierte Erwerbstätige in den meisten Branchen bei rund 2500 und 2900 Franken. Damit sind die Mindestlöhne so niedrig, dass sie in der Praxis selten zur Anwendung kommen. Durch die jüngste Mindestlohndebatte ist es zur Anpassung verschiedener vertraglicher Mindestlöhne innerhalb der GAV gekommen. So vereinbarte beispielweise die in die Schlagzeilen geratene Migros einen Mindestlohn von 3400 Franken und setzte damit die Forderungen nach einem gesetzlichen Brutto-Mindestlohn von 3000 Franken für unqualifizierte Arbeitnehmer betrieblich um.

Die niedrige Regulierung des Arbeitsmarktes hält das Risiko der Unternehmer bei Neueinstellungen gering und wirkt beschäftigungsfreundlich. Die relativ hohen Arbeitskosten müssen zudem vor dem Hintergrund relativ langer Arbeitszeiten gesehen werden.

Eine Bilanz der zentralen Erkenntnisse oder "Wie schneidet das Hochlohnland ab?"

Die Schweiz hat im internationalen Vergleich mit die höchsten Arbeitskosten. Ihre Position hängt aber auch von der jeweils verwendeten Messmethode ab. In erster Linie erklären sich die hohen Arbeitskosten jedoch durch die Spezialisierung der hiesigen Wirtschaft auf Güter und Dienstleistungen mit hoher Wertschöpfung. Insofern sind die Arbeitskosten vor allem ein Indikator für das Wertschöpfungsprofil der Volkswirtschaft.

Über Auslandsinvestitionen – sofern dort ausreichend qualifizierte Mitarbeiter vorhanden sind – werden der technologische Standard und das Know-how, also das heimische Produktivitätsniveau, international mobil. Damit bekommen die Arbeitskostenun-

terschiede bei der Wahl des Produktionsstandorts immer häufiger ausschlaggebendes Gewicht. Insbesondere für wissensintensiv produzierende Unternehmen lohnt sich eine Investition in der Schweiz wegen der günstigen Rahmenbedingungen. Attraktive Steuersätze können mit niedrigen Lohnnebenkosten kombiniert werden. Aber: Wer Streiks ausweicht, bezahlt dafür offenbar einen hohen Preis. "Friedliebende" Länder wie Deutschland, Japan und die Schweiz haben weltweit die höchsten Arbeitskosten.

Hohe Arbeitskosten belasten die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft so lange nicht, wie sie durch entsprechende Produktivitätsvorteile kompensiert werden. Damit rücken die Lohnstückkosten, das Verhältnis von Arbeitskosten und Produktivität, in den Mittelpunkt des Interesses. Hier schneidet die Schweiz gut ab, der Wechselkurs kann jedoch zur Achillesferse werden. Ein Aufwertungsdruck auf den Schweizer Franken verschlechtert die Kostenposition der Schweiz im Ausland, ohne dass "reale" Veränderungen im heimischen Arbeitskostenverhältnis dahinter stehen müssen.

Jahresarbeitszeiten als Standortindikator sind dagegen wenig aussagefähig. Ohne Berücksichtigung von Produktivität und Arbeitsorganisation sind sie ein unzureichender Massstab für die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften. Bei Ländervergleichen der Jahresarbeitszeiten werden oft die Teilzeit-Beschäftigten einbezogen, was bei einer hohen Teilzeitquote, wie sie die Schweiz aufweist, zu niedrigeren Jahresarbeitszeitvolumina führt. Wichtiger ist, dass relativ hohe Lohnkosten auch mit relativ langen und flexibel zu vereinbarenden Wochenarbeitszeiten sowie mit einer niedrigen Anzahl Feiertage einhergehen.

Die hohen Arbeitskosten der Schweiz sind das Ergebnis einer stark marktmässigen Lohnfindung, da eine eigentliche Tarifpolitik nicht existiert. Die hohen Löhne sind der Marktpreis für das eher knappe Angebot an Arbeitskräften. Damit wird aber auch ein zentraler Vorteil deutlich. Die Arbeitskosten resp. das Lohnniveau werden wenig von Erwartungen über zukünftige Produktivitätszuwächse beeinflusst, wie dies etwa bei der Aushandlung von Flächentarifverträgen in Deutschland der Fall ist. Das beschäftigungsschädliche Potenzial einer solchen ex-ante-Orientierung an den erwarteten Produktivitätszuwächsen haben zahlreiche Jahre mit einer späteren Eintrübung der Konjunktur oder Revisionen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen klar gezeigt. Die Aushandlung auf Betriebsebene in der Schweiz erlaubt demgegenüber eine an den verschiedenen Qualifikationen und Erfahrungsprofilen orientierte Lohndifferenzierung innerhalb des Unternehmens. Ein Unternehmer, der hier investiert, profitiert ausserdem von der Zunahme von Leistungslohnelementen, indem mehr Spielraum für die unternehmerische Personalplanung besteht. Die Möglichkeit, den Lohn unaufwendig für eine begrenzte Zeit nach unten anpassen zu können, zählt ebenso wie die moderate Regulierung des Arbeitsmarktes zu den Vorteilen eines Standortes, der nur auf den ersten Blick teuer erscheint.

Petra Huth
petra.huth@credit-suisse.com
+41 1 333 13 65

Eine vertiefte Analyse zum Schweizer Arbeitsmarkt finden Sie im [Economic Briefing Nr. 37, "Der Schweizer Arbeitsmarkt – Viel Lohn und wenig Regulierung"](http://www.credit-suisse.com/research) (<http://www.credit-suisse.com/research>) (Publikationen/Economic Briefing)

Disclaimer

Dieses Dokument wurde vom Economic & Policy Consulting der Credit Suisse hergestellt und ist nicht das Ergebnis einer/unserer Finanzanalyse. Daher finden die "Richtlinien zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Finanzanalyse" der Schweizerischen Bankiervereinigung auf vorliegendes Dokument keine Anwendung.

Diese Publikation dient nur zu Informationszwecken. Die darin vertretenen Ansichten sind diejenigen des Economic & Policy Consulting der Credit Suisse zum Zeitpunkt der Drucklegung (Änderungen bleiben vorbehalten).

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden. Copyright 2004, Credit Suisse.