

Der Schweizer Arbeitsmarkt – viel Lohn und wenig Regulierung

Economic Briefing Nr. 37



Inhalt

Zusammenfassung	3
1. Einleitung	4
2. Lohnbildung in der Schweiz	4
2.1 Die Nachfrage nach Arbeitskräften	4
2.2 Das Angebot an Arbeitskräften	6
2.3 Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage	7
2.4 Regulierung als Faktor der Lohnbildung	8
3. Ursachen für das hohe Lohnniveau	9
3.1 Knappes Arbeitsangebot und steigende Nachfrage	9
3.2 Männer dominieren den Arbeitsmarkt	11
3.3 Hohe Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer	12
3.4 Zwischenbilanz	12
4. Lohnstruktur und Lohnentwicklung	14
4.1 Hohes Lohnniveau, differenzierte Lohnstruktur	14
4.2 Flexible, aber auch moderate Lohnentwicklung	15
4.3 Zwischenbilanz	16
5. Massnahmen gegen ein knappes Arbeitsangebot	17
5.1 Qualifikation als Kriterium der Migrationspolitik	17
5.2 Höheres weibliches Beschäftigungsvolumen	19
5.3 Freiwillig erhöhte Lebensarbeitszeit	21
6. Fazit und Würdigung	22
Literaturverzeichnis	25

Herausgeber

CREDIT SUISSE Economic & Policy Consulting
Postfach 100, CH-8070 Zürich

Verantwortung für die Reihe Economic Briefing

Cesare Ravara, Telefon +41 1 333 59 12
cesare.ravara@credit-suisse.com

Autorin

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

Redaktionsschluss

17. Juni 2004

Weitere Angaben zum Impressum
auf der vorletzten Seite

Zusammenfassung

Die Schweiz ist eine wertschöpfungsintensive Volkswirtschaft. Das Wachstum lässt jedoch seit längerem zu wünschen übrig. Die wirtschaftspolitische Aufbruchstimmung, die sich nach der Ablehnung des EWR-Beitrittes am 6. Dezember 1992 entwickelt hatte, war nur von kurzer Dauer. Das so genannte Revitalisierungsprogramm blieb weitgehend wirkungslos. Das Binnenmarktgesetz wird revidiert, das Kartellgesetz neu aufgelegt. Bei der Liberalisierung des Strommarktes haben die EU-Staaten die Schweiz mittlerweile genauso überholt wie bei der Deregulierung des Service public.

Die reiche Schweiz, die an Vorsprung verliert, wird oft auf zwei Stichworte reduziert: das hohe Preis- und das hohe Lohnniveau. Dabei sind weder ein hohes Preisniveau noch ein hohes Lohnniveau Zeichen für einen schwächelnden Wirtschaftsstandort. Als Spiegel der Wertschöpfung sind sie wichtige Hinweise auf Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. Das Economic & Policy Consulting der Credit Suisse möchte einen Beitrag zur Reformdiskussion leisten. In der Reihe Spotlight¹ erscheinen verschiedene Kurzstudien über Ursachen für und Massnahmen gegen das hohe Preisniveau in der Schweiz.

Das vorliegende Economic Briefing befasst sich mit den strukturellen Ursachen für das hohe Lohnniveau in der Schweiz. Es geht darum, die Lohnbildung aus Arbeitsangebot und -nachfrage heraus zu erklären (Kapitel 2).

In Kapitel 3 werden die einzelnen Gründe analysiert. Die erste Erklärung für die hohen Löhne in der Schweiz ist die rasche und intensive Tertiärisierung der Wirtschaft. Die Nachfrage nach Arbeitskräften stösst auf einen chronischen Mangel an Spezialisten und Fachkräften. Der rasche Wertschöpfungs- und Beschäftigungszuwachs der sog. Hochlohnbranchen spielt eine entscheidende Rolle für das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau. Erfreuliche Konsequenz ist eine rekordhohe Erwerbstätigenquote: 79% der erwerbsfähigen Bevölkerung waren im Jahr 2002 in den Arbeitsmarkt integriert. Zum Vergleich: In der Lissabonner Strategie 2010 strebt die EU eine Steigerung der Erwerbstätigenquote auf 70% als ehrgeiziges Ziel an.

Zweitens dominiert der männliche Vollzeit-Erwerbstätige nicht nur die internationalen Lohnvergleichs-

statistiken, sondern auch die Lohnstruktur innerhalb der Schweiz. Zwar sind weibliche Arbeitskräfte pro Kopf ähnlich stark in den Arbeitsmarkt integriert wie in den skandinavischen Ländern. Durch den hohen Teilzeitanteil erreicht aber das weibliche Beschäftigungsvolumen nur einen Platz im Mittelfeld der OECD-Staaten.

Als dritte Ursache ist schliesslich ein im internationalen Kontext rückläufiger, aber dennoch erheblich höherer Anteil älterer Arbeitnehmer mit entsprechenden Löhnen zu nennen. Dabei steigert nicht nur das Alter das Lohnniveau, sondern auch die Lohnnebenkosten.

In Kapitel 4 wird gezeigt, dass das hohe Lohnniveau mit einer durchaus differenzierten Lohnstruktur Hand in Hand geht. Die Wirkung der moderaten und flexiblen Lohnentwicklung auf die relative Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz illustrieren die Lohnstückkosten.

Eine Zwischenbilanz bildet den Anfangspunkt für die Reformvorschläge in Kapitel 5. Die strukturelle Knappheit an (qualifizierten) Arbeitskräften stellt einen Risikofaktor für zukünftiges Wachstum dar. Insofern kann das hohe Lohnniveau jederzeit primär zum Signal für chronische Engpässe werden. Die Antwort sind weniger allgemein sinkende Löhne als vielmehr ein grösseres Arbeitsangebot. Ein generell niedrigeres Lohnniveau kann kein langfristiges ökonomisches Ziel sein. Dies gilt insbesondere, solange die Lebenshaltungskosten in der Schweiz überdurchschnittlich hoch sind.

In diesem Sinne wirken die vorgeschlagenen Massnahmen langfristig. Sie sind aber gleichzeitig Teil des aktuellen Gesetzgebungsprozesses. Zu nennen sind die Revision des Ausländergesetzes ebenso wie die auf September 2004 vorgesehenen Volksabstimmungen zur Einführung der Mutterschaftsversicherung und zum neuen Einbürgerungsrecht. Kapitel 6 zeigt, dass vor allem die Kombination der Massnahmen Ausmass und Zusammensetzung des Arbeitsangebotes in der Schweiz nachhaltig positiv beeinflussen könnte. Unsere Nachbarstaaten, die ähnliche Probleme wie wir aufweisen, verfügen nicht über eine vergleichbar gute Ausgangslage. Aber die Gefahr, dass divergierende Einzelinteressen in den verschiedenen Politikbereichen die Reformansätze überlagern, war selten so gross.

1 <http://research.credit-suisse.ch/de/publications/spotlight>

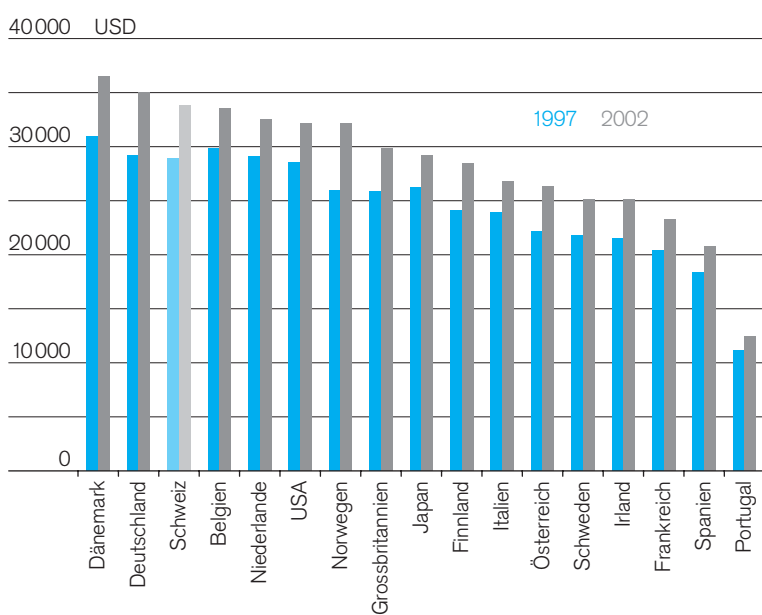
1. Einleitung

Das Lohnniveau in einer Volkswirtschaft zeigt die Bedeutung des Humankapitals für die Wertschöpfung auf. Ein hohes Lohnniveau ist daher nicht automatisch ein Zeichen für ein Wachstumspro-

blem. Es kann vielmehr wichtige Hinweise auf die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft geben. Quantität und Qualität des Arbeitsangebotes haben in der Schweiz als ansonsten ressourcenarmem **Standort** eine zentrale Bedeutung. Entsprechend wird die Schweiz bei der Höhe der durchschnittlichen Bruttolöhne vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben nur von Deutschland und Dänemark übertroffen (Figur 1). Die Steigerung des Lohnniveaus zwischen 1997 und 2002 für einen Vollzeitangestellten ohne Familie im zweiten Sektor fiel deutlicher aus als in vielen anderen OECD-Staaten. Nach Abzug von Beiträgen und Abgaben verfügen die Arbeitnehmer in der Schweiz im Durchschnitt über den höchsten Lohn im OECD-Vergleich.

In der vorliegenden Studie wird den strukturellen Ursachen für das hohe Lohnniveau nachgegangen. Dabei wird deutlich, dass das hohe Lohnniveau Chancen und Risiken für den Standort Schweiz beinhaltet. Das Ziel der Analyse sind aber nicht etwa sinkende Löhne. Ein generell niedrigeres Lohnniveau kann per se kein langfristiges ökonomisches **Ziel** sein. Dies gilt insbesondere, solange die Lebenshaltungskosten in der Schweiz ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind. Vielmehr muss der Arbeitsmarkt auch in Zukunft flexibel bleiben, wobei sich die Lohnzuwächse am Produktivitätswachstum orientieren sollten. In diesem Sinn ist ein hohes Lohnniveau kein Nachteil für einen Standort.

Figur 1: Internationaler Vergleich der durchschnittlichen Bruttojahreslöhne*



* Durchschnittslohn eines ledigen Arbeitnehmers ohne Kinder mit einer Vollzeitstelle im 2. Sektor Kaufkraftbereinigte Löhne vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen

Quelle: OECD 2003

2. Lohnbildung in der Schweiz

Der Lohn ist der Preis für Arbeit. Er bildet sich durch das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Der Arbeitsmarkt ist dann im Gleichgewicht, wenn bei bestehendem Lohnniveau gleich viel Arbeit nachgefragt wie angeboten wird.

2.1 Die Nachfrage nach Arbeitskräften

Die Nachfrage nach Arbeitskräften leitet sich von den Gütermärkten ab. Arbeit dient dazu, Güter und

Dienstleistungen zu produzieren, für die eine Nachfrage besteht. Insofern setzt sich die Nachfrage nach Arbeit einerseits aus der Nachfrage nach einer bestimmten **Menge** an Arbeitskräften und andererseits aus der Nachfrage nach bestimmten **Qualifikationen** der Arbeitskräfte zusammen. Dominanter Bestimmungsgrund für die Nachfrage nach Arbeit ist die sektorale Entwicklung der Wirtschaft, d.h. der Wandel der Bran-

chenstruktur und die veränderte Nachfrage nach Ausbildungen und Berufen.

Aus dieser Entwicklung leiten sich weitere Einflussfaktoren ab. Dazu gehört die Ausstattung des Produktionssystems, die Entwicklung des Bruttoinlandproduktes, der Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten und die Investitionstätigkeit. Weitere Faktoren sind das Verhältnis der Kapital- zu den Arbeitskosten sowie die regionale Wirtschaftstätigkeit und die damit verbundene geografische Mobilität.

Rationalisierungsschübe führen zu höherer Produktivität. Wertschöpfungsintensivere Produktionsprozesse fördern die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. In der Schweiz veränderte neben diversen intensiven Rationalisierungsschüben vor allem der rasche Strukturwandel zur Industrie- und später zur Dienstleistungsgesellschaft die Arbeitsnachfrage. Der Bedarf an qualifizierten und spezialisierten Mitarbeitern, wie z.B. ausgebildeten Mechanikern, Monteuren und Handwerkern, stieg rasch und stark an. Die zunehmende Bedeutung der Kommunikation schuf zusätzlich den Bedarf an neuen Berufen und Ausbildungen. Verschiedene Faktoren bewirkten so ein ansteigendes Lohnniveau, zudem aber auch eine ausserordentlich hohe Beschäftigung.

Anhand der Erwerbstätigenstatistik lässt sich aufzeigen, dass der zweite Sektor einem **tief greifenden Strukturwandel** ausgesetzt war. Rückläufig war die Beschäftigung im 20. Jahrhundert in der Holz- und Uhrenindustrie sowie seit 1950 auch in der Nahrungs- und Genussmittelbranche. Im Gegenzug erhöhte sich der Anteil der Papierindustrie, des grafischen Gewerbes und der chemischen Industrie. 1870 setzte sich der zweite Sektor vor allem aus Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie zusammen. Heute umfasst er mehrheitlich Personen, die in der Metall- und Ma-

schinenindustrie tätig sind oder auf dem Bau arbeiten. Auch im dritten Sektor, bei den Dienstleistungen, veränderte sich das Gewicht einzelner Branchen über die Jahrzehnte markant. An Bedeutung gewonnen haben vor allem das Gastgewerbe sowie die öffentliche Verwaltung und Rechtspflege. Diese Branche umfasst 4 bis 5% der im dritten Sektor beschäftigten Personen. Gewachsen sind aber auch das Verkehrs- und das Unterrichtswesen. Die stärkste Expansion in der jüngsten Geschichte verzeichnen die Handels- und Finanzinstitute sowie das Gesundheitswesen.

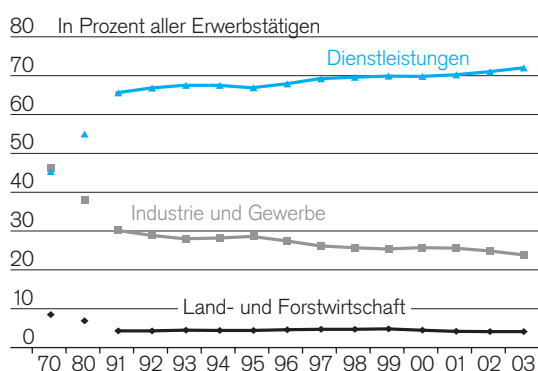
Der **Trend zur Internationalisierung** von F&E-Aktivitäten wurde in der Schweiz bereits früh und umfassend antizipiert. Sie entwickelte sich zu einer zunehmend offenen Volkswirtschaft mit einem starken Export- und Finanzsektor und einem hohen Anteil von Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandprodukt. Einfachere Produktionsprozesse wurden eher ausgelagert. Die konkurrenzfähige und erfolgreiche Exportindustrie war in der Lage, relativ hohe Löhne zu zahlen. Ebenso der starke Finanzdienstleistungssektor, dessen Entwicklung gleichzeitig die Kosten für den Faktor Kapital im Verhältnis zum Faktor Arbeit senkte.

Globalisierungstendenzen und der technische Fortschritt veränderten während der 1990er Jahre sprunghaft die Nachfrage nach Beschäftigten mit einem höheren Qualifikationsprofil («**skill-biased technological change**»). Der hohe Anteil von Forschungs- und Entwicklungsleistungen am BIP blieb auch im vergangenen Jahrzehnt trotz schwachem Wachstum konstant. Bei den Patenten pro Kopf der Bevölkerung haben zwar andere Länder aufgeholt, dennoch steht die Schweiz an der Spitze. Innovation wird hauptsächlich durch privatwirtschaftliche F&E-Aktivitäten vorangetrieben, wobei der hohe Anteil der KMU im internationalen Vergleich hervorsticht. Der Wertschöpfungsanteil der wissensbasierten Branchen am Bruttoinlandprodukt (BIP) ist hoch. In der Hightech-Industrie – vor allem in der Chemie, im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik, Elektronik, Optik und Uhrenindustrie – führt die Schweiz zusammen mit Deutschland die internationale Rangliste an. Banken und Versicherungen steuern 14% zum BIP bei. Damit liegt dieser Wertschöpfungsanteil am BIP um 5 Prozentpunkte höher als in den USA. In Deutschland beträgt er 4%, in Frankreich und Grossbritannien 4.4 und 4.8%.

2.2 Das Angebot an Arbeitskräften

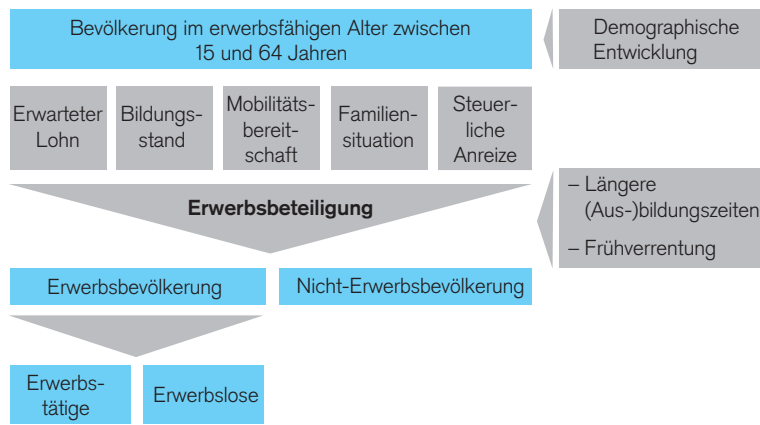
Die Basis für das Angebot an Arbeitskräften bilden die **Personen im erwerbsfähigen Alter** von 15 bis 64 Jahren. Ihre Zahl wird massgeblich durch die

Figur 2: Erwerbstätige nach Sektoren



Quelle: BfS, Credit Suisse Economic & Policy Consulting

Figur 3: Bestimmungsfaktoren des Arbeitsangebotes



Quelle: Credit Suisse Economic & Policy Consulting

demografische Entwicklung bestimmt. Diese ist durch die Alterung der Bevölkerung und – ab etwa 2015 – einen absoluten Rückgang der Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet. Damit wird das Wachstumspotenzial der Volkswirtschaft durch das Arbeitskräfteangebot beschränkt. Schon in der Vergangenheit war der Schweizer Arbeitsmarkt durch die regelmässige Knappheit an verfügbaren Arbeitskräften geprägt. Bisher konnte diese Knappheit jedoch durch **Zuwanderung** gemildert werden.

Ob die Personen im erwerbsfähigen Alter ihre Arbeitskraft anbieten, hängt von verschiedenen

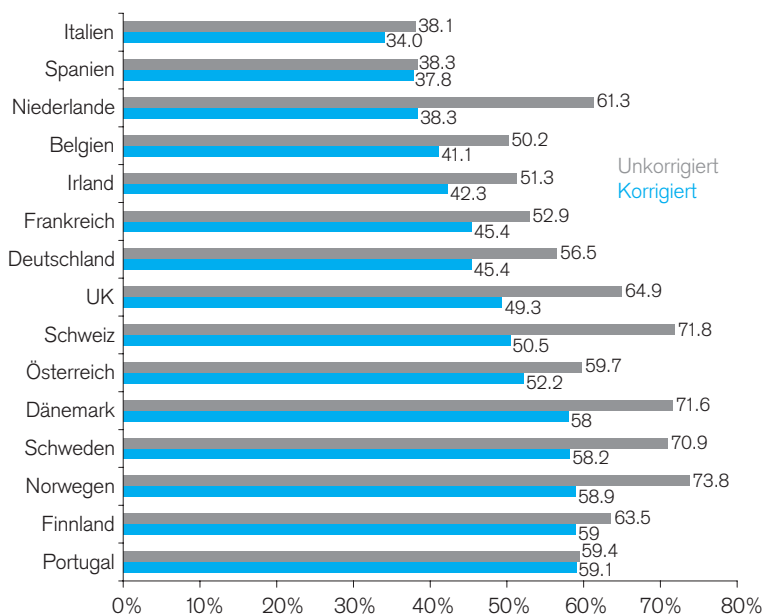
Faktoren ab. Bestimmungsfaktoren des Arbeitsangebotes sind der erwartete Lohn ebenso wie die eigene Familien- und Bildungssituation, die Mobilitätsbereitschaft, Anreize aus dem Steuersystem und die Verfügbarkeit geeigneter Stellen und Beschäftigungspensen. Die Schweiz gehört zu den Ländern mit den höchsten **Erwerbsquoten**.

Im internationalen Vergleich nimmt sie bei der wöchentlichen Arbeitszeit einen **Spitzenplatz** ein. Sie verfügt mit durchschnittlich 41.5 Stunden über die höchste Anzahl ausgewiesener Wochenarbeitsstunden. Das Arbeitsgesetz kennt zwar eine Begrenzung der maximalen Arbeitszeit auf 45 Stunden. In der Praxis weichen die betriebsüblichen und kantonalen Regelungen jedoch zum Teil erheblich davon ab.

Durch die zunehmende **Teilzeitarbeit** rutscht die Schweiz bei den effektiven Jahresarbeitsstunden pro Person auf die hinteren Ränge des OECD-Vergleichs. Damit liegt die jährliche Arbeitszeit pro beschäftigter Person in der Schweiz nur unwesentlich höher als in Norwegen, Frankreich oder Deutschland, die international die tiefste Arbeitszeit pro Erwerbstätigem aufweisen (OECD 2001). Auch eine relativ tiefe Anzahl Ferien- und Feiertage macht diesen Rückstand nicht wett.

Der Anteil Erwerbstätiger auf Teilzeitbasis ist mit 29% nach den Niederlanden und Australien der dritthöchste der OECD. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen sind Teilzeit beschäftigt, aber nur ein Zehntel der Männer. 80% der Teilzeitstellen sind von Frauen besetzt, der Anteil der Männer ist steigend. Bei knapp der Hälfte aller Teilzeiterwerbstätigen beträgt überdies das Pensum weniger als 50%. Teilzeitengagements und berufliche Karriere scheinen schlecht kombinierbar; 2001 arbeiteten nur 14% der Führungskräfte Teilzeit. Sind Kinder unter 15 Jahren im Haushalt, arbeiten die Frauen vorwiegend Teilzeit oder sind gar nicht erwerbstätig. Betrachtet man das potenzielle Erwerbsvolumen der Frauen pro Kopf, dann senkt der hohe Anteil Teilzeit beschäftigter Frauen das effektive **Beschäftigungsvolumen** der Frauen erheblich. Figur 4 zeigt, dass die Frauen gemessen an der Anzahl Arbeitsstunden ein deutlich geringeres Arbeitsvolumen ausweisen, als dies durch den hohen Anteil pro Kopf suggeriert wird. So gemessen fällt die Schweiz ins hintere Mittelfeld des OECD-Vergleichs zurück. Gleichzeitig ist die Teilzeitbeschäftigung offensichtlich ein wichtiger Grund für die hohe Pro-Kopf-Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Einzig in bestimmten nordischen Staaten klaffen eine hohe Erwerbsbeteiligung pro Kopf und das effektive Arbeitsvolumen nach Stunden nicht so stark auseinander. In den

Figur 4: Erwerbstätigenquote der Frauen 1999



Unkorrigiert pro Kopf und korrigiert um die Anzahl der Stunden

Quelle: OECD nach Berechnungen des Seco, 2002

meisten Ländern ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen jedoch deutlich geringer.

Das Arbeitsangebot wird insbesondere durch die Verringerung der effektiven Erwerbsphase und den Wunsch nach Teilzeitarbeit reduziert. Entschärft wird die Problematik zum Teil durch den hohen Anteil ausländischer Erwerbstätiger. Eine starke **Zuwanderung** ist die Reaktion auf eine hohe Arbeitsnachfrage und damit eine hohe Standortattraktivität. Die Schweiz hat sich seit dem Zweiten Weltkrieg zu einem Einwanderungsland entwickelt. Rund ein Viertel aller Erwerbstätigen in der Schweiz besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Zwar arbeitet nach wie vor eine Mehrheit in Berufen mit eher geringen Qualifikationsanforderungen – vor allem im Baugewerbe, der verarbeitenden Produktion und im Gastgewerbe. Aber sowohl die Zusammensetzung der ausländischen Erwerbstätigen als auch ihre Qualifikationen wandeln sich stark. Der Schweizer Arbeitsmarkt zieht immer mehr **hochqualifizierte Arbeitnehmer** an. So sind in den letzten zwei Jahren vornehmlich Ausländer mit einem Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Ausbildung in die Schweiz gekommen und im Dienstleistungssektor tätig. Ihr Anteil ist markant höher als unter jenen Ausländern, die bereits über zehn Jahre in der Schweiz leben. Die Zuwanderung dehnt das Arbeitsangebot aus.

2.3 Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage

Wenn die effektive Arbeitsnachfrage geringer ist als das Arbeitsangebot, entsteht Arbeitslosigkeit. Bei struktureller Arbeitslosigkeit passen das Profil der Arbeitssuchenden und das der angebotenen offenen Stellen entweder qualitativ oder regional nicht zueinander. Dieses so genannte «Mismatch-Phänomen» ist langfristiger Natur. Bis Anfang der 1990er Jahre wies die Schweiz nur sehr geringe

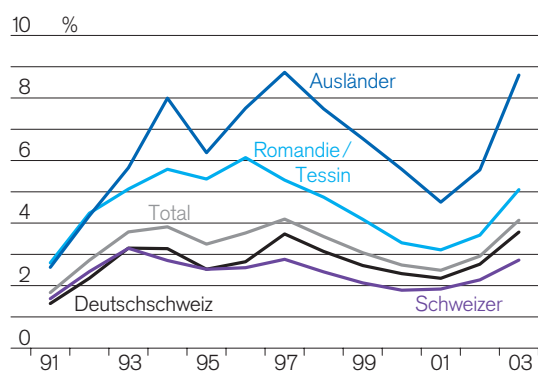
Arbeitslosenquoten aus. Die Quote stieg dann innerhalb kurzer Zeit auf über 5% an, verharrte einige Jahre auf diesem Niveau und fiel anschliessend wieder unter 2%. Nach 2000 erlebten wir erneut einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Sie befindet sich im aktuellen 2. Quartal bei 3.8% (BfS, SAKE).

Die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen, Geringqualifizierten und ausländischen Arbeitnehmern flexibilisierte traditionellerweise das Arbeitsangebot. Sie ging in Phasen der Wachstumsverlangsamung regelmässig zurück und nahm in Aufschwungphasen wieder zu. Diese «Pufferfunktion» reduzierte sich allerdings mit der Zeit durch ein verändertes Erwerbsverhalten dieser Gruppen. Kennzeichnend ist ein leichter Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit. Das Arbeitsangebot reagiert dennoch nach wie vor vergleichsweise sensibel auf konjunkturelle Veränderungen der Arbeitsnachfrage.

Figur 5 zeigt, dass die Durchschnittszahlen erhebliche regionale und soziale **Unterschiede** verbergen. Regionen in den französisch- und italienischsprachigen Kantonen weisen zum Teil eine sehr viel höhere Arbeitslosenquote auf. Zudem sind die ausländischen Arbeitnehmer nach wie vor vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen. Deren Arbeitslosenquote lag im Durchschnitt der 1990er Jahre 2.6-mal höher als die der Inländer. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern war überdies die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz bisher wenig besorgniserregend. Dies kann sich jedoch in Zukunft ändern. Wurde früher das Risiko der Erwerbslosigkeit durch eine freiwillige Verlängerung der Ausbildungsphase aufgefangen, so setzt der heutige Lehrstellenmangel den Vorteilen der dualen Berufsbildung Grenzen.

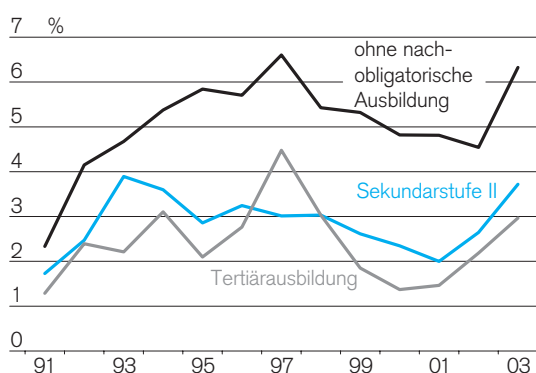
Die Ausbildungsleistungen im Hochschulbereich haben sich zwar erfolgreich an die Zunahme von

Figur 5: Erwerbslosigkeit in verschiedenen Bevölkerungsgruppen



Quelle: Bundesamt für Statistik 2003

Figur 6: Erwerbslosenquote nach Ausbildungsniveau



Quelle: Bundesamt für Statistik 2003

wissensbasierten Berufen in einer dienstleistungsgeprägten Gesellschaft angepasst. Das Bildungssystem bringt allerdings eine im internationalen Vergleich eher geringe Anzahl **Hochschulabsolventen** hervor. Illustriert werden diese Kapazitätsgrenzen durch die an sich erfreulich geringe Arbeitslosenquote von Akademikern und Personen mit höherer Ausbildung in Figur 6. So erreichte die gesamte Zahl an Arbeitslosen unter der Schweizer Erwerbsbevölkerung 1993 mit 4.7% einen Höchststand. Von den Hochschulabgängern (mit Abschlussjahrgang 1988) waren aber lediglich 2.3% erwerbslos und auf Stellensuche. Die Arbeitslosenquote bei den Hochschulabgängern und Personen mit beruflichen Qualifikationen stieg einzig 1997 und aktuell eindeutig an. Mit anderen Worten: Für diese Gruppen steigt das Risiko der Erwerbslosigkeit nur bei strukturellen Krisen, oder bei sehr lange anhaltenden Konjunkturschwächen.

2.4 Regulierung als Faktor für die Lohnbildung

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist im Vergleich wenig reguliert. Die Lohnfindung funktioniert relativ marktmässig: Wenn kein Gesamtarbeitsvertrag vorliegt, sind die Unternehmen grundsätzlich frei, die jeweils nur für ihren Betrieb geltenden Löhne mit der eigenen Belegschaft auszuhandeln. Die dezentrale Lohnfindung gibt so den Unternehmen erheblichen Spielraum, Personalkosten auch kurzfristig zu verändern. Neben der Struktur des Arbeitsmarktes und der entsprechenden Gütermärkte wirken die folgenden Faktoren auf die **Lohnbildung**:

- Transparenz und Informationsstand von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Konjunkturlage und Einschätzung der wirtschaftlichen Perspektiven
- Räumliche und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte
- Unterschiedlichkeit der Arbeitsleistungen
- Marktmacht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen

Kollektivverhandlungen decken in der Schweiz eine breite Palette von lohnrelevanten Aspekten ab, die in anderen Ländern gesetzlich geregelt werden. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind in diesem Sinne nicht nur Tarif-, sondern auch Sozialpartner. Neuere Elemente sind der festgeschriebene Anspruch auf Lohngleichheit zwischen Mann und Frau sowie Bestimmungen über Mitwirkungsorgane und neue Arbeitsformen.

In der Exportwirtschaft finden vor allem unternehmensbezogene Lohnverhandlungen statt (z.B. in

der Metall-, Maschinen-, Elektro-, Uhren- und chemischen Industrie). Flächendeckende gesamtarbeitsvertragliche **Lohnvereinbarungen** (GAV) sind nur noch für die binnenwirtschaftlich ausgerichteten Branchen typisch. Dazu gehören u.a. die Bauwirtschaft, öffentliche Verwaltungen und das Gastgewerbe. Sie decken rund 35% der Arbeitnehmenden ab. Die jährlichen Lohnsteigerungen entsprechen weitgehend den zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten gesamtarbeitsvertraglichen Lohnanpassungen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitgeber aus anderen Branchen, in denen keine GAV-Verhandlungen geführt werden, sich an den GAV-Lohnabschlüssen orientieren.

Entsprechend spielt der **Staat** eine zurückhaltende Rolle, die sich mehrheitlich auf gesetzliche Mindestanforderungen beim Arbeitsrecht beschränkt. Die Verantwortung für die Verhandlungen der Sozialpartner über Löhne oder Arbeitsbedingungen liegt bei den Einzelverbänden bzw. bei den entsprechenden betrieblichen Institutionen. Dies gilt insbesondere für den gewerkschaftlich eher schwach organisierten Dienstleistungsbereich. Das Verhalten der Sozialpartner ist in der Regel pragmatisch und betriebsorientiert. Studien weisen auf eine im internationalen Vergleich hohe Betriebsstreue der Arbeitnehmer, geringe Absenkraten und eine generell hohe Arbeitsmoral hin.

Im internationalen Vergleich sind die **Lohnnebenkosten** in der Schweiz eher niedrig. Ein zentraler Grund ist, dass die Löhne weniger als Berechnungsbasis für die gesetzlichen Vorsorgesysteme dienen. Die sozialstaatlichen Aufgaben werden vornehmlich durch direkte Beiträge aus dem Versicherungssystem finanziert:

- Die Kosten der **Arbeitslosenversicherung** werden dadurch niedrig gehalten, dass die Lohnersatzleistungen zwar absolut eher hoch sind, dafür aber nur für eine relativ kurze Zeit gezahlt werden. Die Abgaben vom Bruttolohn, die Arbeitgeber wie Arbeitnehmer leisten, sind im OECD-Vergleich ohnehin eher niedrig.
- Zwar werden wichtige Bereiche der **Altersversorgung** über den Lohn abgerechnet. Dabei wird über die AHV jedoch nur eine relativ bescheidene Grundversicherung gewährt, und die zweite Säule besteht in einer durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzierten kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge ohne sozialpolitische Komponenten. Die dritte Säule ist steuerlich begünstigtes individuelles Alterssparen.
- Schliesslich ist die Finanzierung der Krankenversicherung nicht an den Lohn gebunden.

3. Ursachen für das hohe Lohnniveau

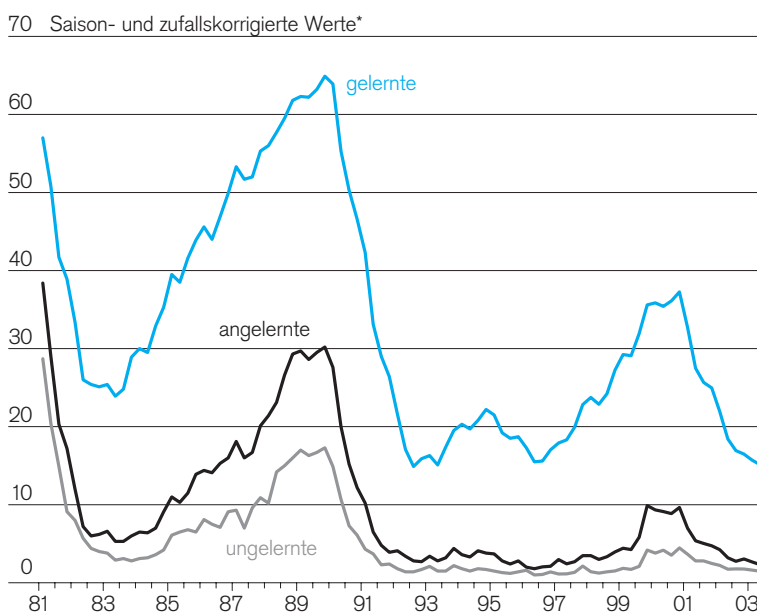
3.1 Knappes Arbeitsangebot und steigende Nachfrage

Das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in der Schweiz zeigt sich in der international höchsten Beschäftigungsquote.² Das Gegenstück ist eine entsprechend niedrige Arbeitslosigkeit. Sie ist ein Zeichen dafür, dass das Arbeitsangebot unabhängig von konjunkturellen Ausschlägen eher limitiert ist. Unsere [Strukturanalyse](#) signalisiert aber auch, dass der Arbeitsmarkt funktioniert. Der zentrale Grund für das hohe Lohnniveau in der Schweiz besteht demnach zum einen in der Begrenztheit des Faktors Arbeit im Verhältnis zum Faktor Kapital. Zum anderen sind qualifizierte Arbeitskräfte im Verhältnis zu un- und angelernten Arbeitskräften besonders knapp. Das relativ geringe Risiko der besser Ausgebildeten, arbeitslos zu werden, zeigt diese Engpässe auf. Sie sind Folge eines starken Nachfrageanstiegs nach Höherqualifizierten im Zuge der Tertiärisierung der Wirtschaft.

Hinzu kommen allerdings gewisse «Altlasten» aus der [Migrationspolitik](#). Es wurden vor allem geringqualifizierte Arbeitskräfte in strukturschwache Branchen geholt. Diese versäumten so den nötigen Strukturwandel. Gleichzeitig stieg der Bedarf an Spezialisten speziell in den exportorientierten Branchen, er konnte aber nicht ausreichend befriedigt werden. Die Ökonomen der Forschungsstelle Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik Basel kommen daher zum Schluss, dass es weniger die beachtlichen Einwanderungsströme als vielmehr das Qualifikationsprofil der Migranten war, das bis in die jüngste Vergangenheit hinein das Wachstum und den Strukturwandel in der Schweiz negativ beeinflusste.

Figur 7 zeigt die Folgen der früheren Ausländerpolitik. Sie bestehen im chronischen [Nachfrageüberhang](#) der Unternehmen im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte. Die Mangelsituation musste durch aufwändige Rekrutierung und entsprechende Lohnangebote in Branchen mit besonders intensivem Wachstum kompensiert werden. Zum Zuge kam dabei nicht zuletzt – wie schon in früheren Jahren – die Rekrutierung von ausländischen

Figur 7: Mangel an Arbeitskräften nach Angabe der Betriebe



Erwerbstätigen, da das einheimische Arbeitsangebot nicht ausreicht, um die Nachfrage zu befriedigen. Die Schweiz sucht aber nicht als einzige moderne Volkswirtschaft verstärkt qualifiziertes Personal und Spezialisten. Dies erschwert die Rekrutierung und treibt die Kosten in die Höhe.

Der [Dienstleistungssektor](#) bietet heute fast 70% der Arbeitnehmenden eine Stelle. Die attraktivsten Löhne werden von den Branchen mit der höchsten Wertschöpfung bezahlt. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe fragt zusammen mit dem Forschungs- und Entwicklungssektor sowie der Kommunikationsindustrie überdurchschnittlich stark hochqualifiziertes Personal nach. Dies schlägt sich in der Entlohnungspraxis nieder.

Das im [Branchenvergleich](#) hohe Lohnniveau lässt sich auch aus Figur 8 ablesen. Der Medianlohn ist ein statistisches Mass für die Lohnverteilung. Er ist so definiert, dass je die Hälfte der Lohnbezüger mehr bzw. weniger als diesen Lohn verdienen. Ge-

² Eine beschäftigte Person entspricht einer besetzten Stelle. Diese Definition deckt sowohl die von Arbeitnehmenden als auch die von Selbständigerwerbenden besetzten Stellen ab. Obwohl sich ihre Bedeutungsfelder stark überschneiden, ist unter den Begriffen «Beschäftigte (besetzte Stellen)» und «Erwerbstätige» nicht dasselbe zu verstehen, kann doch eine erwerbstätige Person mehrere Stellen besetzen.

Figur 8: Medianlöhne nach Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes

NOGA Wirtschaftszweige		Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes			
		Insgesamt	höchst anspruchsvolle und sehr selbständige Tätigkeiten	Tätigkeiten, die Berufskennnisse erfordern	Einfache und repetitive Tätigkeiten
Total		5220	7174	5140	4167
10–45	Sektor 2 Produktion	5253	6892	5242	4333
15–37	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	5317	7256	5354	4193
40–41	Energie- und Wasserversorgung	6780	9121	6523	5598
45	Baugewerbe	5108	6159	5043	4536
50–93	Sektor 3 Dienstleistungen	5199	7398	5035	4000
50–52	Handel, Reparatur	4653	6750	4576	3779
55	Gastgewerbe	3519	4892	3745	3141
60–64	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	5436	7061	5812	5025
65–67	Kredit- und Versicherungsgewerbe	6871	9412	5958	5232
65	Kreditgewerbe	7190	10042	6079	5333
66	Versicherungsgewerbe	6504	8725	5854	5152
67	Mit Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	6937	9785	5973	4833
70–74	Immobilien, Informatik, Forschung und Entwicklung	6260	8049	5585	4181
75	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	7231	9138	6544	5313
80	Unterrichtswesen	6539	8221	5583	4284
85	Gesundheits- und Sozialwesen	5076	6367	5092	4127
90–93	Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	4779	6571	4609	3744

Auf 40 Wochenstunden und 12 Monate standardisierte Monatslöhne

Quelle: BFS 2002

mäss der Lohnstrukturerhebung 2002 lagen die Medianlöhne des Kredit- und Versicherungsgewerbes, differenziert nach dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, zumeist über denjenigen anderer Wirtschaftszweige. Nur Betriebe der Energie- und Wasserversorgung sowie die öffentliche Verwaltung (hier nur der Bund) konnten ähnlich hohe oder im Bereich weniger anspruchsvoller Tätigkeiten sogar höhere Löhne bieten.

Der Lohnindex des Bundesamtes für Statistik zeigt auf, dass das Kredit- und Versicherungsgewerbe in den 1990er Jahren auch die mit Abstand grössten Lohnsteigerungen verzeichnen konnte. Das Reallohniveau lag 2002 im Kreditgewerbe um 11.8%, im Versicherungsgewerbe um 13.3% und in den damit verbundenen Tätigkeiten um 12.6% über dem Niveau von 1993. Daneben verzeichneten im gleichen Zeitraum von neun Jahren lediglich die chemische Industrie (+7.3%) und die Nachrichtenübermittlung (+6.5%) Lohnsteigerungen von über 5%. In der Gesamtwirtschaft betrug das reale Lohnwachstum in dieser Periode 3%. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die zweite Hälfte der 1990er Jahre infolge der markanten Börsenhausse für die Finanzindustrie eine aussergewöhnliche Boomphase war.

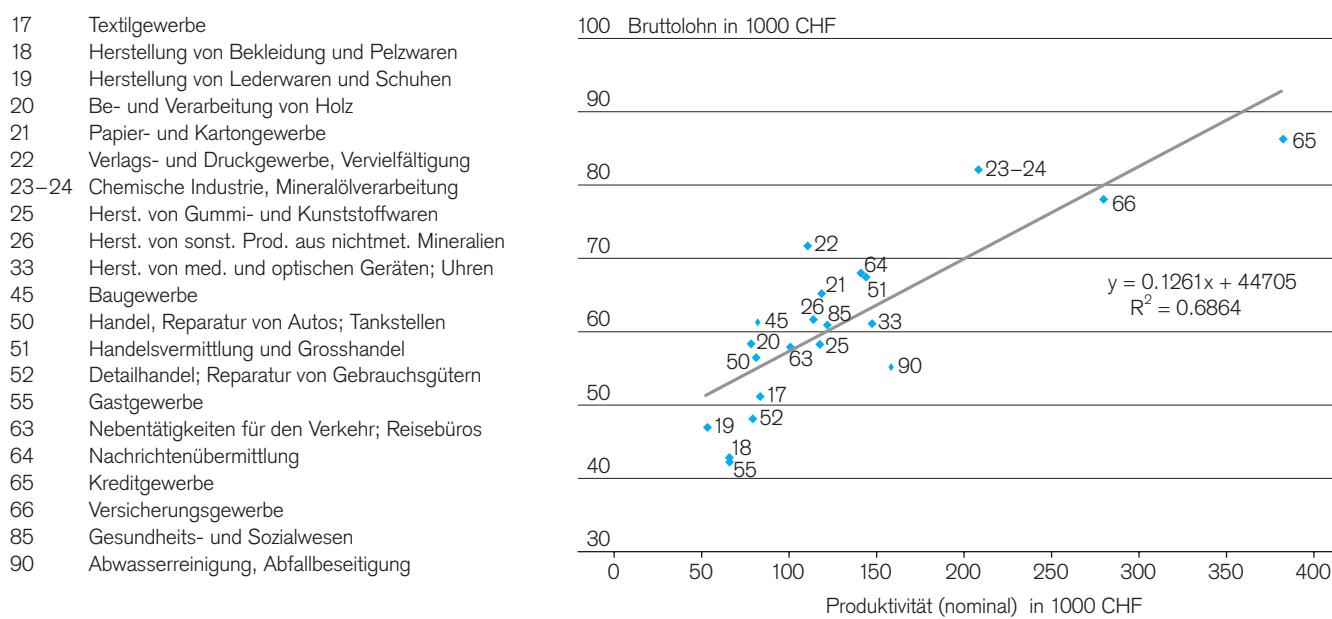
Nebst der Knappheit an (qualifizierten) Arbeitskräften basiert das hohe Lohnniveau in diesen Bran-

chen auf einer hohen Wertschöpfung. Lässt man Spezialfälle wie die Sektoren Energie und Wasser (Verzerrung wegen besonders hohen Kapitaleinsatzes) sowie Forschung und Entwicklung (Wertschöpfung fällt nur bedingt in dieser Branche selbst an) ausser Acht, so ergibt sich ein **Zusammenhang** zwischen der Lohnhöhe und der Wertschöpfung. Branchen mit einer niedrigen Produktivität pro Beschäftigten können weniger hohe Löhne zahlen als Wirtschaftszweige, die mit einem starken Einsatz von hochqualifizierten Mitarbeitenden eine überdurchschnittliche Wertschöpfung generieren. In der Figur 9 sind die Wirtschaftszweige, für die Bruttolohn- und Produktivitätsdaten zur Verfügung stehen, anhand ihres NOGA-Codes dargestellt.

Die «traditionelle» Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften und Fachleuten, die schon auf dem Weg zur Industrialisierung einen Engpass darstellte, wurde durch den wachsenden Anteil **wissensbasierter** Branchen erheblich verstärkt. Figur 10 auf Seite 12 zeigt stellvertretend den Bedarf an Qualifikationen im Finanzsektor.

Zu beachten ist ein weiterer Aspekt: Trotz relativ kleiner Ausländeranteile an ihrem Personalbestand ist die Möglichkeit zur Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte für Banken und Versicherungen wichtig, weil es sich dabei zu einem überwiegen-

Figur 9: Zusammenhang von Löhnen und Bruttowertschöpfung nach Branchen 2000



Löhne zu Preisen von 1990, Produktivität nominal 2000 (BWS/VZÄ)

Quelle: BfS 2000, Credit Suisse Economic & Policy Consulting

den Teil um hochqualifizierte Arbeitskräfte handelt. Mehr als die Hälfte der Jahresaufenthalter, welche im Kredit- oder Versicherungsgewerbe tätig sind, weisen einen Universitätsabschluss und rund drei Viertel einen Hochschulabschluss auf. Auch in allen übrigen Aufenthaltskategorien zeigt sich, dass Ausländer im [Finanzdienstleistungsbereich](#) als hochqualifizierte Arbeitskräfte eine besonders wichtige Rolle spielen. Sie sind in der Regel höher ausgebildet als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen. Für die hiesige Wirtschaft ist dies insofern bedeutend, als mit der Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte in wertschöpfungsintensive Branchen volkswirtschaftliches Wachstumspotenzial verbunden ist.

Zur Knappheit als zentraler Ursache für das hohe Lohnniveau kommen zwei weitere Aspekte der Erwerbsstruktur in der Schweiz hinzu.

3.2 Männer dominieren den Arbeitsmarkt

Das Lohnniveau in der Schweiz wird durch den hohen Anteil [männlicher Vollzeit-Erwerbstätiger](#) dominiert. Dies wirkt sich zum einen sehr konkret bei den internationalen Lohnvergleichen aus, bei denen aufgrund der Datenlage in der Regel der Lohn eines Vollzeit erwerbstätigen männlichen Arbeitnehmers ohne Familie im zweiten Sektor verglichen wird. Zum anderen ist – wie wir gesehen haben – das effektive Beschäftigungsvolumen der Frauen sehr viel geringer als jenes der Männer.

Niedrigere Löhne für weibliche Beschäftigte entstehen vor allem aus drei Gründen:

- Erstens haben Männer einen höheren Lohn, weil sie deutlich häufiger Karriere machen.
- Zweitens fördert das hiesige soziale und kulturelle Umfeld die Frauenerwerbstätigkeit in Berufen mit niedrigem Anforderungsniveau. Für den geringen Anteil Frauen mit höherer Ausbildung gibt es verschiedene Gründe. Dazu gehört die so genannte «Drei-Phasen-Spirale»: Frauen steigen in eher einfache Tätigkeiten mit einer hohen Ersetzbarkeit ein, weil sie davon ausgehen, in Zukunft eine Familie zu betreuen. Nach Gründung der Familie steuern sie erneut wieder «einfache» Beschäftigungsverhältnisse an.
- Ein dritter Aspekt ist die unverändert starke Konzentration auf bestimmte Berufsfelder. Frauen sind vor allem im Detailhandel und im Gastgewerbe sowie in Bürotätigkeiten mit mittlerem Anforderungsprofil zu finden. Beide Seiten können diese Arbeitsverhältnisse relativ leicht kündigen, da die Fähigkeiten leicht austauschbar sind.

Trotz Verbesserungen sind die [Lohndifferenzen](#) zwischen Frauen und Männern in der Schweiz nach wie vor markant. Innerhalb derselben Branche werden Frauen bei gleichem Bildungsstand, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und hierarchischem Rang nach wie vor durchschnittlich

Figur 10: Vergleich der Qualifikationsstruktur*

Kredit- und Versicherungsgewerbe	Universität	ausseruniversitäre Tertiärstufe	Berufsausbildung / Matura	Anlehre / obligatorische Schulbildung	Total
Schweizer	9.2	14.0	71.1	5.8	100
Niedergelassene	13.5	9.6	63.7	13.2	100
Jahresaufenthalter	56.1	18.4	22.9	2.5	100
Saisonniers und übrige Ausländer	16.4	–	67.6	–	100
Grenzgänger	17.1	21.9	48.1	12.9	100
Total	10.6	13.8	69.2	6.4	100

Rest der Wirtschaft	Universität	ausseruniversitäre Tertiärstufe	Berufsausbildung / Matura	Anlehre / obligatorische Schulbildung	Total
Schweizer	4.5	14.6	63.5	17.5	100
Niedergelassene	2.9	6.1	36.0	55.0	100
Jahresaufenthalter	10.1	7.6	23.4	58.9	100
Saisonniers und übrige Ausländer	2.8	5.0	29.2	63.0	100
Grenzgänger	4.3	10.4	52.0	33.3	100
Total	4.4	12.3	55.3	28.0	100

*Qualifikationsstruktur nach Nationalität und Aufenthaltsstatus in Prozent

Quelle: BFS 1998

schlechter entlohnt als Männer. Zum Beispiel verdienen Frauen mit universitärer Ausbildung in der Position eines oberen Kaders durchschnittlich rund 28% weniger als Männer mit demselben Profil. Grosse geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich vor allem auch bei der Stellenbesetzung durch Höherqualifizierte. Unter den Beschäftigten mit Hochschulabschluss ist der männliche Anteil an Direktoren und leitenden Angestellten fast dreimal grösser als der weibliche (29.8% bzw. 10.6%).

3.3 Hohe Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer

In der Schweiz ist die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen trotz rückläufiger Tendenzen die zweithöchste im OECD-Vergleich. Ein Grund hierfür ist die relativ spät eingeführte gesetzliche Flexibilisierung des Rentenalters.

Der im Vergleich zu anderen Ländern hohe Anteil älterer männlicher Erwerbstätiger hebt zunächst einmal das Lohnniveau. Darüber hinaus ergeben sich drei weitere Folgeeffekte:

- Erstens werden Männer mit einer geringeren Ausbildung deutlich häufiger frühpensioniert als Männer mit qualifizierter Ausbildung und entsprechend höheren Löhnen.
- Zweitens werden mit steigendem Alter insbesondere auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die im Verlauf der gesamten beruflichen Tätigkeit erworbene **Berufserfahrung** honoriert. In der Altersklasse der 50- bis 63/

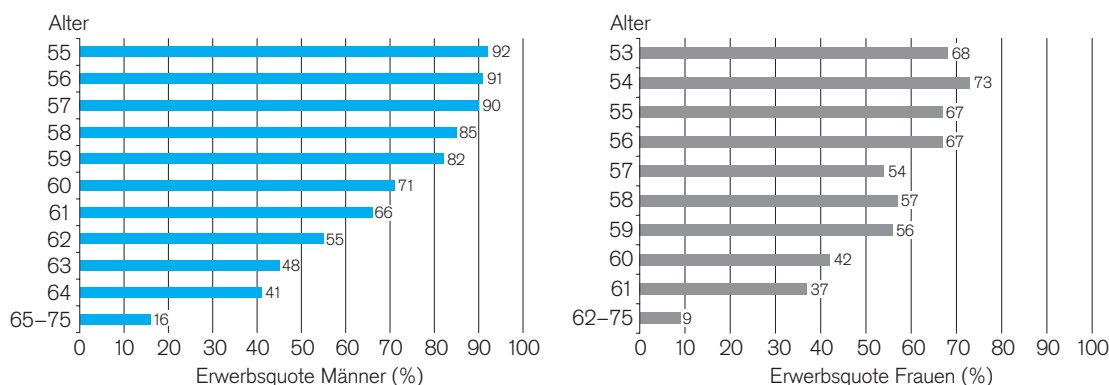
65-Jährigen sind die Löhne um rund 37% höher als in der Klasse der 20- bis 29-Jährigen. Dabei wird die Berufserfahrung höher gewichtet als die Betriebszugehörigkeit. Dies gilt z.B. im Maschinenbau, wo kumuliertes Erfahrungswissen für den Produktionsprozess zentral ist. Die Betriebstreue ist zudem in der Schweiz relativ ausgeprägt: Im Jahr 2001 lag der Anteil Personen, die seit mindestens 5 Jahren in einem Unternehmen beschäftigt sind, bei 53%.

- Drittens spielen die höheren **Lohnnebenkosten** eine Rolle. Bei Männern der Altersgruppe zwischen 25 und 34 sowie bei Frauen zwischen 25 und 31 Jahren beträgt der gemeinsame Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil 7% des Lohnes im obligatorischen Teil der zweiten Säule. Für Männer zwischen 55 und 65 sowie Frauen zwischen 52 und 62 Jahren liegt der Anteil bei 18%. Durch die erste BVG-Revision werden die Alterskategorien der Frauen jenen der Männer angepasst.

3.4 Zwischenbilanz

Das hohe Lohnniveau ist vor allem Ausdruck einer Volkswirtschaft mit intensiver Wertschöpfung. Räumliche Begrenztheit und der Mangel an natürlichen Ressourcen führten zu einem raschen Strukturwandel hin zu wissensintensiver Produktion, wie der hohe F&E-Anteil am BIP illustriert. Die rasche Entwicklung neuer und erfolgreicher Branchen im Industrie- wie im Dienstleistungssektor hat im Laufe des letzten Jahrhunderts die

Figur 11: Erwerbsquoten nach Alter



Voll- und Teilzeit beschäftigte Männer und Frauen

Quelle: BfS 2000

Nachfrage nach Arbeitskräften massiv verstärkt. Sie traf jedoch insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften auf ein eher knappes Angebot. Erfreuliche Konsequenz ist eine **Erwerbstätigenquote** (Erwerbsquote minus Arbeitslosenquote), die in keinem anderen Land auch nur annähernd so hoch ist: 79% der erwerbsfähigen Bevölkerung waren im Jahr 2002 in den Arbeitsmarkt integriert. Wie aussergewöhnlich diese Verhältnisse sind, illustriert die Lissabonner Strategie 2010 der EU. Sie strebt eine Steigerung der Erwerbstätigenquote auf 70% als ehrgeiziges Ziel an! Das knappe Angebot in der Schweiz konnte zwar quantitativ durch die Zuwanderung in den 1970er und 1980er Jahren gemildert werden. Ohne sie wäre das Lohnniveau heute wahrscheinlich noch höher. Ergebnis ist aber nicht zuletzt auch die durchschnittlich höhere Arbeitslosigkeit bestimmter Migrantengruppen durch eine Zuwanderungspolitik, die sich nicht zeitgleich mit der veränderten Nachfrage entwickelte.

Die hohe Arbeitsdisziplin, eine lange Erwerbsphase und der gute Ausbildungsstand der Bevölkerung legten nicht nur den Grundstein für die Entwicklung der gesamten Volkswirtschaft. Es entwickelte sich auch eine spezifische Branchenstruktur. In der Schweiz weist der **tertiäre Sektor** einen überdurchschnittlichen Anteil multinationaler Konzerne der Finanzindustrie und starke Exportbranchen auf.

Branchen wie die Chemie- und Pharmaindustrie samt ihrer Zulieferbetriebe und Spin-off-Firmen arbeiten forschungsintensiv. Sie benötigen einen hohen Anteil an qualifizierten Arbeitskräften und dominieren aus diesem Grund das obere Ende der Lohnskala.

Hinzu kommen hohe direkte und indirekte Kosten bei der **Rekrutierung** von Arbeitskräften. Aber auch Faktoren wie die Sozialpartnerschaft und stabile sowie lang anhaltende Beschäftigungsverhältnisse trugen dazu bei, dass Arbeitskräfte nicht vorschnell entlassen wurden. Im Ergebnis hat sich die spezifische Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften als mittelfristig resistent gegenüber einer zeitweise rückläufigen Arbeitsnachfrage erwiesen, wie sie auch in der aktuellen Konjunkturlage wieder zum Tragen kommt.

In diesem Sinne bildet das Lohnniveau gleichzeitig **Chancen und Risiken** ab. Auf der einen Seite sind die hohen Löhne durch die Wertschöpfung und im Umfeld guter und wenig regulierter Arbeitsbeziehungen entstanden. Auf der anderen Seite indizieren sie die Knappheit des Arbeitsangebotes. Dabei konnte das Arbeitsangebot insbesondere in den 1990er Jahren der rasch wachsenden Nachfrage nach höheren Qualifikationen nur dank dem dualen Ausbildungssystem, progressiven Beschäftigungsmodellen und der hohen Internationalisierung des Arbeitsmarktes genügen.

4. Lohnstruktur und Lohnentwicklung

4.1 Hohes Lohnniveau, differenzierte Lohnstruktur

Das hohe Lohnniveau basiert auf einer durchaus differenzierten Lohnstruktur, die die Aspekte von Arbeitsangebot und -nachfrage spiegelt.³ Ausbildung wird honoriert: je höher die abgeschlossene Ausbildung, desto höher auch der Lohn. Obwohl die erworbene Ausbildung oft der Schlüssel für den Zugang zu bestimmten beruflichen Tätigkeitsbereichen ist, entscheiden hauptsächlich die **Anforderungen** in der ausgeübten Funktion über die Lohnhöhe. So verdienen Beschäftigte mit Universitätsabschluss einen nominalen Bruttomedianlohn von 9286 CHF.⁴ In einer Stellung mit höchsten Anforderungen beziehen sie 11 442 CHF, in einer Funktion, die lediglich Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt, erhalten sie 6696 CHF.

Dies dürfte erstens zu einem langsamen Schliessen der Lohnschere zwischen **Frauen und Männern** führen. Die weibliche Erwerbsbeteiligung nimmt konstant zu, wenn auch nicht sonderlich stark. Es handelt sich aber vornehmlich um Verschiebungen aus dem Bereich mittlerer in die oberen Lohnsegmente, da vermehrt Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau in den Arbeitsmarkt einsteigen. Qualifizierte Frauen verzeichnen seit den 1990er Jahren auch höhere Lohnzuwachs-raten.

Zweitens zeigt der Vergleich zwischen dem Lohnprofil von **Inländern und Ausländern**, dass zwar die Inländer grundsätzlich besser verdienen als ihre ausländischen Arbeitskollegen. So lag im Jahr 2000 der standardisierte (nominale) Bruttomedianlohn der Schweizer Arbeitnehmenden bei 5731 CHF, gegenüber 4808 CHF für ausländische Arbeitskräfte. Doch bei Positionen mit höchstem Anforderungsniveau übertreffen die Löhne von Jahresaufenthaltern (10 725 CHF) und Niedergelassenen (10 212 CHF) den Medianlohn der Schweizerinnen und Schweizer (9967 CHF). Hierfür verantwortlich ist der zunehmende Anteil qualifizierter Ausländer.

Das Erwerbseinkommen der **Kader** ergibt kein einheitliches Bild; vielmehr schwankt es je nach Hierarchiestufe und Branche stark. 2002 verdienten die obersten Kader einen nominalen Bruttomedianlohn von 9683 CHF monatlich, die mittleren Kader 8230 CHF und die unteren Kader 6633 CHF. Zwischen 2000 und 2002 sind die Medianlöhne der unteren Kader um 2.0% und jene der mittleren Kader um 2.4% gestiegen. Die Saläre der obersten Kader sind hingegen während dieser Zeit leicht gesunken (-0.7%).

In den Hochlohnbranchen lagen die Löhne der obersten Kader in der chemischen Industrie (13 209 CHF), im Versicherungsgewerbe (14 450 CHF) und bei den Banken (15 873 CHF) weit über dem Mittel von 9683 CHF. In den Tieflohnbranchen mussten die obersten Kader insbesondere im Detailhandel (7143 CHF), bei den persönlichen Dienstleistungen (5814 CHF) sowie im Gastgewerbe (5415 CHF) mit deutlich unterdurchschnittlichen Löhnen vorlieb nehmen. Betrachtet man lediglich die bestbezahlten «Top-Manager» des obersten Kaders, ergeben sich noch markantere Unterschiede. Im öffentlichen Bereich liegen die Spitzengehälter mit rund 15 663 CHF unter jenen der Hochlohnbranchen im privaten Bereich. Ein Grund sind Gehaltsklassen mit festgelegten Maximallohnen und eine geringe Bedeutung von Sonderzahlungen und Boni.

Die Lohnstruktur weist schliesslich auch erhebliche **regionale Differenzen** auf, die sich aber weitgehend aus der unterschiedlichen Branchenstruktur ergeben. Die höchsten Löhne werden fast immer im Kanton Zürich bezahlt (Median = 5969 CHF), und zwar sowohl mit dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes als auch dem Geschlecht als Kriterium. Hier kommt der starke Finanzsektor zum Tragen. Im Tessin betrug der durchschnittliche Bruttomonatslohn 4658 CHF, in der Genferseeregion 5422 CHF (Kantone Genf, Waadt und Wallis) und in der Nordwestschweiz 5602 CHF. Die räumliche Betrachtung weist auf Unterschiede im Preis-

³ Die folgenden Ergebnisse basieren auf den Ergebnissen der Lohnstrukturserhebungen 2000 und 2002 sowie des schweizerischen Lohnindex 2002 des Bundesamtes für Statistik.

⁴ Der standardisierte monatliche Bruttomedianlohn erlaubt den Vergleich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, indem die über Unternehmensbefragungen erhobenen Beträge (inkl. Sozialabgaben, Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile) auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet werden, d.h. eine einheitliche Arbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen zu 40 Stunden. Der Bruttolohn enthält ausserdem die Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, $\frac{1}{12}$ des 13. Monatslohns und $\frac{1}{12}$ der jährlichen Sonderzahlungen (Boni).

niveau hin, die offensichtlich die Lohnbildung mit beeinflussen.

Wie bereits gezeigt wurde, steigt das Angebot wenig qualifizierter Arbeitskräfte im Verhältnis zu höher- und höchstqualifizierten Arbeitnehmern. Ein Grund hierfür ist neben den bekannten «Altlasten» aus der Migrationspolitik der 1970er und 1980er Jahre das seit vier Jahren abnehmende Angebot an Tieflohnstellen. Der Anteil der Tieflohnstellen (unter 3500 CHF nominaler Bruttomonatslohn auf Vollzeitbasis) ist von 12.8% 1998 auf 8.9% im Jahr 2002 gesunken. Hinter dieser Entwicklung verbergen sich jedoch grosse Differenzen in der Verteilung der Tieflohne auf die einzelnen Branchen. Rund 45% der Stellen im Bereich der persönlichen Dienstleistungen, in der Bekleidungsindustrie und im Gastgewerbe gehen nicht über die Schwelle von 3500 CHF brutto pro Monat hinaus. Der Anteil der Tieflohne in den Branchen mit traditionell guter Bezahlung ist dagegen mit 2.5% in der chemischen Industrie, 1.2% in der Forschung und Entwicklung sowie 0,4% im Bankenwesen eher marginal.

4.2 Flexible, aber auch moderate Lohnentwicklung

Auf Basis eines hohen Lohnniveaus wird vor allem die Lohnentwicklung zentral, um die relative Attraktivität des Standortes im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften messen zu können. Verhandlungsgegenstand der Tarifpartner ist stets der tarifliche Nominallohn. Bezieht man diesen Nominallohn auf den Preisindex eines bestimmten Basisjahres, erhält man den **Reallohn**. Der Reallohn und seine Veränderung spiegeln die inflationsbereinigte Kaufkraft des Lohnes bzw. deren Veränderung wider. Stark vereinfacht gesagt ist eine Volkswirtschaft dann konkurrenzfähig, wenn sie über die Fähigkeit verfügt, Güter und Dienstleistungen auf in- und ausländischen Märkten abzusetzen, ohne dabei Einbussen im Reallohniveau in Kauf nehmen zu müssen. In diesem Sinne ist das hohe Lohnniveau in der Schweiz ein Zeichen für die Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft.

Ein Ziel des Wohlfahrtsstaates kann darin bestehen, dass die Reallöhne und die Produktivität gleich stark wachsen und somit der Faktor Arbeit mit einer **konstanten Lohnquote** proportional am Wirtschaftswachstum beteiligt ist. Lohnzuwächse, die über der Produktivitätsrate liegen, lassen die realen Lohnstückkosten steigen und verursachen so eine Verschlechterung der relativen Wettbewerbsposition eines Landes. Umgekehrt haben Lohnkostensteigerungen unterhalb der Produktivitätsrate einen günstigen Einfluss auf die Lohn-

Die Entlohnung wird immer vielfältiger

Flexible Lohnelemente gewinnen an Bedeutung. Der traditionelle Grundlohn wird um **Sonderzahlungen (Boni)** sowie eine ganze Reihe von sog. «Fringe Benefits» ergänzt. Charakteristisch ist, dass diese Zahlungen auf selektiver und unregelmässiger Basis entrichtet werden. Im Jahr 2002 haben 25.3% aller Arbeitnehmenden Sonderzahlungen (Boni) erhalten. Das Mittel dieser Boni belief sich auf 690 CHF brutto pro Monat. Die Höhe der Boni variiert je nach Branche stark. Auf dem höchsten Anforderungsniveau bewegt sich der Anteil der Sonderzahlungen am Bruttojahreslohn zwischen 14% im Detailhandel und rund 45% im Bankensektor.

Betrugen diese Leistungen im Jahr 1996 noch 1.5% vom Total der effektiv ausbezahlten Bruttolöhne, beliefen sie sich im Jahr 2000 bereits auf den doppelten Anteil. Bei den Kadern stiegen sie von 4.4% auf 12.2 % an. Die «Top-Manager» erhielten im Jahr 2000 rund 30% ihrer Entlohnung in dieser Form.

84% der Grossunternehmen gewähren sämtlichen Arbeitnehmerkategorien **«Fringe Benefits»**. Hierzu zählen u.a. kostenlose oder im Preis reduzierte Dienstleistungen / Produkte (63%), Beteiligungen an der zweiten Säule über dem gesetzlichen Anteil (49%), Privatwagen (48%) oder Bezahlung der Kranken- / Unfallversicherung (22%). In 87% der Grossunternehmen macht der Wert der «Fringe Benefits» schätzungsweise bis zu 10% des gesamten Bruttojahreslohns aus. In 4% der Unternehmen kann dieser Anteil bei den obersten Kadern die 20%-Grenze überschreiten.

Quelle: BFS 2002, 2003

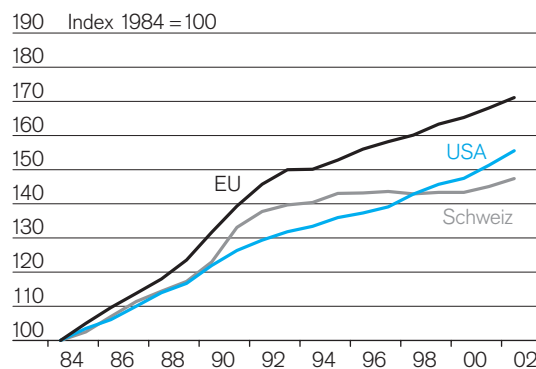
stückkosten und damit auch auf die Wettbewerbsposition im Verhältnis zu anderen Ländern.

Mit Blick auf die Lohnkosten steht die Schweiz im internationalen Vergleich relativ gut da. Zwischen 1960 und 1984 eilten die Lohnkosten der Produktivität etwas voraus. Das durchschnittliche Arbeitnehmerereinkommen stieg um 2.4% pro Jahr, während sich die Arbeitsproduktivität nur um 2% erhöhte. Dies führte zu einer Anhebung der realen Lohnstückkosten. Damit wurde, über die gesamte Periode betrachtet, ein höherer Anteil des Zuwachses an Wohlstand zugunsten der Erwerbstätigen umverteilt.

Während die Lohnstückkosten anschliessend etwa gleich stark anstiegen wie jene der USA und der EU, zeigt sich vor allem in den 1990er Jahren eine markante Abflachung der Kurve. Die Reallöhne in der Schweiz erhöhten sich aufgrund der schwachen Konjunktur und im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung nur wenig. Die Lohnstückkosten blieben entsprechend stabil, so dass sich die Wettbewerbsposition der Schweiz gegenüber wichtigen anderen Ländern verbesserte (Figur 12).

Ab 2001 lagen die Reallohnzuwächse wieder knapp über der Produktivitätsentwicklung. Infolgedessen stiegen die Lohnstückkosten leicht an. Die **relative Wettbewerbsposition** der Schweiz ver-

Figur 12: Lohnstückkosten im internationalen Vergleich



Quelle: OECD 2002

schlechterte sich damit aber nicht, da die Lohnstückkosten in den USA und Europa zur gleichen Zeit stärker anstiegen.

Interessant ist zudem folgendes: Ungeachtet der rückläufigen Nachfrage seit den 1990er Jahren sind die Löhne der geringqualifizierten Arbeitnehmer gestiegen, und zwar zwischen 1999 und 2001 um 7% («gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne»). Dagegen verzeichneten die Löhne der qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitnehmer im gleichen Zeitraum einen durchschnittlichen Zuwachs um nur 3% (Puhani, 2003). Diese Entwicklung reflektiert den öffentlichen und gewerkschaftlichen Druck, das Niveau im Tieflohnbereich zu erhalten respektive zu verbessern. Sie könnte sich allerdings letzten Endes zulasten der Betroffenen auswirken, indem potenzielle Lohnrigiditäten das Angebot an Tieflohnstellen tendenziell verringern.

4.3 Zwischenbilanz

Die Lohnbildung in der Schweiz funktioniert verhältnismässig stark nach Marktprinzipien. Insofern bildet die Lohnstruktur sowohl regionale wie funktionale Unterschiede in der Produktivität ab. Lohnunterschiede bestehen sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmern. Diese Lohnschere beginnen sich aber allmählich zu schliessen. Zum einen verändern sich die Migrationsströme vermehrt in Richtung qualifizierter Arbeitskräfte, zum anderen setzen die Frauen eine höhere Bildungsbeteiligung vermehrt im Arbeitsmarkt um. Entlang der veränderten Arbeitsnachfrage wirkt die Ausbildung zunehmend als Hebel für eine Lohnanpassung nach oben. Eine veränderte Entlohnungs-

form durch Sonderzahlungen und «Fringe Benefits» unterstützt die flexible Lohnbildung.

Lohnzuwächse, die dauerhaft die Produktivität übersteigen, beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit eines Standortes. In der Schweiz wurde aber auf schlechtere Konjunkturlagen neben den Rückzügen weiblicher, ausländischer und jugendlicher Erwerbstätiger aus dem Arbeitsmarkt auch mit zurückhaltenden Lohnforderungen reagiert. In der Vergangenheit lagen die Lohnzuwächse zwar über lange Strecken über der Produktivitätsentwicklung. Gerade in den 1990er Jahren verlief die Lohnbildung aber insgesamt sehr moderat. Besonders hohe Entschädigungen auf der einen Seite und die Mindestlohndebatte auf der anderen Seite bergen allerdings das Risiko einer Abkoppelung der Löhne von der Wertschöpfung.

Offen ist, ob und wie die Strukturbereinigungen, die sich auf der Nachfrageseite durch die Freisetzung von Arbeitskräften und durch Frühpensionierungen manifestieren, in Zukunft einen nachhaltigen Druck auf das Lohnniveau auslösen werden. Eine solche Entwicklung ist aber nur dann sinnvoll, wenn das Preisniveau in der Schweiz ebenfalls sinkt. Sinkende Löhne bedeuten bei gleichbleibenden Preisen dagegen einen Verlust an Kaufkraft. Ein Zusammenhang besteht möglicherweise zu der Beobachtung, dass hohe Löhne auch in den weniger produktiven Branchen überwiegen. Eine theoretische Erklärung liefert der sog. Samuelson-Balassa-Effekt. Die These geht davon aus, dass das Lohnniveau hochproduktiver Exportsektoren sich im Sinne einer Sogwirkung auch auf das Lohnniveau der Binnensektoren überträgt. Die Binnensektoren verfügen jedoch nicht über eine gleich hohe Wertschöpfung. Dieser Effekt ist allerdings für die Schweiz nie empirisch überprüft worden.

Mit Blick auf das Lohnniveau sollten die Vorteile der flexiblen Lohnentwicklung und -struktur aufrechterhalten, aber gleichzeitig die Knappheit beim Arbeitsangebot entschärft werden. Zentraler Ansatzpunkt sind Massnahmen zur Erhöhung des Arbeitsangebotes im Bereich der Fachkräfte und Spezialisten, ohne das bestehende Regulierungsniveau auf dem Arbeitsmarkt auszubauen. Denn nur ein langfristiger und nicht nur ein konjunkturell bedingter vermehrter Wettbewerb beim Arbeitsangebot garantiert eine Lohnfindung nach Marktprinzipien und damit ein Lohnniveau, das branchenspezifisch wie gesamtwirtschaftlich in etwa der Wertschöpfung entspricht.

5. Massnahmen gegen ein knappes Arbeitsangebot

Für die Schweiz existieren drei Optionen, um das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen und so volkswirtschaftliche Wachstumsimpulse auszulösen.

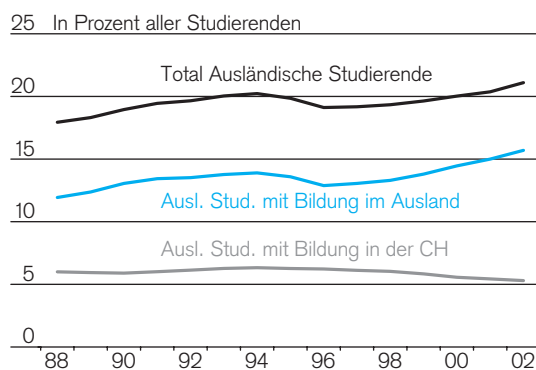
5.1 Qualifikation als Kriterium der Migrationspolitik

Eine nachhaltige Erhöhung des Anteils qualifizierter Ausländer ergibt sich aus einer offeneren [Migrationspolitik](#), die sich aber vornehmlich an der Qualifikation der Zuwanderer orientiert. Hier kann die Schweiz bei ihrem hohen Internationalisierungsgrad ansetzen und als Land mit attraktiven Rahmenbedingungen in erster Linie versuchen, die besonders hohe Zahl ausländischer Studierender als Arbeitskräfte im Land zu halten. Dank der Ausbildung an Schweizer Hochschulen erfüllen sie die Ansprüche der zurzeit diskutierten Zulassung gemäss Qualifikation. Neben dem Abkommen zur Personenfreizügigkeit mit der EU bzw. den EFTA-Staaten sieht der bundesrätliche Vorschlag für die Zulassung von Ausländern aus den sog. Drittstaaten vor, sich auf Personen mit hohen beruflichen Qualifikationen zu konzentrieren, die mindestens eine der Landessprachen sprechen und Anpassungsfähigkeit zeigen.

Bisher nutzten Studierende zwar das hiesige Bildungswesen, verursachten damit auch hohe Pro-Kopf-Ausbildungskosten, boten aber ihr Humankapital anschliessend mehrheitlich im Ausland an. Wie ungleich die Verhältnisse dabei sind, zeigt der folgende Zahlenvergleich: Während insgesamt 25 791 Ausländer an Schweizer Universitäten immatrikuliert sind, gehen nur 8057 Schweizer an ausländische Universitäten studieren (BfS, Stand 2001). Der Anteil der ausländischen Studierenden an Schweizer Fachhochschulen und Universitäten ist zudem auch im internationalen Vergleich der höchste. Im Jahr 2002 schlossen ca. 1216 Ausländer aus dem EU-Raum und 307 aus den so genannten Drittstaaten neben 8214 Schweizerinnen und Schweizern ihr Studium an einer Schweizer Hochschule ab. Figur 13 zeigt die ungebrochene Attraktivität der Hochschulen insbesondere für Studenten mit Schulausbildung im Ausland.⁵

Im Zuge des Abkommens über die Personenfreizügigkeit ist es neu möglich, dass [ausländische Stu-](#)

Figur 13: Ausländische Studierende nach Bildungsherkunft 1988–2002



Quelle: BfS 2002

[dierende](#) aus den EU/EFTA-Staaten relativ behinderungsfrei in den hiesigen Arbeitsmarkt wechseln können. Für die Studierenden der sog. Drittstaaten besteht dagegen nach wie vor das Problem aufwändiger Ausschreibungs- und Bewilligungsverfahren. In ihrem Fall muss zunächst vom Arbeitgeber der Nachweis erbracht werden, dass kein Schweizer und kein Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum die Arbeitsanforderungen einer entsprechenden Stelle erfüllt. Während für grosse Konzerne insbesondere die Verfahrensdauer weniger als Problem gilt, haben kleinere und mittlere Unternehmen oftmals gar nicht die Kapazität, eine Stelle im gesamten EU/EFTA-Raum auszuschreiben. Zudem ist schwer nachvollziehbar, wieso ein Schweizer Unternehmen einem Studienabsolventen, der in der Regel schon mehrere Jahre in der Schweiz verbracht hat und mit den hiesigen Verhältnissen bestens vertraut ist, eine Arbeitskraft aus dem EU-Raum vorziehen sollte.

Der Schlüssel zum Verbleib ausländischer Studierender in der Schweiz liegt in einer relativ einfachen Anpassung des neuen [Ausländerrechts \(AUG\)](#). Den Studienabsolventen aus Drittstaaten ist in einem ersten Schritt eine Arbeitsgenehmigung und in einem zweiten Schritt bei Vorlage eines Arbeitsvertrages möglichst rasch eine Niederlassungsbewilligung zu erteilen. Damit lassen sich mit geringem Aufwand gerade jene qualifizierten

⁵ Von 22 040 ausländischen Studierenden im Jahr 2002 kamen 16 446 erst für das Studium in die Schweiz bzw. hatten zuvor ihren Wohnort ausserhalb der Schweiz.

Arbeitskräfte an die Volkswirtschaft binden, die auch in anderen Ländern besonders gefragt sind. Der Nationalrat hat sich im Zuge der Sondersession im Mai 2004 mehrheitlich in diese Richtung entschieden. Nun hängt die definitive gesetzliche Besserstellung ausländischer Studierender aus Drittstaaten vom Ständerat ab.

Bezüglich der Werbung um höher- und höchstqualifizierte Arbeitskräfte steht die Schweiz in Konkurrenz mit praktisch allen westlichen Industrienationen. Sie geniesst durch die Attraktivität ihrer Hochschulen allerdings einen «Heimvorteil». Neben Frankreich ist sie zudem das Land mit der längsten Einwanderungstradition in Europa. Mit rund 25% wird der Anteil Ausländer an der Erwerbsbevölkerung nur von Liechtenstein und Luxemburg übertroffen.

Der hohe Anteil Ausländer hat nicht nur mit der starken Zuwanderung zu tun, sondern ist auch die Folge eines komplexen und im europäischen Vergleich restriktiven Schweizer Bürgerrechts. Wer sich heute hierzulande einbürgern lassen will, muss sich auf einen langen Instanzenweg begeben. Das dreistufige Verfahren über Bund, Kantone und Gemeinden kann Jahre dauern; teils werden mehrmals dieselben Sachverhalte überprüft. Das Verfahren ist kompliziert und teuer. Es gibt Gemeinden und Kantone, die mehrere zehntausend Franken Einbürgerungsgebühr verlangen. Die Wohnsitzfristen, die zur Einbürgerung berechtigen, variieren zwischen zwei und zwölf Jahren.

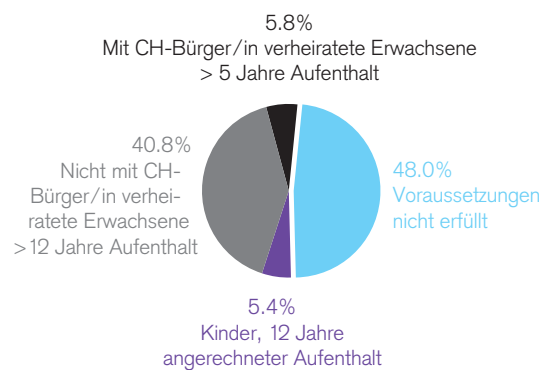
Nachdem 1994 einige Kantone ihre Bürgerrechtsgesetzgebung im Sinne einer vereinfachten Einbürgerung junger Ausländer modifiziert haben, ergriff der Bundesrat die Initiative zu einer Revision des Staatsbürgerrechts. Die umfassende Revision soll im September 2004 dem Volk über ein obligatorisches Verfassungsreferendum zur Entschei-

dung vorgelegt werden. Sie verkürzt den erforderlichen Mindestaufenthalt bei ordentlichen Einbürgerungen und erweitert den Kreis jener, die leichter eingebürgert werden können. Zudem ist als neue Form die Staatsbürgerschaft durch Geburt in der Schweiz vorgesehen. Sie tritt zu den beiden bisherigen Formen der Abstammung und der Einbürgerung hinzu. Die Kantone verlieren dabei Spielraum und potenzielle Verzögerungsmöglichkeiten, die sie jetzt durch die Festsetzung eigener Fristen, Taxen und Gebühren haben. Sie behalten aber bei der ordentlichen Einbürgerung von Angehörigen der ersten Migrantengeneration weitgehende Entscheidungsgewalt und bei Einbürgerungen der zweiten Generation das Recht zur Regelung des Verfahrens.

Die Revision könnte ein Zeichen setzen, dass eine höhere Einbürgerungsrate erwünscht ist, und somit zumindest indirekt einen positiven Einfluss auf die eher geringe Nachfrage nach dem Schweizer Pass haben. Wie Figur 14 verdeutlicht, hätten im Jahr 2001 rund die Hälfte der heute in der Schweiz ansässigen Ausländer die Bedingungen für einen Erwerb der Staatsbürgerschaft nach geltendem Recht erfüllt. Es handelt sich um Ehepartner von Schweizern respektive Kinder und Erwachsene, die die nötige Aufenthaltsdauer aufweisen. Die Revision würde den Anteil der einbürgerbaren Ausländer auf rund 68% erhöhen. Dies würde insbesondere die demografischen Perspektiven verbessern. Das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentenbeziehern fiel günstiger aus, und die eher schwache schweizerische Geburtenrate würde (zumindest in einer ersten Phase) erhöht. Für die ausländischen Anwärter eröffnen sich neue Perspektiven einer Erwerbsbiografie in der Schweiz, welche die Vorteile einer Rückkehr ins Heimatland nach Abschluss einer Ausbildung verringern. Eine erleichterte Einbürgerung wirkt so als Unterstützung für eine Migrationspolitik, die insbesondere qualifizierte Ausländer dauerhaft an den Standort binden soll.

Erstmals seit 1990 war im Jahr 2003 die Einwanderung aus EU/EFTA-Staaten (50 103 Personen) höher als aus Nicht-EU-Staaten (43 946 Personen). Dies ist zum einen auf das seit dem 1. Juni 2002 gültige Abkommen über die Personenfreizügigkeit mit der EU zurückzuführen. Zum anderen hat sich die Zuwanderung aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens in den vergangenen Jahren abgeschwächt. Das Freizügigkeitsabkommen bedeutet Priorität für die Zulassung von Erwerbstätigen aus der EU/EFTA. Für die neuen EU-Staaten gilt das Abkommen über die Personenfreizügigkeit frühestens ab Mitte 2005. Damit

Figur 14: Einbürgerbare Ausländer 2001*



*Schätzung mit BFS-Daten

Quelle: D'Amato/Wanner 2003, in: Münz/Ulrich 2003

erhöht sich das potenzielle Reservoir an einwanderungswilligen Ausländern aus Staaten Mittel- und Osteuropas.

In der bundesrätlichen Vorlage über das neue Ausländergesetz ist vorgesehen, die Einwanderung aus Nicht-EU/EFTA-Staaten auf qualifizierte Fachkräfte und Spezialisten zu konzentrieren. Der grösste Teil der wenig qualifizierten Arbeitskräfte würde als Kurzaufenthalter seltener die Bedingung für eine Einwanderung erfüllen. Allerdings hat der Nationalrat in der Sondersession die Qualifikation als Kriterium der sog. dualen Zulassungspolitik durch den Bedarf im Interesse der Gesamtwirtschaft ersetzt. Damit würde die bereits jetzt geltende Praxis praktisch unverändert auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Das Geschäft geht nun in den Ständerat.

Die Entscheidung für eine Zulassungspolitik gemäss Qualifikation würde aber tendenziell jene (strukturschwachen) Branchen benachteiligen, die aufgrund vergleichsweise arbeitsintensiver Prozesse wenig qualifizierte Arbeitnehmer rekrutieren. Sie wären auf die teureren Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum angewiesen.

Entscheiden sich die Räte für die Zulassung nach Bedarf und gesamtwirtschaftlichen Interessen, ist zwar vorderhand allen Interessengruppen innerhalb

der Schweizer Wirtschaft gedient, das Prinzip der dualen Zulassung wird aber ausgehöhlt. Wie die Strukturanalyse gezeigt hat, wird das gesamtwirtschaftliche Wachstum vor allem durch eine gezielte Bindung **qualifizierter Personen** an den Standort Schweiz gefördert. Schon jetzt können sich EU-Bürger und Hochqualifizierte aus Staaten ausserhalb der EU allerdings nur in geringem Mass für eine Einbürgerung entscheiden.

Wunder sind aber nicht zu erwarten: Der Migrationssaldo, so die Annahme einer Studie des Credit Suisse Economic & Policy Consulting, wird zwischen 2000 und 2010 zunehmen und sich anschliessend bis 2030 zurückbilden. Eine Veränderung der Löhne und der Arbeitsmarktsituation lässt sich aus dieser Einwanderungspolitik nur begrenzt ableiten. Die quantitativen Effekte sollten erstens nicht überschätzt werden und dürften zweitens die Zusammensetzung der Erwerbspersonen im Vergleich zur bisherigen Situation nur langsam verändern. Im Rennen westlicher Industrienationen um Spezialisten ist eine attraktivere Zulassungspolitik unter Einschluss des Staatsbürgerrechts entscheidend. Im günstigsten Fall lässt sich die Arbeitskräfteknappheit im hochqualifizierten Segment tendenziell entschärfen. Dies hätte eine langfristig dämpfende Wirkung auf die Lohnbildung in den Hochlohnbranchen.

Erfolgreiches Einwanderungsland Kanada

Wie die Schweiz hat auch Kanada ein Demografieproblem. Anders als die Schweiz wirbt aber Kanada aktiv um Einwanderungswillige. Mit Erfolg: Jährlich erhalten 250 000 Einwanderer die Niederlassungsgenehmigung, und 150 000 Menschen werden eingebürgert. Die Bewerber werden in drei Gruppen eingeteilt:

(Hoch-)Qualifizierte Arbeitnehmer: Fachleute oder Absolventen einer akademischen Ausbildung mit guten beruflichen Fähigkeiten.

Geschäftsleute und Unternehmer: Personen mit Vermögen oder gutem Verdienst, die willens sind, in Kanada zu investieren oder ein Geschäft zu leiten, das Arbeitsplätze schafft.

Die Angehörigen: Im Heimatland verbliebene Angehörige von bereits Eingewanderten.

Die Aufnahme als Einwanderer bringt automatisch die permanente Niederlassung mit sich. Bewerber melden sich in ihrem Heimatland bei der kanadischen Vertretung. Die Qualifikation findet nach einem Punktesystem statt, das die Schweiz im Rahmen der Diskussionen um die Zulassungspolitik auch schon einmal als Modell übernehmen wollte. Tatsächlich sind die Qualifikationskriterien im bundesrätlichen Entwurf für das AUG ähnlich jenen aus Kanada. Dort gelten für die qualifizierten Arbeitnehmer sechs Kategorien: Ausbildung, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter, Stellenzusage und Anpassungsfähigkeit. Sie sind in weitere Unterkategorien unterteilt. Insgesamt setzt sich das System aus maximal 100 Punkten zusammen. Das Punktesystem für die Geschäftsleute gewichtet andere Kriterien. Hier spielen die Erfahrung als Unternehmer und die Bereitschaft zu investieren eine Rolle.

5.2 Höheres weibliches Beschäftigungsvolumen

Eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit erweitert ebenfalls das Arbeitsangebot. Dieses Ziel kollidiert derzeit mit unzureichenden Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von **Familie und Beruf**. Eine suboptimale Betreuungsinfrastruktur insbesondere für kleine Kinder wirkt in der Schweiz als Engpass für die Erwerbsneigung der Frauen.

Der Schweizer Arbeitsmarkt bietet prinzipiell eine sehr gute Ausgangslage zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Er erleichtert flexible Übergänge zwischen der Nichterwerbstätigkeit und dem Wiedereinstieg in den Beruf. Ziel ist erstens die verbesserte Umsetzung der individuellen Ausbildung im Rahmen einer (möglichst ununterbrochenen) Erwerbstätigkeit und zweitens die Erhöhung des individuellen Arbeitsvolumens. Dabei sind verschiedene Massnahmen zu unterscheiden:

- Ausbau der **sozialen Infrastruktur** auf betrieblicher wie auf staatlicher Ebene: Für erwerbstätige Frauen bzw. Eltern stehen Kinderbetreuungsplätze und -massnahmen vor allem auf Vorschulstufe im Vordergrund.
- **Fiskalpolitische Anreize:** Werden die Lebenspartner individuell besteuert, können die Anreize

Positiver Einfluss von Infrastruktur zur Kinderbetreuung auf die Erwerbs- und Geburtenraten

Internationale Studien zeigen eine deutliche Korrelation zwischen einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen bei Existenz einer solchen Infrastruktur und einer hohen Geburtenrate. Dies gilt in beide Richtungen. Für den positiven Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der **Geburtenrate** eines Landes spricht das Beispiel von Norwegen. Das Land hat die höchste Frauenerwerbstätigkeit im OECD-Vergleich, während es gleichzeitig die höchsten Geburtenraten pro Frau aufweist. In **Norwegen** werben Unternehmen mit der firmeninternen Infrastruktur für Kinderbetreuung um weibliche Arbeitskräfte.

Eine Untersuchung des Einflusses von Kinderbetreuungsinstitutionen auf die Geburtenrate in **Deutschland** von 1996 bis 2000 ergibt, dass in den östlichen Bundesländern die institutionell verfügbare Kinderbetreuung den Übergang zum ersten Kind positiv beeinflusst hat. In den westlichen Bundesländern ist allein schon das Vorhandensein von Betreuungsmöglichkeiten in der Familie oder von sonstigen informellen Möglichkeiten statistisch signifikant für den Entscheid, Mutter zu werden. Im Falle einer verbesserten Infrastruktur würden viele Mütter im ehemaligen Westdeutschland wieder in ihren Beruf zurückkehren oder mehr arbeiten wollen.

zur (Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit erhöht werden.

- Förderung von flexiblen **Arbeitszeitmodellen** auch für Kaderfunktionen.
- Einführung eines **Mutterschaftsurlaubs** für erwerbstätige Frauen: Momentan werden Leistungen für Mütter durch die einzelnen Betriebe erbracht. Damit verbunden sind jedoch Verzerrungen. Die Kosten und die Unsicherheit, ob sie anfallen, dürfte als eine Art «Risikoprämie» ein wichtiger Grund für die «Lohnlücke» zwischen Frauen und Männern sein und ein Anreiz, männliche Arbeitskräfte zu bevorzugen. Die derzeit geplante Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung ist eine «Versicherungslösung», die diese Verzerrungen ausgleicht. Aus Sicht des Arbeitgebers spielt das Geschlecht des Arbeitnehmers dann keine Rolle mehr. Dadurch erhöhen sich die Beschäftigungsaussichten vor allem für junge Frauen.

Weil das Bildungsniveau und die Erwerbsneigung in einem nachgewiesenen **positiven Zusammenhang** stehen, wirkt eine adäquate Infrastruktur in erster Linie fördernd auf die Erwerbsneigung der gutqualifizierten Frauen. Ausserdem nimmt die weibliche Bildungsbeteiligung zu, so dass auch aus dieser Entwicklung heraus in Zukunft eine höhere Erwerbsbeteiligung entsteht. Ausreichende Infrastruktur wie z.B. Kindertagesstätten ermöglichen zudem auch jenen Frauen den beruflichen (Wieder-)Einstieg, die bisher wegen mangelnder Be-

treuungsmöglichkeiten auf die Sozialhilfe angewiesen waren. Dies betrifft vor allem Alleinerziehende. Eine Untersuchung des volkswirtschaftlichen Nutzens von Kindertagesstätten am Beispiel der Stadt Zürich simuliert die Situation, die sich ganz ohne solche Einrichtungen ergäbe, und errechnet deren Nettonutzen. In der Bilanz belaufen sich die jährlichen Kosten für Kinderbetreuungseinrichtungen in Zürich auf 39 Millionen CHF. Dem steht ein quantifizierbarer Nutzen von 137 bis zu 158 Millionen entgegen. Das gesamte Kosten/Nutzen-Verhältnis beträgt demnach beinahe 1 : 4. Die Wirkung des Gesamtkonzepts ist allerdings auf einen funktionierenden Finanzausgleich angewiesen, welcher die Stadt als Trägerin eines Nettoverlusts kompensiert. Zudem geht man von einem qualitativ hochstehenden Betreuungsangebot aus. Figur 15 zeigt die verschiedenen Nutzeneffekte auf.

Die Wirkung einer erweiterten Infrastruktur zur Kinderbetreuung basiert erstens auf einer indirekten Investition in das Humankapital der arbeitenden Eltern. Zweitens geht es um eine frühzeitige Investition in das Humankapital der nachfolgenden Generation. Die Finanzierung kann über den Bund geschehen, wie sie das Modell der sog. Anstossfinanzierung für Kinderbetreuung bereits umsetzt, oder aber in einer eigenständigen, parafiskalischen «Familienkasse». Eine solche Einrichtung vereinfacht die Finanzierungsbeteiligung des Bundes und beansprucht die Wirtschaft weniger als rein betriebliche Betreuungskonzepte. Die Qualität des Angebotes kann durch den Wettbewerb unter privaten Betreuungsinstitutionen gefördert werden. Eine Möglichkeit ist die Ausgabe von "Betreuungsgutscheinen". Personen, die ihre Kinder nach wie vor selbst betreuen wollen, könnten die Gutscheine verkaufen und dadurch einen Beitrag für ihre Leistungen erhalten. Entsprechend könnten andere Personen die Gutscheine zu tieferen als den für einen Krippenplatz üblichen Kosten auf dem Markt erwerben. Der Staat beschränkt sich auf die Rolle des Regulators, d.h. er definiert die Rahmenbedingungen für das Betreuungsangebot.

Festzuhalten bleiben eine Reihe positiver Effekte: Erstens entspricht der Aufbau von Betreuungsinfrastruktur dem Wunsch vieler Frauen nach (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Zweitens werden über die Realisierung von Erwerbswünschen Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungen generiert und somit die öffentlichen Haushalte entlastet. In dieselbe Richtung wirken eine potenzielle Reduktion der alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen und die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Betreuungsbereich. Drittens kann auf diese Weise der Mangel an vorschulischer In-

Figur 15: Nutzen von Kindertagesstätten

	Kinder	Eltern	Unternehmen	Steuerzahler
		Elternbeiträge	Kostenanteile von Unternehmen	Kostenanteil der Stadt Zürich
Direkter Nutzen	Bessere Integration und Sozialisation der Kinder	Höhere Erwerbsbeteiligung; zukünftig höherer Lohnansatz; mehr Sozialleistungen	Bessere Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitnehmer/innen	Zusätzliche Steuern; weniger öffentliche Unternehmen
Indirekter Nutzen	Höhere Schulabschlüsse; höhere Lebenseinkommen	Bessere soziale Integration der Eltern	Erhöhte Attraktivität der Arbeitgeber	Nutzen aus dem wirtschaftlichen Wachstumspotenzial
Intangibler Nutzen	Bessere Entwicklung von Fähigkeiten	Erhöhte Lebensqualität	Erhöhte Standortattraktivität	Erhöhte Lebensqualität

Quelle: Sell 2001

frastruktur ausgeglichen werden, wie dies auch von der OECD empfohlen wird. Viertens erhöht sich das Arbeitsangebot der Frauen quantitativ und qualitativ. Damit gehen langfristig eine Reihe positiver indirekter Effekte einher, wie z.B. eine verringerte Konzentration auf bestimmte Berufsfelder und vermehrte Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen. Durch den höheren Wettbewerb schliesst sich die Lohnschere zwischen weiblichen und männlichen Löhnen.

5.3 Freiwillig erhöhte Lebensarbeitszeit

Immer mehr Menschen scheiden vor dem offiziellen Rentenalter aus dem Erwerbsprozess aus. Sie tun dies, obwohl wir alle von einer längeren Lebenszeit und höheren Chancen auf Gesundheit im Alter profitieren. Unseres Erachtens sollte die Demografieproblematik weniger durch eine obligatorische Erhöhung des Rentenalters als vielmehr durch Anreize zu einer freiwilligen Verlängerung der [Lebensarbeitszeit](#) beantwortet werden.

In einem ersten Schritt sollten das effektive und das gesetzliche [Rentenalter](#) wieder angenähert werden. Obwohl nicht so ausgeprägt wie im Ausland, zeigt sich auch in der Schweiz ein zunehmender Trend zu Frühpensionierungen. Derzeit ist die Altersvorsorge gegenüber dem Pensionierungsentscheid relativ neutral ausgestaltet. Es bestehen zwar vielfältige Möglichkeiten zum flexiblen Rückzug aus dem Erwerbsleben, doch diese verzerren das Erwerbsverhalten nicht systematisch. Der Anreiz eines [Rentenvorbezugs](#) wird durch die weitere Beitragspflicht, die bis zum ordentlichen Rentenalter gilt, und durch entsprechende Rentenkürzungen gesenkt. Bei einem Aufschub erhöht sich die Rente um den Gegenwert der nicht bezo-

genen Leistungen. Die Beitragsbefreiung der Pensionierten bis zu einem bestimmten Freibetrag bewirkt, dass es sich für die Arbeitgeber lohnt, Arbeitnehmer über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus zu beschäftigen.

Sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge wird allerdings eine verstärkte Flexibilisierung angestrebt. Dabei gilt es zu vermeiden, dass eigentliche Anreizmechanismen für Frühpensionierungen implementiert werden und die Bereitschaft für eine Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus weiter verringert wird. In der nächsten AHV-Revision sollte daher auf eine soziale Abfederung der Rentenkürzungen verzichtet werden.⁶

Dies nimmt im Umkehrschluss die Unternehmen, aber auch staatliche Institutionen in die Pflicht. Sie setzen noch immer stark auf [Frühpensionierungen](#) als sozialverträgliche Art des Arbeitsplatzabbaus. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Gesetz über die berufliche Vorsorge. Das Altersguthaben bildet sich im Wesentlichen aus den Altersgutschriften. Diese sind nach dem Alter gestaffelt. Während eine solche Beitragsgestaltung die Arbeitnehmer tendenziell motiviert, im Arbeitsleben zu bleiben, führt sie aus Sicht der Arbeitgeber eher zu höheren Lohnnebenkosten. Arbeitgeber dürften also geneigt sein, jüngere Arbeitskräfte anstelle von älteren einzustellen bzw. ältere Personen früher zu pensionieren. Mit Blick auf die Erweiterung des Arbeitsangebotes sind diese Anreize kontraproduktiv. [Konstante Altersgutschriften](#), die nicht mit zunehmendem Alter steigen, würden das relative Lohngefüge weniger verzerren. Mit einem einheitlichen Satz von ca. 12.5% könnte ein Altersguthaben aufgebaut werden, das demjenigen der heuti-

⁶ Lediglich die Renten der Frauen mit Jahrgang 1948 bis 1952 sollen weniger stark gekürzt werden, wenn sie mit 64 statt 65 Jahren in Pension gehen. Gehen die Frauen noch früher in Pension, so soll auch bei ihnen – wie bei den Männern – der volle Kürzungssatz gelten. Diese Ausnahmeregelung für die Frauen begründet sich durch die Anhebung des ordentlichen Rentenalters für Frauen an dasjenige der Männer.

gen Altersgutschriften entspräche. Die Lohnnebenkosten der älteren Arbeitnehmer reduzierten sich, während sich jene der jüngeren erhöhten, so dass der altersbedingte Anstieg der Lohnkurve sich verflachen würde und die Verzerrungen zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern tendenziell kompensiert würden. Strukturelle Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt reflektierten sich in der Lohnbildung. Wir plädieren daher für einen Wechsel zu konstanten Beitragssätzen.

In einem weiteren Schritt sollte der Wunsch wachsender Arbeitnehmerschichten nach vermehrter Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitsmodellen genutzt werden. Er könnte an die Bedingung geknüpft werden, dass das chronologische Erwerbsmuster (Ausbildungsphase, Erwerbstätigkeit und Ruhestand) durch eine längere, aber flexiblere Lebensarbeitszeit abgelöst wird. Mit der Auflösung der bisherigen Erwerbsbiografien ist nicht zuletzt auch die **Abkehr** von der Senioritätsentlohnung verbunden. Die Entlohnung nach Dienstjahren und Berufserfahrung wird mittelfristig durch andere Entgeltungskriterien abgelöst werden. Mehrere Ausbildungen, Berufssparten- und Arbeitgeberwechsel, Sabbaticals und Teilzeitarbeit, Patchworkarbeit und Job-Sharing lösen die lebenslange Bindung an eine Berufsgattung und einen Arbeitgeber ab.

Ergänzende Massnahmen sind jedoch auch hier unumgänglich. So sollten jenen Arbeitnehmern, für die eine längere Lebensarbeitszeit beispielsweise aus körperlichen Gründen nicht in Frage kommt,

bereits frühzeitig Umschulungen ermöglicht werden. Damit würde eine OECD-Empfehlung umgesetzt, das **lebenslange Lernen** in der Schweiz institutionell zu fördern. Dies könnte in besonders stark betroffenen Branchen z.B. über branchenweite Fonds finanziert werden.

Bereits heute gehen 75 000 Erwerbstätige im Ruhestandsalter einer Teil- oder sogar Vollzeitbeschäftigung nach. Zusätzlich wären gemäss einer Auswertung der Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 120 000 Männer und Frauen zwischen 53 und 75 Jahren bereit, eine Voll- oder Teilzeitstelle anzutreten, wenn sich eine Gelegenheit ergäbe. Rund ein Drittel der 65- bis 75-Jährigen voll- und teilzeitbeschäftigten Männer haben eine höhere Berufsausbildung, eine Fachschule oder gar ein Studium aufzuweisen. Männer mit tiefem Bildungsstand sind dagegen in diesem Alter praktisch nicht mehr aktiv. Bei den Frauen korrelieren der Bildungsstand und die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Alter. Ein weiterer positiver Zusammenhang besteht, wenn die eigene Gesundheit als gut eingestuft wird. Hingegen spielen finanzielle Anreize für den individuellen Entscheid weniger eine Rolle. Schliesslich sind Erwerbstätige über dem offiziellen Rentenalter auffallend häufig in kleinen Betrieben (unter 100 Angestellten) tätig und Teilzeit beschäftigt. Mit anderen Worten: Die Bereitschaft zum Weiterarbeiten hängt wesentlich davon ab, ob die Arbeitgeber flexible Lösungen anbieten können.

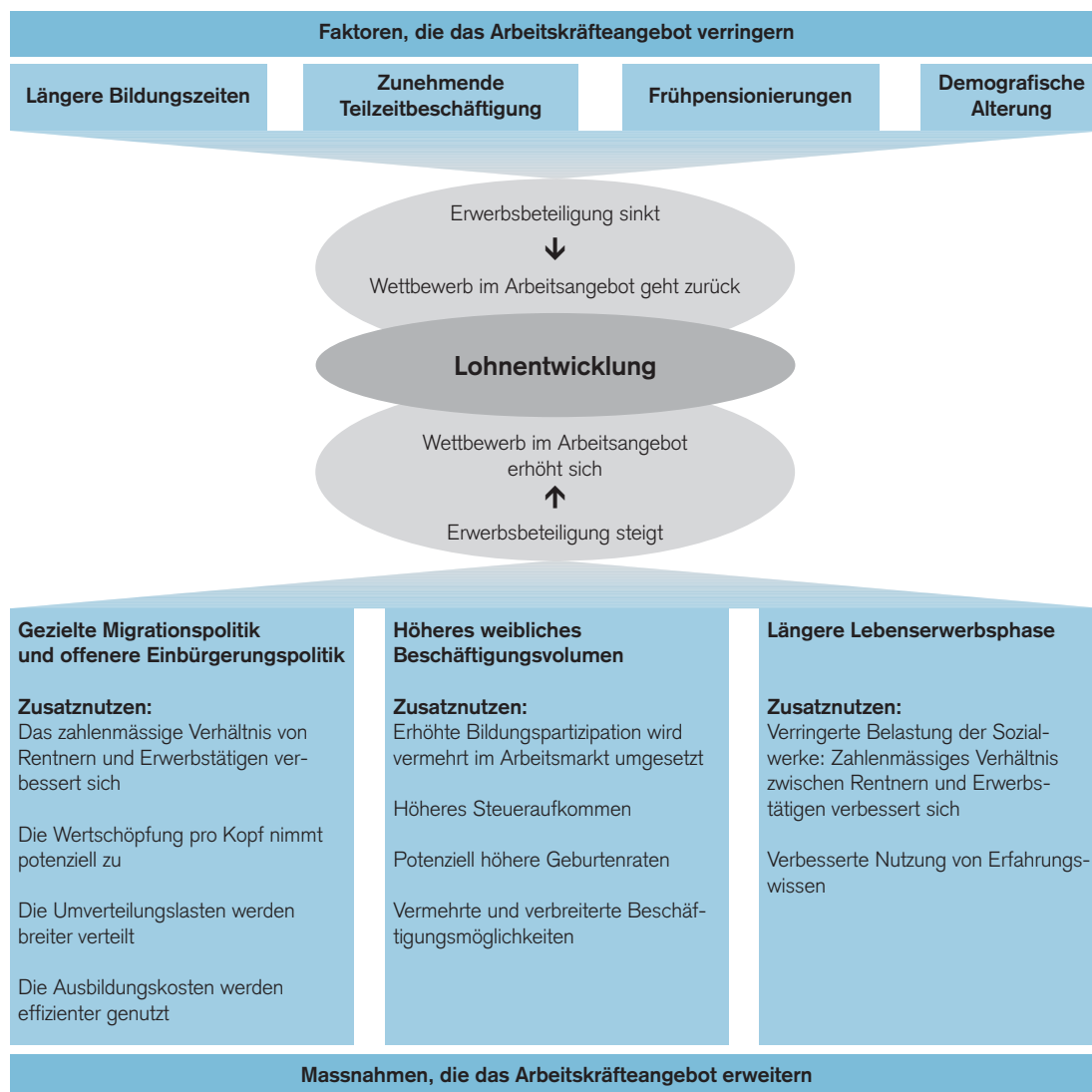
6. Fazit und Würdigung

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist in vielen Aspekten einem «echten» Markt sehr ähnlich. Das im internationalen Vergleich hohe Lohnniveau steht in erster Linie für die **ökonomische Leistung** einer wertschöpfungsintensiven Volkswirtschaft. Die wachsende Nachfrage der jüngeren Wirtschaftsgeschichte trifft jedoch auf ein «traditionell» knappes Arbeitsangebot. Aus diesem Grund können die Marktkräfte günstige Rahmenbedingungen, wie den niedrigen Regulierungsgrad, nicht in ein tieferes Lohnniveau übersetzen. Die hohen Löhne als Preis für Knappheit deuten ein Risikopotenzial an, das sich mit der demografischen Alterung in Zukunft noch verschärfen wird. Vorboten dieser Ent-

wicklung sind die rekordhohe Beschäftigung auf der einen und die fortschreitende Spezialisierung auf Tätigkeiten mit hoher Wertschöpfung auf der anderen Seite.

Die sozialpartnerschaftliche **Lohnaushandlung** ist dabei ein wichtiger Faktor für eine moderate und flexible Lohnentwicklung. Dieser Vorteil sollte in Zukunft nicht aufgegeben werden. Aus einer «Verrechtlichung» der Arbeitsbeziehungen könnten Lohnrigiditäten entstehen, welche die Kombination eines hohen Lohnniveaus mit einer relativ niedrigen Arbeitslosigkeit beenden. Schliesslich ist das hohe Lohnniveau nicht gleichzusetzen mit einer geringen Differenzierung zwischen den Löhnen.

Figur 16: Mechanismen und Lösungswege



Quelle: Credit Suisse Economic & Policy Consulting

Dabei korrelieren z. B. die höheren Löhne in Zürich und Genf mit entsprechenden Lebenshaltungskosten; die Dominanz männlicher Vollzeit-Erwerbstätiger spiegelt sich in durchschnittlich höheren Löhnen wider.

Der Arbeitsmarkt integriert ausserordentlich viele Beschäftigte, darunter eine Rekordzahl an Ausländern. Er weist mit dem grossen Anteil Teilzeitbeschäftigter einen hohen Grad an flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten auf. Bisher verfügt die Schweiz über vergleichsweise lange Jahresarbeitszeiten. Infolge der zunehmenden Teilzeitarbeit sinkt aber die durchschnittliche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden pro Erwerbstätigem. Im OECD-Vergleich nimmt die Schweiz beim Jahresarbeitszeitvolumen nur eine mittlere Position ein. Trotz hoher Erwerbsbeteiligung ist also eine Erhöhung des Ar-

beitsvolumens möglich. Die Richtung gibt der Mangel an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften an. Das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften sollte daher effizienter integriert werden. Ansonsten verschärft sich das Risiko, dass das hohe Lohnniveau in Zukunft primär Engpässe beim Arbeitsangebot signalisiert.

Daher sollte die **Migrationspolitik** der Zukunft vermehrt an der Qualifikation der Bewerber ausgerichtet werden. Die ausländischen Studierenden an den hiesigen Universitäten sollten nach dem Studium möglichst behinderungsfrei in den Arbeitsmarkt wechseln können. Die rasch steigende **Bildungspartizipation** der Frauen lässt sich durch den systematischen Ausbau von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für eine verstärkte Erwerbstätigkeit nutzen. Die Einführung

des Mutterschaftsurlaubs kann dabei verzerrende Anreize bei der Einstellung von Frauen beseitigen. Während insbesondere die KMU hierdurch entlastet würden, liegt die **Verantwortung** bei allen Betrieben, gleichzeitig berufstätige Mütter und Väter im Unternehmen zu fördern. Dabei kommen Arbeitgebern wie Arbeitnehmern die relativ hohe Arbeitsdisziplin und die Verbreitung flexibler Beschäftigungsmuster zugute.

Diese Faktoren können schliesslich auch für eine freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit motivieren. Zwei Einschränkungen bestehen jedoch: Erstens braucht ein Ausbau entsprechender Anreize mehr Zeit als eine gesetzliche Erhöhung des Rentenalters. Die freiwillige Verlängerung der Lebenserwerbsphase muss flexibel umsetzbar sein. Sie ist in jedem Fall erst langfristig wirksam. Zweitens müsste auch die betriebliche Vorsorge angepasst werden. Die **Attraktivität** älterer gegenüber jüngeren Arbeitnehmern kann durch konstante Altersgutschriften in der zweiten Säule erhöht werden. Denn ältere Arbeitnehmer dürfen für die Unternehmen nicht automatisch teurer werden.

Damit ist auch eine allmähliche Abkopplung von der **Senioritätsentlohnung** verbunden. Dies wäre umso mehr angezeigt, als damit dem Finanzbedarf in den unterschiedlichen Lebensphasen des Arbeitnehmers besser Rechnung getragen werden könnte. Im Vergleich zu heute wäre eine solche Entlohnung in der Phase der Familiengründung höher und in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit niedriger. Dann sind grosse Anschaffungen bereits getätigt und die Kinder aus dem Haus, so

dass der Kapitalbedarf eher sinkt. Dies nimmt allerdings auch die Unternehmen in die Verantwortung. Sie sollten die bisherige Praxis der Frühpenionierungen durch neue Beschäftigungsmodelle austauschen.

Zusammenfassend kann mit einer gezielten Migrationspolitik, einem umfassenden Konzept zur besseren Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit sowie verstärkten Anreizen zum freiwillig längeren Verbleib im Erwerbsleben das Arbeitskräfteangebot bzw. das Beschäftigungsvolumen in der Schweiz erhöht werden (Figur 16). Mehr Wettbewerb unter den Arbeitskräften fördert eine Lohnfindung, die sich in der Produktivität spiegelt, ohne die Vorteile der moderaten Lohnentwicklung aufgeben zu müssen. Lässt sich parallel dazu mit einer verbesserten Wettbewerbs- und Liberalisierungspolitik das Preisniveau absenken, können allenfalls Löhne in einzelnen Branchen sinken, ohne dass die **Kaufkraft** der Arbeitnehmer leidet.

Die vorgeschlagenen Massnahmen sind Teil eines Paketes mit dem Ziel, den **Standort Schweiz** im zukünftigen Wettbewerb zu stärken. In diesem Sinne wirken die vorgeschlagenen Reformen eher langfristig. Gleichzeitig sind sie aber auch Gegenstand aktueller Gesetzesrevisionen, namentlich der Revision des Ausländergesetzes sowie der Volksabstimmungen zur Einführung der Mutterschaftsversicherung und zum neuen Einbürgerungsrecht im September 2004. Die **Weichen** für die Standortqualität von morgen werden also durch die heutigen Entscheidungen gestellt.

Literaturverzeichnis

- ARBEITSKREIS KAPITAL UND WIRTSCHAFT (AKW) (2003): Neue Wege zur Hochschulfinanzierung, Zürich.
- BECK, ALEX; HAUSER, THOMAS (2004): Votum für konstante BVG-Altersgutschriften, in: NZZ, 4.3.2004/Nr. 53.
- BERTELSMANN-STIFTUNG (HG.) (2002): Internationales Beschäftigungs-Ranking 2002, Gütersloh.
- BRUNETTI, Aymo; ZÜRCHER, BORIS, A. (2002): Der Produktivitätsrückstand der Schweiz, Discussion Paper No. 4, Hintergrundpapier zum Wachstumsbericht, April, Bern: Seco.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2001/2003): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2000 und Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2002, Pressemitteilungen, November, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2002): Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 2002, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2002): Mindestlöhne in der Schweiz. Analyse der Mindestlohn- und Arbeitszeitregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen von 1999–2001, Pressemitteilung, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2003): Arbeitsmarktindikatoren 2003, Neuchâtel.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2004): Erhöhung der Nominallohne um 1.4% – Steigerung der Kaufkraft der Löhne um 0.8%, Lohnindex 2003, Pressemitteilung, Neuchâtel.
- CREDIT SUISSE (2000): Economic Briefing Nr. 19, Der schweizerische Arbeitsmarkt – ein wachstumslimitierender Faktor?, Zürich.
- D'AMATO, GIANNI; WANNER, PHILIPPE (2003): Naturalisation en Suisse. Le rôle des changements législatifs sur la demande de naturalisation, Juin, Zurich: Avenir Suisse.
- HINZE, JÖRG (1998): Problematik internationaler Arbeitskostenvergleiche, in: HWWA-Wirtschaftsdienst Nr. 5/1998.
- HUONKER, THOMAS (2000): Tiefe Lohnnebenkosten im Hochlohnland, in: Arbeit & Markt Agenda, Nr. 6/2000.
- INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) (2002): Arbeitsmarkt Schweiz – ein noch wenig beachtetes Erfolgsmodell, in: IAB-Kurzbericht 9 / 2002.
- KOMMISSION FÜR KONJUNKTURFRAGEN (2003): Analysen zu ausgewählten Themen: Die schweizerische Bildungspolitik unter Effizienz- und Wachstumsgesichtspunkten, Jahresbericht 2003, Bern: Seco.
- KAPPELER, BEAT (2002): Der schweizerische Arbeitsmarkt in den kommenden 10 Jahren, in: Die Volkswirtschaft – Magazin für Wirtschaftspolitik, 4/2002.
- MÜNZ, RAINER; ULRICH, RALF (2003): Das Schweizer Bürgerrecht: Die demografischen Auswirkungen der aktuellen Revision, Juni, Zürich: Avenir Suisse.
- OECD (verschiedene Jahrgänge): OECD Economic Surveys, Switzerland, Paris.
- OECD (verschiedene Jahrgänge): OECD Employment Outlook, Paris.
- PUHANI, PATRICK, A. (2003): The Rise and Fall of Swiss Unemployment: Relative Demand Shocks, Wage Rigidities and Temporary Immigrants, in: IZA DP No. 684, 1/2003.
- SELL, STEFAN (2002): Volkswirtschaftlicher Nutzen und gesellschaftlicher Wert von Ganztagesangeboten im Bildungsbereich, Vortrag gehalten anlässlich der Konferenz «Zukunftsfaktor Kinder – Für ganztägige Bildung und Betreuung in Deutschland», 7. Juni 2002, Berlin.

STAATSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT (SECO) (2002): Wachstumsprojekt – Humankapital und Wachstum: Welche Konsequenzen für die Schweizer Bildungspolitik?, in: Reihe Wirtschaftspolitische Grundlagen, Arbeitsmarktpolitik, April, Bern: Seco.

STRAUBHAAR, THOMAS; WERNER, HEINZ (2003): Arbeitsmarkt Schweiz – ein Erfolgsmodell?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) Heft 1/2003.

WEBER, BERNHARD (2001): Arbeitslosigkeit in der Schweiz: Was passierte in den Neunzigerjahren?, in: Die Volkswirtschaft – Magazin für Wirtschaftspolitik, 6/2001.

WEBER, BERNHARD (2001): Zulassungspolitik im neuen Ausländergesetz aus volkswirtschaftlicher Sicht, in: Die Volkswirtschaft – Magazin für Wirtschaftspolitik, 1/2003.

ZÜRCHER, BORIS, A. (2001): Hoher Arbeits-einsatz als Grundlage des Wachstums in der Schweiz, in: Reihe Wirtschaftspolitische Grundlagen, Arbeitsmarktpolitik, Dezember, Bern: Seco.

ZÜRCHER, BORIS, A. (2002): Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, in: Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik, Nr. 3/2002.

In der Reihe «Economic Briefing» sind folgende Ausgaben als Printversion erhältlich:

Nr.	Titel	Mat.-Nr. Deutsch	Mat.-Nr. Französisch	Mat.-Nr. Italienisch	Mat.-Nr. Englisch
37	Der Schweizer Arbeitsmarkt – viel Lohn und wenig Regulierung	1512421	1512422	–	–
36	Basel II – Meilenstein der Bankenregulierung (4/04)	1512411	1512412	1512413	–
35	Gestaffelte Kapitalanlage – Rezept zur Abfederung von Börsenturbulenzen (12/03)	1512401	1512402	–	–
34	Öffentliche Finanzen in Schieflage – Hintergründe und Lösungsansätze (9/03)	1512391	1512392	–	–
33	Kreditmarkt Schweiz – Wirtschaftszweige und KMU im Fokus (6/03)	1512381	1512382	1512383	–
32	Baustelle berufliche Vorsorge – wie soll es weitergehen? (2/03)	1512371	1512372	1512373	–
31	Phantomrisiken – real und relevant (11/02)	1512361	1512362	1512363	–
30	Das Schweizer Gesundheitswesen – Diagnose für einen Patienten (8/02)	1512351	1512352	1512353	–
29	Börsencrashes und die Kunst der Kapitalanlage (6/02)	1512341	1512342	1512343	1512344
28	Europäische Union – die grosse Erweiterung nach Osten (5/02)	1512331	1512332	1512333	1512334
27	Bevölkerung und Einkommen – ein Vergleich der Schweizer Kantone (2/02)	1511831	1511832	1511833	1511834
26	Börsen im Strukturwandel – Hintergründe und Trends (11/01)	1511821	1511822	–	1511824
24	Bildungspolitik als Schlüsselfaktor der Wissensgesellschaft (8/01)	1511701	1511702	1511703	–
23	Kapitalanlagen 1925 bis 2000 – Fakten und Analysen (6/01)	1511551	1511552	–	1511554
22	Einblick in das Innenleben des Kreditgeschäfts (3/01)	1511501	1511502	1511503	–
19	Der schweizerische Arbeitsmarkt – ein wachstumslimitierender Faktor? (9/00)	1540831	1540832	1540833	–
17	Shareholder Value – Viel mehr als ein Schlagwort (6/00)	1540801	–	–	1540804
16	Europäische Union – Gestern, heute, morgen (3/00)	1511381	1511382	–	1511384
14	Aktien als langfristige Kapitalanlage (11/99)	1540711	1540712	–	1540714

Die folgenden Nummern sind vergriffen: 1–13, 15, 18–21, 25. Diese können aber noch als PDF im Internet heruntergeladen werden (www.credit-suisse.com/research).

Für Einzelexemplare siehe Impressum unten.

Layout und Grafiken

Helena Rupp, Telefon +41 1 333 66 49
helena.rupp@credit-suisse.com

Druck

Druckerei Schmid & Schaudt, Quellenstrasse 27,
CH-8031 Zürich; Telefon +41 1 272 34 01
schmidshaudt@bluewin.ch

Erscheinungsweise

Ca. 4 Ausgaben pro Jahr gemäss Aktualität der Themen.
Für frühere Ausgaben siehe oben.

Abonnements und Bestellungen

Direkt bei Ihrem Kundenberater oder bei jeder Credit Suisse-Geschäftsstelle. Interne Bestellungen via Netshop mit Mat.-Nr. 1512421. Abonnements mit Publicode EBD (HOST: WR10). Einzelexemplare über EBIC Fax +41 1 333 37 44 oder e-mail: daniel.challandes@credit-suisse.com

Besuchen Sie uns auf dem Internet

www.credit-suisse.com/research

Titelbild: Zefa BluePlanet

