

Medienkonferenz vom 23. Oktober 2019

5 ans d'«Antenne romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Es gilt das gesprochene Wort

Die Forderungen der Arbeitgeber zugunsten eines flexiblen Schweizer Arbeitsmarkts

Sophie Dubuis, Mitglied des SAV-Vorstandsausschusses

Die Schweizer Bürger können an der Urne «relativ billig ihr eigenes Klimagewissen» beruhigen, schrieb die «NZZ» im Vorfeld der Parlamentswahlen vom letzten Sonntag. Sehr geehrte Medienschaffende, nun ist eingetroffen, was sich im Jahr der Klima- und des Frauenstreiks abgezeichnet hat: Wir haben eine «Klimawahl» erlebt, die zu deutlichen Verschiebungen mit einer rot-grünen Mehrheit im Nationalrat geführt hat. Anliegen, die eine Umverteilung von oben nach unten fordern und den Hebel der gesetzlichen Regulierung bedienen, dürften es in den kommenden vier Jahren deutlich einfacher haben als unternehmerfreundliche Vorstösse. Es ist also für den Schweizerischen Arbeitgeberverband der richtige Moment, einen Forderungskatalog in Richtung Bern zu schicken.

Die Arbeitgeber appellieren darin an die Parlamentarier, das Gebot der betrieblichen Eigenverantwortung gerade im Schweizer Arbeitsmarkt wieder mehr zu respektieren. In der abgelaufenen Legislatur wurden diverse Geschäftsaufträge, welche die unternehmerische Freiheit beschneiden statt das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken. Das scheidende Parlament hat den «Neuen» dazu eine lange Wunschliste übergeben. Im Raum steht etwa ein staatlich verordneter Eltern-, Betreuungs- oder Adoptionsurlaub, den die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu berappen hätten. Die Anliegen haben einen gemeinsamen Nenner: Der Ausbau des Sozialstaats soll den Unternehmen und Bürgern aufgebürdet werden.

Fakt ist: Die Folgen der alternden Bevölkerung werden für das Gesundheitswesen in den nächsten Jahren zunehmend zur Herausforderung. Die Verlagerung dieser Aufgabe in die Arbeitswelt in Form von Lohnbeitragsfinanzierten Abwesenheiten ist aber angesichts der organisatorischen, personellen und finanziellen Konsequenzen für die Unternehmen kein gangbarer Weg. Die Arbeitgeber lehnen deshalb eine weitere Erhöhung der Lohnkosten dezidiert ab. Geboten ist vielmehr Augenmass. Sonst läuft der Werk- und Denkplatz Schweiz in einer globalisierten Welt Gefahr, sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer als Standort für wettbewerbsfähige Arbeitsplätze abgehängt zu werden.

In diesem Fall tut die Politik gut daran, das Wünschbare vom Machbaren zu unterscheiden. Es zeichnet unser direktdemokratisches System aus, dass gesellschaftliche Fragen Eingang in die Politik finden. Aber wir müssen uns bewusst machen, dass Anliegen zur privaten Entlastung der Bürger erst einmal genau dort, im Privaten, zu lösen sind. Wenn sie im Einzelfall akut werden, können sie zudem mit dem Arbeitgeber im persönlichen Gespräch thematisiert werden. Unsere Unternehmen befinden sich im Wettbewerb und müssen sich in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeber positionieren. Deshalb werden sie den Anliegen der Belegschaft im Rahmen ihrer Möglichkeiten Rechnung tragen. Dieses Entgegenkommen muss nicht zwangsläufig in Form von Urlaub geschehen, sondern kann durch moderne Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit berücksichtigt werden.

Die aktuellen Zahlen des Arbeitsmarkts sprechen für eben diese Anpassungsfähigkeit: Wir verzeichnen derzeit eine rekordverdächtig tiefe Arbeitslosigkeit. Dies, weil die Unternehmen nicht nur um junge, motivierte Berufsleute werben, sondern auch Fachkräfte und ältere Arbeitnehmer mit jahrelanger Branchen- und Unternehmenskenntnis in ihren Reihen haben wollen. Vorstösse, die mit dem Anspruch von Vollbeschäftigung stets an den Arm des Gesetzes appellieren, überlasten

allerdings das System: Dirigistische Eingriffe des Staates lähmen die Marktkräfte und behindern die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Zurecht wird darum die «Regulierungswut» in Bundesbern seit Jahren kritisiert. In Erinnerung bleibt eine Interpellation schon vor der Jahrtausendwende, in der Alt-FDP-Nationalrat Adriano Cavadini sein Unbill zur «Flut von Gesetzen, Verordnungen und Weisungen» ausgedrückt hat.

In diese verfehlte Staatsgläubigkeit reiht sich auch der Genfer Vorstoss für einen kantonalen Mindestlohn nach Neuenburger Muster ein. Ein kantonaler Mindestlohn lässt sich aufgrund seiner negativen Wirkung auch nicht mit der verfassungsmässig garantierten Wirtschaftsfreiheit vereinbaren. Hier sei an die bundesrätliche Botschaft zur Mindestlohn-Initiative verwiesen, die das Bundesgericht in seiner Urteilsbegründung ignoriert hat. Dies ist umso befremdlicher, als das Neuenburger Stimmvolk im Entscheid vom 18. Mai 2014 den Argumenten in der Botschaft gefolgt ist und sich klar gegen einen Mindestlohn entschieden hat. Es mag sein, dass ein undifferenzierter Mindestlohn in einer wirtschaftlich stabilen Phase verkraftbar ist. Spätestens in einer Rezession führt er aber zu einer Streichung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen, zumal es sich in Neuenburg um den weltweit höchsten Mindestlohn handelt.

Wenn die Politik – mit solchen oder anderen – gesetzlichen Korsettlösungen die Anpassungsfähigkeit der einzelnen, oft kleineren und mittelgrossen Unternehmen noch mehr einschränkt, verschlechtert dies die Wettbewerbsfreiheit und die Innovationskraft des Schweizer Arbeitsmarkts, der sich in einem schwierigen Wirtschaftsumfeld behaupten muss.

Mit dem Institutionellen Rahmenabkommen und der Kündigungsinitiative der SVP hat sich die Schweiz im ersten Halbjahr 2020 gleich zweimal die Frage zu stellen, wie die gut funktionierenden Beziehungen zu unserem grössten und wichtigsten Handelspartner, der EU, in die Zukunft geführt werden kann. Das oberste Ziel des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bei diesem prioritär zu behandelnden Thema ist die Erhaltung eines gut funktionierenden, offenen und flexiblen Arbeitsmarkts. Das geht nur mit den Bilateralen Verträgen I. Dazu gehören zudem administrativ einfache Arbeitsbewilligungen für qualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten.

Bei der Besetzung von freien Stellen setzt sich der SAV mit Nachdruck dafür ein, dass Unternehmen inländische Arbeitskräfte rekrutieren. Die Unternehmen müssen ihren Angestellten dabei das lebenslange Lernen ermöglichen. Das ist das beste Mittel, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Aus demselben Grund unterstützt der SAV das bundesrätliche Massnahmenpaket, welches das Potenzial insbesondere älterer Arbeitnehmer besser erschliessen soll. Damit kann dem demografiebedingten Fachkräftemangel wirksam entgegengewirkt werden.

Zugleich sind Schweizer Unternehmen wegen der alternden Gesellschaft darauf angewiesen, im Inland fehlende Arbeits- und Fachkräfte in EU28/EFTA- und Drittstaaten anwerben zu können. Die Schweizer Zuwanderungspraxis ermöglicht den Arbeitgebern nicht nur die effiziente Besetzung ihrer Stellen, sondern führt gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft Seco auch zu keiner problematischen Verdrängung der Schweizer Arbeitnehmer. Diese Rekrutierungspraxis muss als wichtiger Standortvorteil weiterhin sichergestellt werden.

Ob Gross- oder Kleinunternehmen, ob im urbanen Raum oder auf dem Land angesiedelt: Eine weitere Herausforderung ist allen Schweizer Firmen gemein. Wir müssen auch unsere heranwachsende Generation fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft machen. Die Bildung gilt im rohstoffarmen Land Schweiz als die grösste Ressource. Unlängst hat unsere Berufs-Nationalmannschaft an den WorldSkills mit 16 Medaillen und fünf WM-Titeln bewiesen, wie stark der Berufs- und Bildungsstandort Schweiz ist. Dies bestärkt die Arbeitgeber darin, auch künftig eigene Lernende erfolgreich auszubilden.

Meine Damen und Herren, hoffen wir, dass wir in den nächsten vier Jahren einen Weg finden, das Klimagewissen nicht nur bei umweltpolitischen Anliegen zu beruhigen, sondern auch das «Klima» auf dem Arbeitsmarkt, in der Zusammenarbeit mit der EU und bei den Sozialwerken im Auge zu behalten. Gerne übergebe ich das Wort nun an Jean-Marc Probst, den Vizepräsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Er wird auf unsere Anliegen in der Sozialpolitik eingehen.