

Medienkonferenz des Bundesamts für Statistik vom 28. März 2022

Es gilt das gesprochene Wort

Stabile Lohnsituation trotz wirtschaftlichem Strukturwandel

Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2020 zeigt, dass der Medianlohn einer Vollzeitstelle seit 2018 um fast 2 Prozent angestiegen ist. Dies ist nicht unerheblich, bedenkt man die wirtschaftlich durchgezogene Lage im entsprechenden Zeitraum. Eine weitere wichtige Erkenntnis des Berichts zeigt, dass sich die Lohnschere zwischen den höchsten und tiefsten Einkommen von 2018 bis 2020 nicht weiter öffnete. Auch haben sich Befürchtungen, dass sich der Anteil an Tieflohnstellen als Folge der strukturellen Anpassungen in der Wirtschaft erhöhen würde, nicht bestätigt.

Wirtschaftlicher Strukturwandel hat bisher kaum Auswirkungen auf Löhne

Der Anstieg des Medianlohns einer Vollzeitstelle um knapp 2 Prozent zwischen 2018 und 2020 war im Vergleich zu den letzten Jahren leicht überdurchschnittlich. Diese Erkenntnis ist erfreulich und zeigt auch, dass die Arbeitgeber – wo immer möglich – die Arbeitnehmenden am Erfolg der Unternehmen partizipieren lassen.

Eine zentrale Erkenntnis aus den Analysen des Bundesamts für Statistik (BFS) ist die Tatsache, dass sich die Lohnschere im Zeitraum zwischen 2008 und 2020 kaum veränderte. Dabei stiegen die Löhne bei den 10 Prozent der am besten verdienenden Arbeitskräfte um 11.8 Prozent und bei den 10 Prozent der am schlechtesten verdienenden Arbeitskräfte um 11.6 Prozent an. Lohnmässig das tiefste Wachstum verzeichnete die Mittelschicht mit 9.3 Prozent. Auch blieb der Anteil an Tieflohnstellen mit einem Lohn unter CHF 4'443 pro Monat für eine Vollzeitbeschäftigung von 2018 bis 2020 stabil, nachdem er in den zurückliegenden Jahren sogar leicht rückläufig war.

Diese Entwicklungen sind insbesondere vor dem Hintergrund des beschleunigten strukturellen Wandels der Wirtschaft als Folge der Digitalisierung und Automatisierung bemerkenswert. Denn von vielen wurde befürchtet, dass sich dadurch die Lohnschere öffnen und der Anteil an Stellen im Tieflohnbereich erhöhen würde. Beides ist bisher nicht eingetreten. Ein gewichtiger Grund dafür ist die Bereitschaft der hiesigen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, sich aus- und fortlaufend weiterzubilden. So können Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen besetzt werden und die Arbeitnehmenden verdienen ein entsprechend höheres Einkommen. Die weiteren Entwicklungen müssen jedoch im Auge behalten werden, zeigt sich doch immer klarer, dass die Digitalisierung und Automatisierung nicht die Anzahl Stellen reduziert, sondern sich viel mehr die geforderten Qualifikationsanforderungen der Arbeitnehmenden verändern.

Lohnunterschiede zwischen den Branchen sind nicht weiter überraschend

Die variierenden Lohnunterschiede zwischen den Branchen sind nicht weiter überraschend, hängt doch der bezahlte Lohn wesentlich von der Produktivität und somit implizit von der erzielten Wertschöpfung in den Branchen ab. Die Arbeitsproduktivität definiert sich als reale Wertschöpfung je Arbeitsstunde. Da die Löhne stark von der Arbeitsproduktivität in den Branchen getrieben sind, fallen diese in produktiveren Branchen höher aus.

Die Schweizer Wirtschaft ist stark diversifiziert, was die grossen Lohnunterschiede zwischen den Branchen erklärt. Gerade die Diversifikation ist es aber auch, die in Krisenzeiten – wie etwa derjenigen während Corona – dazu führt, dass Einbussen der Wirtschaftsleistung in betroffenen Branchen durch weniger stark betroffene kompensiert werden können. Damit erweist sich diese Diversifikation der Schweizer Wirtschaft oft als zentraler Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu anderen Ländern, die weniger stark diversifiziert sind.

Löhne in den Grossregionen der Schweiz nähern sich an

Während der Medianlohn einer Vollzeitstelle in der Schweiz von 2018 bis 2020 insgesamt um knapp 2 Prozent stieg, variierten die Erhöhungen in den Grossregionen stark. Die höchste Zunahme verzeichnete der Kanton Tessin mit 3.4 Prozent, die tiefste die Nordwestschweiz mit 1.1 Prozent. Das unterschiedliche Lohnwachstum führt auch dazu, dass sich die Lohnunterschiede zwischen den Regionen verringern, denn in Regionen oder Kantonen mit eher tieferen Medianlöhnen wachsen diese stärker als in solchen, die bereits überdurchschnittlich hoch sind. So hat der Kanton Tessin den tiefsten Medianlohn einer Vollzeitstelle und die Nordwestschweiz hinter Zürich den zweithöchsten. Die räumlichen Unterschiede der Löhne lassen sich stark von der branchenspezifischen Zusammensetzung in den Grossregionen erklären.

Statistische Lohnunterschiede versus betriebliche Lohnanalysen: Die betriebliche Realität bestätigt die Erwartungen der Arbeitgeber

Jedes Jahr werden im Rahmen der Analysen der Lohnstrukturerhebung auch die statistischen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern erhoben, also der statistische Vergleich zwischen allen Frauen- und allen Männerlöhnen der «Firma Schweiz». Und jedes Jahr stellen wir fest, dass sich Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt nicht gleich verhalten, weshalb auch ein erklärbarer Lohnunterschied resultiert. Erfreulich ist aber, dass sich auch in dieser statistischen Betrachtung die Frauen und Männer in der Berufswelt annähern, so dass auch in dieser Auswertung der Lohnunterschiede eine erneute Reduktion des Unterschieds ausgewiesen wird. Betrug der Lohnunterschied 2008 noch knapp 17 Prozent, so sank er zwischenzeitlich kontinuierlich auf knapp 11 Prozent im Jahr 2020. Ein grosser Teil der Lohnunterschiede lässt sich durch strukturelle Besonderheiten und unterschiedliche Tätigkeiten erklären.

Was mich aber besonders freut, ist, dass die Realität in den Betrieben noch bedeutend positiver ausfällt, als es die statistischen Analysen der gesamten Schweiz ergeben: Firmen mit einer diskriminierenden Lohnstruktur sind eine höchst seltene Ausnahme. Die vom Eidgenössischen Gleichstellungsbüro zitierte potenzielle schweizweite Lohndiskriminierung spiegelt sich in den Lohnanalysen in der Praxis nicht.

Ich erlaube mir, kurz zurückzublicken: Aufgrund der Revision des Gleichstellungsgesetzes waren Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten verpflichtet, bis Ende Juni 2021 eine Lohngleichheitsanalyse, kontrolliert durch eine unabhängige Stelle, durchzuführen. Bis spätestens Ende Juni 2022 sind diese Ergebnisse gegenüber den Mitarbeitenden und den Aktionären zu kommunizieren. Die ersten Unternehmen und Branchen haben ihre Resultate jedoch bereits jetzt publiziert und es zeigt sich, dass diskriminierende Lohnstrukturen eine höchst seltene Ausnahme sind.

Die vom Bund definierte Toleranzschwelle für die unerklärte Lohndifferenz liegt bei 5 Prozent. Dass diese Schwelle zum allergrössten Teil eingehalten wird, haben bereits die ersten Rückmeldungen im letzten Jahr gezeigt. So meldete das «Competence Centre for Diversity & Inclusion» (CCDI) der Universität St. Gallen, dass 97 Prozent der untersuchten Unternehmen das Gleichstellungsgesetz einhalten würden. Aber auch das jüngste Beispiel aus der Bankenwelt zeigt die grosse Differenz zwischen

den statistischen Vergleichen und den effektiven betrieblichen Betriebsanalysen. So durften die Sozialpartner der Branche vor wenigen Tagen verkünden, dass alle 44 der bisher überprüften Banken die Kontrolle bestanden haben und der Mittelwert der nicht erklärbaren Lohndifferenz bei -4.2 Prozent liegt. Dieses Ergebnis liegt deutlich unter den -10.6 Prozent, die der Bund aufgrund der Lohnstrukturerhebung für Banken und Versicherungen ausweist. Eine Aufzählung von positiven Meldungen zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann liesse sich beliebig erweitern; und auch die Wissenschaft untermauert das bisher durchwegs positive Bild. Die ersten unabhängigen Ergebnisse aus den betrieblichen Lohnanalysen beweisen somit, dass die Arbeitgeber in den letzten Jahren, dort wo es unerklärbare Lohnunterschiede gegeben hat, für Abhilfe gesorgt haben.

Tiefere Löhne von ausländischen Arbeitskräften lassen sich erklären

Gesamtwirtschaftlich betrachtet sind die Löhne von Schweizer Arbeitnehmenden höher als diejenigen von ausländischen. Die differenzierte Betrachtung zeigt jedoch auch, dass sich dieses Muster nicht unabhängig von den Qualifikationsanforderungen der Stellen zeigt, sondern ausländische Arbeitskräfte mit einem hohen Grad an Verantwortung mehr verdienen als schweizerische. Die tieferen Löhne der ausländischen Arbeitskräfte lassen sich gut damit erklären, dass insbesondere Arbeitskräfte ohne Führungspositionen zuerst Arbeitskultur und Sprache erlernen müssen, bevor sich ihre Löhne an jene von Schweizer Arbeitskräften angleichen. Für Arbeitskräfte in Führungspositionen dürfte die Arbeitssprache häufig Englisch sein, was die Integration in den inländischen Arbeitsmarkt vereinfacht. Studien belegen aber auch, dass sich die Löhne über die Zeit angleichen und somit keinesfalls von einem Lohndumping bei ausländischen Arbeitskräften gesprochen werden kann.

Gesamtwürdigung

Die Analyse der Löhne durch das BFS zeigt auch für die Jahre von 2018 bis 2020 positive Entwicklungen auf. Zum einen stiegen die Nominallöhne in diesen Jahren um knapp 2 Prozent an, was im Vergleich der letzten Jahre leicht überdurchschnittlich ist. Zudem blieb der Anteil an Stellen im Tieflohnbereich trotz strukturellem Wandel der Wirtschaft als Folge der Digitalisierung und Automatisierung konstant. Gleiches lässt sich auch zur Lohnschere sagen, die sich im betrachteten Zeitraum kaum verändert hat.

Kontakt:

Roland A. Müller
Direktor SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Mobile: +41 (0)79 220 52 29
E-Mail: roland.mueller@arbeitgeber.ch