

Ihre Story, Ihre Informationen, Ihr Hinweis? feedback@20minuten.ch

ARBEITGEBERPRÄSIDENT

17. Juli 2013 20:23; Akt: 17.07.2013 21:00

«2030 werden uns 400'000 Fachkräfte fehlen»

von S. Zaugg - Valentin Vogt wird deutlich: Die Wirtschaft muss das Vertrauen der Gesellschaft zurückgewinnen. Der Präsident der Arbeitgeber über Abzocker, die Erhöhung des Rentenalters und ein Schweizer Erfolgsrezept.



«Die Minder-Initiative war ein Ventil für die Wut und Empörung in der Bevölkerung», sagt Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. (Bild: Keystone/Ennio Leanza)

Herr Vogt, was bedeutet für Sie Lohngerechtigkeit?

Valentin Vogt: Damit man einen Lohn erhält, braucht es Arbeit. In dem wir dafür sorgen, dass möglichst viele Leute eine Beschäftigung haben, erzeugen wir Lohngerechtigkeit. Noch viel wichtiger ist die Chancengleichheit. Unabhängig davon wo jemand geboren wurde, ob im Kreis 4 oder am Zürichberg: In der Schweiz hat jeder und jede die Chance Karriere zu machen. Das ist in vielen Ländern nicht der Fall.

Sind die Löhne in der Schweiz gerecht?

Die Lohnspreizung hat sich in den letzten Jahren kaum verändert.

Was der Schweizerische Gewerkschaftsbund bestreitet.

Ein Blick in die Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigt ganz klar: Im Vergleich mit anderen Ländern sind wir mit einer sehr moderaten Lohnspreizung konfrontiert.

Zwischen 2002 und 2010 sind die Löhne der Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehre real um durchschnittlich 0,5 Prozent gesunken. Zudem verdienen rund 400'000 Beschäftigte mit Lehre weniger als 4000 Franken pro Monat.

Zwei Drittel von ihnen bewegen sich lediglich temporär in diesem Lohnsegment. Das sind Personen, die eine Ausbildung abgeschlossen und ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt gerade hinter sich haben. Von diesen 400'000 Menschen haben in etwa 40'000 Mühe, mit weniger als 4000 Franken pro Monat durchzukommen. Diese Personen müssen wir situativ in ihrer Lebensphase unterstützen. Das ist um einiges sinnvoller, als mit der Giesskanne Geld an 400'000 Erwerbstätige auszuschütten.

Trotzdem sind die Zahlen alarmierend.

Die hohen Arbeitslosenzahlen in Europa sprechen eine klare Sprache: Im Gegensatz zum Ausland gelingt es uns, den grössten Teil der in der Schweiz lebenden Personen in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die Erwerbsquote der 15 bis 64-Jährigen liegt bei 82 Prozent. Zudem liegt die Jugendarbeitslosigkeit unter der allgemeinen Arbeitslosigkeit in der Schweiz. Das sind Spitzenwerte. Vielen Ländern gelingt das nicht. Der Hauptgrund für unsere tiefe Arbeitslosigkeit ist das duale Bildungssystem.

Ein Erfolgsrezept gegen hohe Arbeitslosigkeit?

Das duale Bildungssystem ist ein Erfolgsmodell. 70 Prozent der Jugendlichen in der

Die Lohnschere

Von der Entwicklung der Lohn- und Abgabepolitik haben in den vergangenen Jahre laut dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) vorwiegend die Topverdiener profitiert. **Bei den unteren und mittleren Löhnen stellt der SGB eine Stagnation fest.** Laut SGB nahm die Zahl der Lohnmillionäre zwischen 1997 und 2010 von rund 500 auf über 2500 zu. Während die obersten Löhne zwischen 1994 und 2010 teuerungsbereinigt um rund 15 Prozent zugelegt haben, **wuchs der mittlere Lohn lediglich um 7 Prozent.** (sza)

Valentin Vogt über anstehende Initiativen

1:12

«Die Lohnfestlegung ist Sache der Unternehmen und nicht des Staates. Wollen wir die Risiken der 1:12 Initiative und ihrer Kosten in Kauf nehmen – für den Versuch, die Löhne einiger sehr gut verdienenden in der Schweiz zu begrenzen.»

Mindestlohn

«Wir sind nicht generell gegen Mindestlöhne, sondern gegen gesetzliche Mindestlöhne. Die in der Schweiz geforderten gesetzlichen Mindestlöhne liegen 80% über den Mindestlöhnen in Luxemburg, dem EU-Land mit den höchsten Mindestlöhnen. Die Annahme der Mindestlohn-Initiative würde sich negativ auf die Beschäftigung in der Schweiz auswirken.»

Bedingungsloses Grundeinkommen

«Mehrere Initiativen für ein bedingungsloses Grundeinkommen sind bereits gescheitert. Offenbar glauben die Bürger der Schweiz nicht an das Paradies mit einem Geldsegen ohne Arbeit. Das bedingungslose Grundeinkommen ist eine Utopie.»

Schweiz entscheiden sich für eine duale Ausbildung: Sie beginnen nach der obligatorischen Schule eine Lehre und bilden sich dann weiter, 20 Prozent gehen ans Gymnasium. Nach unseren Schätzungen schliessen bis zum 25 Lebensjahr fünf Prozent keine formelle Ausbildung ab und fünf Prozent erst später.

Dennoch herrscht in verschiedenen Branchen ein Mangel an Fachkräften. Was läuft schief?

Unser Arbeitsmarkt ist im Vergleich zu unserer Wirtschaft relativ klein. Wir haben durch das Wirtschaftswachstum in den letzten zehn Jahren rund 600'000 Stellen geschaffen – das trotz Krise in Europa. Zudem werden die sogenannten Mint-Fächer in der Grundschule noch zu wenig berücksichtigt. Es muss wieder vermehrt Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik gelehrt werden. Und es braucht es mehr Aufklärung bei den Eltern. Es ist leider immer noch so, dass viele Eltern ihr Kind eher als kaufmännischen Angestellten sehen, denn als Mediamatiker oder Informatikerin.

Kann der Fachkräftemangel künftig kompensiert werden?

Es braucht grosse Anstrengungen, um das zu erreichen. Mit einer prognostizierten Zuwanderung von rund 40'000 Personen pro Jahr werden uns im Jahr 2030 trotzdem rund 400'000 Arbeitskräfte fehlen. In Gewerbe und Industrie sind etwa eine Million Personen beschäftigt, im Dienstleistungsbereich sind es rund 3,5 Millionen. Ein starkes Wachstum in der Beschäftigung sehen wir vor allem in der Informatik-Branche, in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen und aus demographischen Gründen auch im Gesundheitswesen.

Am Arbeitbertag sagten sie: Wenn das Rentenalter erhöht wird, müssen die Arbeitgeber auch ältere Personen beschäftigen. Wie sieht das in Ihrem Betrieb aus?

Alle pensionierten Angestellten erhalten bei uns einen Pensionierten-Vertrag. Bei einer Ferienvertretung, Spezialeinsätzen oder einer Vertretung infolge längerer Krankheit besetzen wir die offenen Stellen aus diesem Pool.

Haben Sie schon ältere Bewerber jüngeren vorgezogen?

Wenn ein Team aus sehr jungen Mitarbeitern besteht, bevorzugen wir Know-how und damit das Alter. Zudem: Dort wo die Fluktuation am höchsten ist, besteht das Team meistens aus gut ausgebildeten, männlichen Mitarbeitern im Alter zwischen 25 und 35 Jahren. Ältere Arbeitskräfte haben gute Chancen in diese Teams zu kommen.

Wie beurteilen Sie die Situation gesamtschweizerisch?

Die Kultur der Altersarbeit ist in der Schweiz unterentwickelt. Nur wenige Schweizer Unternehmen haben Konzepte, um ältere Arbeitskräfte über das gesetzliche Pensionsalter hinaus zu beschäftigen. Es fehlt an flexiblen Arbeitsmodellen. Pensen und Löhne müssen auf die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden. Die Schweizer Wirtschaft muss in den kommenden Jahren den Tatbeweis erbringen, das inländische Potenzial besser zu nutzen.

Demnach müsste die Schweizer Wirtschaft auch das Potenzial der weiblichen Arbeitskräfte in der Schweiz viel besser ausschöpfen.

Das würde sehr viele Probleme lösen. Denken wir an die Altersvorsorge oder eben: den Fachkräftemangel. Wenn mehr Frauen einer Beschäftigung nachgingen, würde dies mitunter auch zu einer Reduktion der Zuwanderung führen. Zwar hat die Schweiz eine Spitzenquote bei der Erwerbstätigkeit von Frauen. Aber leider nur was Teilzeitarbeit betrifft. Bei der Vollzeitbeschäftigung hinken wir im internationalen Vergleich hinterher. Zudem sind über die Hälfte der Studenten an den Universitäten Frauen. Es ist volkswirtschaftlich unsinnig, das Potenzial dieser gut qualifizierten Arbeitskräfte nicht auszuschöpfen.

Frauen verdienen teilweise immer noch weniger als Männer. Was muss getan werden?

Es braucht ein Umdenken – und das braucht Zeit. Ich beobachte, dass sich die Lohndiskriminierung in den letzten Jahren deutlich abgeschwächt hat. Bei Neueinstellungen ist das Problem heute gelöst und bei historisch gewachsenen Arbeitsverhältnissen müssen wir den eingeschlagenen Weg konsequent weiter verfolgen. Zudem wurden Instrumente wie der Lohngleichheitsdialog geschaffen, die den Unternehmen zu erkennen helfen, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit entsprechen.

Und damit ist es getan?

Nein, damit ist es nicht getan und ich bin mit den gemachten Fortschritten noch nicht zufrieden. Der Lohngleichheitsdialog wird von vielen Firmen als zu bürokratisch betrachtet – hier gibt es sicher noch Verbesserungspotential.

Am Arbeitgebertag haben Sie scharf gegen die Chefetagen geschossen. Sie kritisierten die Abzocker und sprachen sich gegen fürstliche Gehälter aus. Haben Sie für die Abzocker-Initiative gestimmt?

Ich war für den indirekten Gegenvorschlag. Gegen eine gute, leistungsbezogene Entlohnung ist nichts einzuwenden. Wird aber fürstlich entlohnt, und die Leistung stimmt nicht – dann haben wir ein fundamentales Problem. In der Schweiz ist es schwierig, zweistellige Millionengehälter zu rechtfertigen. Auf der anderen Seite gibt es eine Realität in der Wirtschaft ...

... Wenn die Schweiz in der globalen Wirtschaft mitspielen will, muss sie Millionengehälter akzeptieren.

Man muss heute akzeptieren, dass ein Chef eines global tätigen, profitablen Unternehmens mit mehreren 10'000 Mitarbeitern, zwischen fünf und acht Millionen Franken verdient. Es ist unrealistisch zu glauben, man finde einen CEO, der ein multinationales Unternehmen mit 60'000 Mitarbeitern für 500'000 Franken führen werde. Das ist einfach realitätsfremd. Ich bin gegen eine Regulierung der Managerlöhne mit starren Verhältnissen.

Sie verdienten 2012 als Verwaltungsratspräsident von Burckhardt Compression 163'000 Franken. Sind Sie das neue Vorbild?

Jeder muss in seinem Umfeld ein Vorbild sein. Ein Vorbild in einem Pharma Unternehmen mit 60'000 Mitarbeitern sieht anders aus als bei Burckhardt Compression mit seinen 1000 Mitarbeitern. Wir müssen bei den Entschädigungen wegkommen von dieser Empörungsdiskussion – hin zu einem nachhaltigen und sachlichen Dialog.