

Medienkonferenz des SECO vom 5. Juli 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Die Zuwanderungspolitik ist besser als ihr Ruf

Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Lassen Sie mich vorausschicken, dass ich Ihnen trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds, in dem sich die Schweiz zurzeit befindet, mehr gute als schlechte Nachrichten überbringen darf. Oft reicht schon die Einordnung der wirtschaftlichen Kennzahlen in einen internationalen Kontext aus, um der teils verbreiteten Schwarzmalerei im Inland etwas entgegenzusetzen. Gerne nutze ich darum die Gelegenheit, auf die zentralen Erkenntnisse des Berichts aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) einzugehen.

Nicht erst seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) am 9. Februar 2014 stehen die Wanderungszahlen aus EU/EFTA sowie aus Dritt-Staaten unter besonderer, zuweilen besonders kritischen Beobachtung. Soviel aber vorweg: Die Zuwanderung in die Schweiz ist bedeutend besser als ihr Ruf. Es gibt aber einige negative Konsequenzen der Zuwanderung, mit denen wir umgehen müssen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bietet in diesem eminent wichtigen Thema Hand für konstruktive Lösungen. Mit dieser Haltung ist er etwa bei der Umsetzung zur MEI an vorderster Front aktiv.

Die im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zugewanderten Personen verfügen zu 57% über einen Tertiärabschluss, während im Jahr 2015 lediglich 40% der erwerbstätigen Schweizerinnen und Schweizer erfolgreich eine Ausbildung im höheren Bildungsbereich durchliefen. In die Schweiz wandern somit mehrheitlich hochqualifizierte Fachkräfte mit überdurchschnittlichen Ausbildungen ein. Insgesamt zeigt der Bericht aber auch, dass sowohl Schweizer als auch ausländische Arbeitnehmende in den letzten zwölf Jahren ihre Erwerbstätigenquoten erhöhen konnten, und zwar von 78.4% auf erfreuliche 80.2%. Mit anderen Worten: Der Arbeitsmarkt war und ist in der Lage, die Zuwanderung aufzunehmen.

Der sich seit Jahresbeginn akzentuierende Rückgang der Nettozuwanderung aus EU/EFTA-Staaten zeigt exemplarisch, dass der Zustrom von Arbeitskräften durchaus ökonomischen Gesetzmässigkeiten folgt. Dies verdeutlicht die seit 2009 kontinuierlich abnehmende Nettozuwanderung von deutschen Staatsangehörigen, die mit dem wirtschaftlichen Aufschwung unseres nördlichen Nachbarn einhergeht.

Demgegenüber weisen die jetzt zuwandernden Personen aus EU/EFTA-Ländern einen tieferen Qualifikationshintergrund auf. Je mehr sich das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte aus EU/EFTA-Staaten verringert, desto wichtiger wird hingegen, dass die wenigen erwerbstätigen Drittstaaten-Spezialisten auch künftig auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen werden können.

Auffällig und positiv ist, dass sich die Zuwanderung weiterhin gut mit der inländischen Arbeitsnachfrage deckt, was auch anhand der beinahe durchwegs steigenden Erwerbstätigenquoten der EU/EFTA-Staatsangehörigen der letzten Jahre auszumachen ist. Die Zuwanderung erfolgt zudem vorwiegend in Bereiche, in denen auch die Beschäftigung von inländischen Arbeitskräften zunimmt. Da-

mit ist von einer komplementären, also sich gegenseitig nicht ausschliessenden Beziehung der ansässigen und zugewanderten Erwerbstätigen auszugehen. Die immer wieder geäusserte Befürchtung, dass durch die Zuwanderung inländische Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt gedrängt würden, hat sich also nicht bewahrheitet. Wir hoffen, dass die Medien die Öffentlichkeit in dieser zuweilen emotional geführten Debatte mit diesen Fakten weiter aufklären.

Neben den für die Wirtschaft unverzichtbaren Vorzügen der Wanderungen aus EU/EFTA- und Dritt-Staaten legt der Bericht aber auch offen, dass die zugewanderten Arbeitskräfte nicht zwingend in allen Branchen und Berufsgruppen gleichermassen absorbiert werden können. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist sich bewusst, dass nur durch die Bekämpfung der nachteiligen Auswirkungen der Zuwanderung die Akzeptanz in der Bevölkerung gestärkt werden kann. Der Forderung nach einem Kündigungsschutz für ältere Mitarbeitende ist aber entschieden entgegenzutreten, denn dieser würde sich für die Betroffenen gleich mehrfach als Bumerang erweisen: Zum einen würde für sie bereits in den Jahren vor dem Eintritt des Kündigungsschutzes das Risiko einer Entlassung steigen, und zum anderen würden die Anreize der Arbeitgeber, ältere Mitarbeitende einzustellen, rapide abnehmen.

Der Bericht zeigt zudem, dass sich die Situation für ältere Arbeitnehmende und für Eltern mit Kinderbetreuungsaufgaben deutlich verbessert hat. Zwischen 2003 und 2015 verzeichneten Frauen im Allgemeinen und insbesondere Frauen und Männer über 50 Jahre den grössten Anstieg bei den Erwerbsquoten. Ältere Arbeitnehmende weisen zudem unterdurchschnittliche Erwerbslosenquoten auf und ihr Risiko, die Stelle zu verlieren, ist unterdurchschnittlich. Allerdings benötigen sie im Falle einer Erwerbslosigkeit auch länger, um wieder eine Anstellung zu finden. Diesem Umstand wird die Arbeitslosenversicherung über eine längere Leistungsbezugsdauer gerecht. Wichtig wird sein, bei allen Mitarbeitenden frühzeitig mit der Planung der beruflichen Weiterentwicklung im Betrieb in sogenannten Standortgesprächen zu beginnen. Für ältere Mitarbeitende ist freilich auch ein gewünschtes Kürzertreten zu diskutieren, allenfalls gleichzeitig mit einer Abgabe von Verantwortung und damit verbunden einer entsprechenden Lohnreduktion. Solche Diskussionen dürfen nicht mehr länger tabuisiert werden.

Die Nominallöhne stiegen trotz der schwierigen wirtschaftlichen Situation im vergangenen Jahr um 0.4%. Unter Einrechnung der stark negativen Teuerungsrate von -1.1% stiegen damit die Reallöhne um gute 1.5%. Dieser Anstieg lag deutlich über dem Durchschnittswert in den Jahren 2002 bis 2015.

Wie bei den inländischen Mitarbeitenden bewegen sich auch die Löhne von Grenzgängern in Bandbreiten, die es erlauben, beispielsweise auf Ausbildung und Erfahrung Rücksicht zu nehmen. Auch wenn sich die Löhne der Grenzgänger öfters im unteren Teil des Lohnbandes bewegen, heisst das nicht, dass eine Unterbietung der üblichen Lohnbedingungen oder ein Verstoss gegen einen allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn vorliegt. Wie der vor kurzem publizierte FlaM-Bericht detailliert aufzeigt, greifen die Massnahmen zur Verhinderung von Dumpinglöhnen auch in grenznahen Gebieten.

Während die EU/EFTA-Staatsangehörigen im Jahr 2013 gut 25% der Finanzierung der 1. Säule bezahlten, bezogen sie nur 15% an Leistungen. Die zugewanderten Personen tragen demnach nach wie vor massgeblich zur Sicherung der Sozialwerke bei. So wäre das Umlageergebnis der AHV ohne Zuwanderung bereits 2009 negativ gewesen.

Der Bericht liefert schliesslich einen eindeutigen Befund zum wichtigen Zweig der IV: Er zerstreut die Befürchtung, dass die Personenfreizügigkeit zu einer erheblichen Mehrbelastung der IV durch eine Zunahme der Anzahl ausländischer IV-Leistungsbezüger führt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Schweizerische Zuwanderungspolitik für die Wirtschaft trotz wenigen negativen, aber überschaubaren Auswüchsen ein Segen ist. Dies belegen unter anderem das im europäischen Vergleich solide Wirtschaftswachstum, die weiterhin rekordtiefe Erwerbslosenquote oder auch die anhaltend steigenden Nominal- und Reallöhne. Gleichwohl sind die Auswirkungen der Wanderbewegungen in unser Land ernst zu nehmen, damit die qualitativ gute und für die Wirtschaft unabdingbare Zuwanderung von Fachkräften nicht gefährdet wird. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich mit voller Kraft bei der Lösungssuche zur Behebung der negativen Auswirkungen einbringen.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt:

Prof. Dr. Roland A. Müller
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Tel: +41 (0)44 421 17 31; +41 (0)79 220 52 29
mueller@arbeitgeber.ch

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.