

Mehr Freiheit am Arbeitsmarkt

Ein traditioneller Standortvorteil der Schweiz ist zunehmend in Gefahr

Der noch relativ liberale Arbeitsmarkt in der Schweiz steht innenpolitisch unter Dauerbeschuss. Wünschbar wäre aber ein Ausbau statt ein Abbau der Freiheiten.

Hansueli Schöchli

Es gehört zu den Standardsprüchen, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz noch relativ «liberal» und «flexibel» sei. Das ist nicht falsch, auch wenn die Schweiz diesbezüglich unter den reichen Ländern nicht an der Spitze steht; vor allem englischsprachige Länder (Neuseeland, Australien, Grossbritannien, USA) engen gesetzlich die Spielräume noch weniger ein. Was in der Schweiz zu denken gibt, ist aber vor allem die innenpolitische Tendenz zu zusätzlichen Einschränkungen. Die Pressionen kommen zunächst aus der «natürlichen» Ecke – von den Gewerkschaften, deren Hauptinteresse nicht die Maximierung der Beschäftigung ist, sondern die Maximierung ihres Einflusses. Stärkerer Kündigungsschutz, mehr und höhere Mindestlöhne, noch einfachere Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen und Ausbau der Lohnkontrollen sind gängige Forderungen aus diesem Lager. Doch Pressionen kommen zum Teil auch von bürgerlichen Politikern und vom Bundesrat. Unrühmliche Beispiele aus jüngerer Zeit sind Vorschläge für eine Geschlechterquote in der Chefetage und für eine Art Lohnpolizei. Und das Lohnkartell wurde in den letzten Jahren unter dem Namen «flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit» noch ausgebaut.

Auch Mittel zum Zweck

Freiheit ist ein hoher Wert und damit in gewissem Sinn ein Selbstzweck. Das gilt auch für die Arbeitsmarktpolitik, welche den Akteuren möglichst grosse Freiheiten erhalten sollte. So greifen zum Beispiel Vorschläge in Sachen Quoten und Lohnpolizei dreist in die ureigene Geschäftsdomäne von Unternehmen ein. Es ist nicht einzusehen, weshalb die Arbeitgeberin nicht mehr selber entscheiden soll, welches Personal sie einstellt und wie sie dieses entlohnt.

Ein liberaler Arbeitsmarkt ist aber auch ein Mittel zum Zweck einer möglichst hohen Beschäftigung und einer möglichst tiefen Arbeitslosigkeit. Die Literatur der vergangenen Jahrzehnte über den Zusammenhang zwischen den Freiheitsgraden am Arbeitsmarkt und der Beschäftigung ist zwar nicht einhellig, deutet aber in der Tendenz darauf hin, dass liberale Ordnungen besser abschneiden als stark regulierte Regime. Auch für die OECD ist der noch relativ offene Schweizer Arbeitsmarkt einer der Hauptfaktoren der hiesigen Erfolgsgeschichte in Sachen Beschäftigung.

Das heisst nicht, dass jegliche gesetzliche Regelung schädlich wäre. So dürfte es kaum schädlich sein, dass das Obligationenrecht für langjährige Beschäftigungsverhältnisse (ab zehn Jahren) eine Kündigungsfrist von drei Monaten vorsieht und vertragliche Abweichungen davon gewissen Beschränkungen unterliegen. Kündigungsfristen sind nicht nur in vielen Fällen im Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern sie können auch die Effizienz des Arbeitsmarkts insgesamt steigern, da nach einer Kündigung beide Seiten eine gewisse Zeit haben (und brauchen), um eine gute Ersatzlösung zu finden. So erstaunt es nicht, dass viele Arbeitsverträge Kündigungsfristen über das absolute gesetzliche Minimum hinaus enthalten.

Bei Diskussionen um Gesetzesänderungen sollte aber die Beweislast jeweils bei jenen liegen, welche zusätzliche Einschränkungen wollen. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit verdient hohes Gewicht. Zentral bleibt dabei auch die Kündigungsfreiheit – und zwar unabhängig von den Kündigungsgründen. Das Schweizer Obligationenrecht liefert hier im Prinzip nach wie vor einen massvollen Rahmen: Es wahrt diese Kündigungsfreiheit, und auch «missbräuchliche» Kündigungen bleiben gültig, aber in solchen Fällen wird eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen fällig. Es wäre schon einiges wert, wenn die Politik hier keine wesentlichen Einschränkungen beschliesst.

Alte Zöpfe im Arbeitsgesetz

Öffnungsbedarf gibt es dagegen beim Arbeitsgesetz. Illustriert hat dies etwa der jahrelange Streit um die Erfassung der Arbeitszeiten. Die Verordnungsrevision des Bundesrats, die den Übergang auf Vertrauensarbeitszeit mittels Gesamtarbeitsvertrag zulässt, bringt formell eine gewisse Lockerung, ist aber nicht flexibel genug. Für die Einrichtung der Vertrauensarbeitszeit sollte es genügen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer, oder allenfalls eine Betriebskommission, einverstanden sind.

Das Arbeitsrecht enthält auch noch andere alte Zöpfe, die durch das Industriezeitalter geprägt waren. So erscheint das gesetzliche Maximum von 45 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit für Industrie- und Büropersonal (mit bewilligungspflichtiger Verlängerung um bis zu vier Stunden) als zu restriktiv. In manchen Tätigkeiten namentlich in Dienstleistungssektoren gibt es kurzfristige oder saisonale Spitzenbelastungen, die ohne Sondergesuche an die Behörde und ohne Rechtsbruch erfüllbar sein sollten, dies beim jetzigen Arbeitsgesetz aber nicht sind. Wenn man unbedingt ein Arbeitszeitmaximum im Gesetz haben will (was diskutabel ist), wäre die Jahresarbeitszeit eine wesentlich flexiblere Form.

Natürlich will niemand Lokführer, Lastwagenchauffeure oder Bauarbeiter mit 20-Stunden-Tagen oder 100-Stunden-Wochen sehen; um solche potenziell gefährliche Überlastungen in gewissen Tätigkeiten zu verhindern, sind aber getreu dem Prinzip der Subsidiarität Abmachungen auf Betriebs- oder Branchenebene einer generellen gesetzlichen Einschränkung vorzuziehen.

Lohnkartell als Realpolitik

Aus liberaler Sicht fragwürdig sind auch die erwähnten «flankierenden Massnahmen» zur Personenfreizügigkeit. Man stelle sich zum Beispiel vor, Anbieter von Autos, Möbeln, Mobiltelefonen, Versicherungen oder Haarschnitten würden sich quer durch das ganze Land jeweils auf «orts- und branchenübliche» Preise verständigen – und dann käme ein Externer, der diese Preise unterbietet, aber von den Behörden nicht etwa Applaus erhält, sondern an den Pranger gestellt wird. Etwa so läuft es mit dem Lohnkartell namens «flankierende Massnahmen».

Politisch war ein solches Lohnkartell aber wohl unvermeidlich, denn ohne dieses wäre die Personenfreizügigkeit kaum mehrheitsfähig (gewesen). Lohnkartelle sind das Resultat von Interessenpolitik und damit auch verständlich. Doch mit dem Moralfinger soll hier keiner kommen. Denn es geht dabei nicht etwa um den «Schutz der Schwachen», wie gelegentlich suggeriert wird, sondern genau um das Gegenteil: Die relativ wohlhabenden Schweizer Arbeitnehmer sollen vor der Konkurrenz durch relativ arme ausländische Stellensuchende geschützt werden, indem man den Konkurrenten einen ihrer Wettbewerbsvorteile wegnimmt – die Bereitschaft, mehr zu arbeiten bzw. für weniger Lohn zu arbeiten.

Zur Irreführung gehört auch der gerne verwendete Kampfbegriff des «Lohndumpings». Im ökonomischen Sinn ist «Dumping» der Verkauf unter Einstandspreisen, mit dem Ziel, die Konkurrenz aus dem Markt zu drängen, um dann die Preise wieder erhöhen zu können. Wer

solches Dumping kritisiert, will in der Regel den Wettbewerb fördern. Wer «Lohndumping» anprangert, will genau das Gegenteil.

Neue Zürcher Zeitung vom 27.11.2015, Seite 25: