



Löhne, Leistung, Freizeit

Tsunami am Arbeitsmarkt

Der faule Sommer liegt hinter uns. Spät kam er, aber er kam. Die meisten von uns haben das genossen. Im Sommer wird weniger gearbeitet, das ist ganz normal. Wenn es heiss ist, ist das Arbeiten in einigen Berufen kaum möglich. Wenn die Sonne scheint, machen die Menschen vermehrt Ferien. Das Wenigere Arbeiten ist aber nicht nur ein Sommerthema. Vor ein paar Wochen hat uns das Bundesamt für Statistik (BFS) daran erinnert: Die Schweizer und Schweizerinnen arbeiten jedes Jahr weniger. Auf Vollzeitstellen hochgerechnet sind es seit dem Jahr 2000 0,4 Prozent pro Jahr.

Das klingt nach wenig, ist aber ein statistischer Tsunami. Vergleichen wir: Seit Jahren reden wir uns die Köpfe heiss über das Thema der Demografie. Genauer gesagt: über die Tatsache, dass in den kommenden Jahren mehr alte Menschen in Pension gehen, als dass junge in den Arbeitsmarkt nachrücken. Das heisst, wir verlieren durch diesen Effekt in den nächsten zwanzig Jahren ein Arbeitskräftepotenzial im Umfang von knapp über 0,1 Prozent pro Jahr. Das ist weniger als ein Drittel des negativen Effekts der abnehmenden Arbeitsbereitschaft der Menschen.

Nimmt man hinzu, dass von den potenziell erwerbsfähigen Menschen immer mehr nur noch Teilzeit arbeiten wollen, wird auch deutlich, warum wir einen Arbeitskräftemangel haben: Die einzelnen Menschen arbeiten schlicht immer weniger, weshalb es einen deutlichen Anstieg der Zahl der Beschäftigten braucht, wenn wir unsere Produktion aufrechterhalten wollen.

Auch für die Löhne sind die Daten des BFS von extremer Bedeutung. Wie unser Ökonom Johannes von Mandach jüngst gezeigt hat, erklärt die Entwicklung der Arbeitsstunden, warum das Lohnwachstum für viele Beobachterinnen und Beobachter enttäuschend niedrig ausgefallen ist. Unsere Lohnstatistiken basieren eben auf der Entlohnung von vollzeitäquivalenten Arbeitsstellen. Je weniger



Klaus Wellershoff
Ökonom und CEO von Wellershoff & Partners

«Weniger Bereitschaft zum Arbeiten führt zu mehr Populismus.»

pro Vollzeitstelle gearbeitet wird, desto geringer können die Löhne steigen. Oder wiederum anders ausgedrückt: Den Produktivitätsanstieg seit dem Jahr 2000 haben sich die Arbeitnehmenden in 13 Prozent höheren Reallöhnen und 9 Prozent mehr Freizeit auszahlen lassen.

Das ist für sich betrachtet eine grossartige Entwicklung. Die Nebenwirkungen der abnehmenden Arbeitsbereitschaft der Menschen sind allerdings weitestgehend unerwünscht: hohe Einwanderungszahlen wegen des tieferen inländisch verfügbaren Arbeitsvolumens und damit gefühlter Dichtstress und wohl auch ein Anstieg des politischen Populismus.

Klaus Wellershoff schreibt regelmässig als Kolumnist in der «Handelszeitung» und ist Co-Host von «Handelszeitung Morning-Call».

Internationale Führungsgremien

Qualifikation vor Nationalität

Was in Cham und Vevey begann, ist heute ein weltweit agierender Grosskonzern: Nestlé machte 2023 einen Umsatz von 93 Milliarden Franken und ist verantwortlich für 16 Prozent des Börsenwertes des SMI. In der Schweiz macht Nestlé 1,1 Milliarden Franken Umsatz. Eine stolze Zahl, aber nur ein Bruchteil dessen, was die Firma international umsetzt. Dieses Verhältnis widerspiegelt sich auch auf der Stufe der Geschäftsleitung: Kein einziges Mitglied hat den Schweizer Pass.

Das ist zwar nachvollziehbar angesichts der internationalen Ausrichtung. Werden 99 Prozent des Umsatzes im Ausland generiert, dann soll das Ausland auch in der Geschäftsleitung vertreten sein. Doch die Internationalisierung hält schleichend Einzug in viele Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen. Die Absicht dahinter ist klar: Neue Ansichten, verschiedene Kulturen, frische Ideen sowie Erfahrungen aus anderen Ländern und Märkten sollen ins Gremium kommen.

Ausserdem ist der hiesige Talentpool eingeschränkt. Logisch, dass Firmen darum im Ausland Ausschau halten. Vor allem auch, weil die Schweiz zwar einzelne grosse Unternehmen hat, aber nicht mehrere vergleichbare. Entsprechend ist auch hier der Blick über die Grenzen naheliegend. Damit Schweizer in die engere Auswahl kommen, müssen sie sich sputen. Denn das Ausland schläft nicht, ambitionierte Expats interessieren sich für hochdotierte und prestigeträchtige Positionen in der Schweiz. Da bringt auch der Heimvorteil Schweiz wenig.

Schade ist die Internationalisierung trotzdem, denn so geht ein Stück der hiesigen Kultur verloren. Die Schweizer Identität verschwindet langsam aus Schweizer Unternehmen. Zusätzlich geht



Tina Fischer
Ressortleiterin

unter, dass Tradition ihren Wert hat. Die Schweizer pochen aufs Detail, der Schweizer Markt ist einzigartig und die hiesige Diplomatie weltweit beliebt. Das sind Vorteile, auf die keine Firma verzichten kann.

Bräuchte es also eine Schweizer Quote auf Verwaltungs- und Geschäftsleitungsstufe? Nein, das wäre nicht zielführend. Etwas anders sieht es höchstens bei Firmen aus, die hierzulande politisch stark verflochten sind, Stichwort Banken. Da macht es Sinn, Schweizerinnen und Schweizer an der Spitze zu haben. Fliessen ein öffentliches Interesse ins Geschäftsmodell ein, liegt eine Staatsbeteiligung vor, oder ist es eine systemrelevante Firma, dann ist es für Ausländerinnen und Ausländer einerseits enorm aufwendig, die hiesigen Gepflogenheiten kennenzulernen. Andererseits hilft es der Akzeptanz sowie der Sichtbarkeit im Land, wenn eine Person in Führungsposition der Schweizer Sprachen mächtig ist und die Kultur versteht.

Doch trotz der Schweizer Verschachtelung gilt auch hier: Am Schluss gehören die Besten in die Führungspositionen. Qualifikation vor Nationalität.