

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

NOVEMBER 2024

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER **10**

Liebe Leserin, lieber Leser

Der Titelbeitrag beleuchtet die Faktoren hinter der Lohnentwicklung und mögliche Modelle für eine gerechtere Bezahlung.

Der zweite Beitrag erklärt, wer in der Schweiz Anspruch auf Familienzulagen hat und welche Voraussetzungen dafür gelten.

Im dritten Beitrag geht es um die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende in der Schweiz und die speziellen Regelungen für Breitensportvereine. Schliesslich wird anhand konkreter Beispiele gezeigt, worauf bei der korrekten Ausstellung von Lohnausweisen zu achten ist.

Der letzte Beitrag bietet einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Schritte und Meldepflichten, die bei der Gründung einer Firma zu beachten sind.

C. Seffinga

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:
Zukunft der Löhne Seite 1
- Best Practice:
Familienzulagen Seite 4
- Aktuell:
Änderung UW Seite 6
- Best Practice:
FAQ Seite 8
- Top-Thema:
Meldepflichten Seite 10

Wie viel sollten wir verdienen?

Welche Faktoren beeinflussen die Löhne, und wie könnten sie sich in Zukunft verändern? Dieser Artikel beleuchtet die aktuellen Herausforderungen und mögliche Chancen einer Neuordnung der Lohnstrukturen.

■ Von Pascal Huber

Staatsangestellte bei Bund, Kanton und Gemeinden verdienen zu gut. Lehrpersonen, insbesondere auf Kindergarten- und Primarstufe verdienen nach wie vor viel zu wenig, und unser Lohnsystem führt dazu, dass immer weniger junge Leute eine Berufslehre absolvieren respektive auf dem erlernten Beruf langjährig weiterarbeiten. Stattdessen studieren immer mehr junge Erwachsene und tragen so weiter zur Akademisierung bei. So oder ähnlich die Schlagzeilen der letzten Mo-

nate und Jahre. Löhne polarisieren und führen zu Diskussionen in unserer Gesellschaft. Eigentlich logisch, denn jeder von uns ist selbst davon betroffen und hat eine Meinung dazu. Nicht selten beinhaltet diese, dass man doch persönlich viel zu wenig verdient für die Arbeit, die man leistet – zumindest im Vergleich mit anderen.

In diesem Artikel gehen wir dem Thema Lohn nach. Wobei ich Sie gleich enttäuschen muss:

Die Frage, was ein fairer Lohn ist und wie viel Sie in fünf, zehn oder zwanzig Jahren verdienen werden, kann kaum beantwortet werden. Vielmehr wollen wir diskutieren, wodurch Löhne heute und in Zukunft beeinflusst werden und welche Chancen diese Entwicklungen unserer Gesellschaft bieten, wenn wir bereit dazu sind, bestehende Lohnstrukturen zu überdenken. Es geht also darum, wie die Höhe unserer Löhne in Zukunft festgelegt und definiert werden könnten.

Löhne heute – wie kommen sie zustande?

Vereinfacht dargestellt können wir relativ schnell erkennen, dass Löhne in der Privatwirtschaft heute grob von vier Faktoren abhängen, wobei deren Einfluss auf die Lohnhöhe absteigend ist.



Der erste, einflussreichste und übergeordnetste Faktor ist die **finanzielle Wertschöpfung**, die in einer Branche respektive in einem Unternehmen durch menschliche Arbeit generiert werden kann. Diese Tatsache erklärt, warum im Bank- oder Versicherungswesen generell höhere Löhne bezahlt werden als im Detailhandel oder in der Logistik. Damit ist aber auch zu erklären, warum Fussballer so viel verdienen.

Der zweiteinflussreichste Faktor ist das **Ausmass der Verantwortung** in der Funktion. Diesen Aspekt müssen wir etwas genauer beleuchten: Wie nämlich wird Verantwortung denn definiert? Geht es um lohnrelevante Aspekte, versteht sich unter Verantwortung die Auswirkung von Fehlern auf das Gesamtunternehmen in einem bestimmten Job. Führt ein Fehler in meinem Aufgabenbereich dazu, dass der Arbeitgebende viel Geld verliert, einen hohen Imageschaden davonträgt, oder wirkt sich ein Fehler in meiner Funktion auf das Unternehmen kaum aus? Entsprechend kann begründet werden, warum ein Sachbearbeiter weniger verdient als ein Geschäftsführungsmittglied. In diesen zweiten Faktor fliesst auch ein, welches Ausbildungsniveau jemand mitbringt. Denn umso höher die zu tragende Verantwortung ist, umso höher ist im allgemeinen Verständnis die Anforderung an das Ausbildungsportfolio der entsprechenden Person, um mit der Verantwortung richtig umzugehen.

Der dritte Faktor besteht aus dem Einfluss von **äusseren** Gegebenheiten und Trends, die auf Arbeitgebende respektive den Arbeitsmarkt wirken. Oder einfach – es geht um Angebot und Nachfrage. Diesem dritten Faktor muss zurzeit eine sehr hohe Bedeutung zugemessen werden. In einer Zeit, in der Fachkräfte so knapp wie nie zuvor sind und zusätzlich die Anforderungen an die vorhandenen Kompetenzen an Arbeitnehmende weiter steigen, verschieben sich die Machtverhältnisse. Arbeitnehmende können höhere Löhne verlangen, wenn weniger Bewerbende für dieselbe Stelle zur Verfügung stehen. Damit lässt sich erklären, warum es aktuell vorkommt, dass junge Leute mit wenig Berufserfahrung die Löhne von erfahrenen und langjährigen Mitarbeitenden in der gleichen Funktion übertreffen.

Der vierte Faktor – und somit auch jener mit den geringsten Auswirkungen – sind **individuelle und personenabhängige Faktoren wie Leistung oder Verhandlungsgeschick**. Ganz einfach – wer besser verhandelt oder später schlicht einen besseren Job macht, hat in der Lohnfrage mehr Argumente und somit Vorteile.

Etwas anders kommen die Löhne bei Staatsangestellten zustande: Berücksichtigt man die vier Faktoren, würden Staatsangestellte nichts oder kaum etwas verdienen. Der Grund dafür liegt im ersten Faktor: Hier handelt es sich um Aufgabenbereiche, die keine oder eine geringe finanzielle Wertschöpfung mit sich bringen, weshalb sie in vielen Fällen erst durch den Staat übernommen werden. Da der Staat aber auf dem Arbeitsmarkt mit der Privatwirtschaft konkurriert, müssen die Löhne marktüblich gestaltet werden. Deshalb sorgt das politische System dafür, dass der erste Faktor künstlich geschaffen wird, indem beispielsweise Steuergelder zur Verfügung gestellt werden. Die Faktoren zwei bis vier verhalten sich dann wieder gleich wie in der Privatwirtschaft.

Die vier Faktoren sind nicht abschliessend, natürlich wird der eigene Lohn von weiteren Einflüssen bestimmt. Die bewusst gewählte vereinfachte Darstellung in vier Faktoren hilft uns aber, zu verstehen, wie unser Lohnsystem in der Schweiz heute funktioniert.

Ein bewährtes Lohnsystem, oder doch nicht?

Selbstverständlich kann darüber diskutiert werden, wie fair dieses Lohnsystem ist. Am Ende müssen wir aber festhalten, dass dieses System nicht von jemandem erfunden wurde, sondern sich in einem kapitalistisch funktionierenden Land mit Fokus auf Wachstum und die Steigerung des Wohlstands entwickelte und letztlich etablierte. Auch wenn einzelne Berufsgruppen und Individuen sich benachteiligt fühlen, stehen wir als Volkswirtschaft Schweiz ganz gut da: Wer in der Schweiz einer Arbeit nachgeht, kann in den allermeisten Fällen den eigenen Lebensunterhalt finanzieren und seinem gewünschten Lebensmodell nachgehen. In den wenigen Fällen, in denen der Lohn dafür nicht ausreicht, stehen divers und unterschiedlich organisierte staatliche

Hilfeleistungen zur Verfügung. Als Beispiele dafür können Prämienverbilligungen, Kinder- und Familienzulagen oder Sozialversicherungen wie die IV aufgeführt werden. Zieht man den Medianlohn für eine Vollzeitstelle aus dem Jahr 2022 bei, könnte man annehmen, dass die Schweiz gesamtheitlich gesehen eine funktionierende Lohnstruktur aufweist. Gemäss der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BFS) lag dieser nämlich bei CHF 6788.– brutto und pro Monat.

Ziehen wir ein erstes Fazit: Über faire Löhne kann und wird man immer diskutieren, das ist auch gut so. Wir haben schon immer und werden auch zukünftig ähnlich Schlagzeilen lesen, wonach gewisse Arbeitnehmer:innen gewisser Gesellschaftsgruppen nach und relativ gesehen zu wenig oder zu viel verdienen. Schlussfolgernd aus den bisherigen Ausführungen tut die Schweiz aber gut daran, dafür zu sorgen, dass die Löhne weiterhin durch die genannten Faktoren beeinflusst werden und sich wenig ändern.

Warum wir trotzdem über die Lohnzusammensetzung nachdenken sollten

Ganz so einfach ist es aber nicht. Zum einen ist dieses System darauf ausgerichtet, dass sich die Nachfrage nach Arbeit ungefähr mit dem Angebot an Arbeit deckt. Aktuell stellen wir fest, dass die Nachfrage trotz – oder gerade wegen der Digitalisierung – laufend zunimmt. In einem Land mit gesundem Wirtschaftswachstum ganz normal. Entscheid ist aber nicht nur die quantitative Zunahme der Nachfrage an Arbeit durch Organisationen, sondern auch die qualitative Zunahme. So werden Jobs anspruchsvoller und bedingen komplexere Ausbildungen. Diese Entwicklung ist seit der ersten industriellen Revolution zu beobachten: Mit jeder Effizienzsteigerung wurde die auszurichtende Arbeit auch komplexer. Nehmen Sie einen Handwerker aus dem 16. Jahrhundert und vergleichen Sie seinen Arbeitsalltag mit jenem von heute.

Auf der anderen Seite sinkt das Angebot an Arbeit. Das sehen wir sofort, wenn wir die demografischen Daten analysieren. Aufgrund der laufenden Pensionierungen der Babyboomer-Jahrgänge, welche durch den Einstieg



ins Berufsleben der jungen Gen Z nicht kompensiert werden können, sinkt die Zahl an potenziellen Arbeitnehmenden mehr und mehr.

Genau diese Einflüsse sind mit dem dritten Faktor der Lohnbestimmung gemeint (siehe Kapitel «Löhne heute – Wie kommen Löhne in der Privatwirtschaft heute zustande?»). Sie treiben die Löhne in die Höhe, da Arbeitgeber sich gegenseitig überbieten und einander Talente abwerben, um überleben zu können. Wer nicht mitmacht, hat bald keine (guten) Mitarbeitenden mehr. Wenn Löhne nun aber explodieren, hat dies diverse Auswirkungen: Unternehmen geraten wirtschaftlich unter Druck, finanziell schwächere Organisationen haben kaum Überlebenschancen. Zudem wird es unattraktiver, Verantwortung in Berufen zu übernehmen, die weniger stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Denn damit verbunden ist in den Augen von jungen Generationen immer mehr die Diskrepanz zwischen Geld, welches aufgrund der Steuerprogression sowieso nur versteuert werden muss, langen Arbeitszeiten, viel Verantwortung und hohem Druck, verbunden mit gesundheitlichen Risiken auf der einen Seite und relativ gesehen immer unattraktivere Löhne auf der anderen Seite.

Der Wohlstand wächst in der Schweiz weiter an. Während die älteren Generationen diesen in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts mit Fleiss und Disziplin aufgebaut und eigenhändig erwirtschaftet haben, stehen die jüngeren Generationen vor der Grundsatzfrage, wohin dieser Weg überhaupt führen soll. Überspitzt formuliert: Wollen wir den Wohlstand weiter um jeden Preis erhöhen, in dem wir unsere Gesundheit vergessen, keine Zeit für unsere Kinder haben und weit über 40 Stunden die Woche arbeiten?

Diese Frage führt automatisch dazu, dass Arbeit zwar immer noch als wesentlicher Teil des Lebens angesehen wird, nicht mehr aber als Mittelpunkt. Diese Entwicklung hat nichts damit zu tun, dass «die heutige Jugend» faul ist – viel mehr kommt nun eine Generation in den Arbeitsmarkt, die in einer Zeit aufgewachsen ist, in der alles immer und überall verfügbar ist. Es geht nicht darum, ob etwas gekauft oder konsumiert werden kann aufgrund des Preises, sondern wie schnell etwas verfügbar ist. Viele in der Schweiz können

und wollen es sich heute entsprechend auch leisten, nicht Vollzeit zu arbeiten, da auch ein Teilzeitlohn ausreicht und sich der Wohlstand auf einem hohen Niveau bewegt. Lieber mehr Zeit für Familie, Hobby und Freizeit als noch mehr Geld. Für den Arbeitsmarkt dramatisch, beachtet man den Fachkräftemangel.

Zusammengefasst entsteht also die Situation, dass immer mehr Menschen immer schneller am Punkt sind, genug Geld zu verdienen, um ihrer Lebensvision nachzukommen. Einfach gesagt, weil durch den Arbeits- und Fachkräftemangel gewisse Löhne steigen, das Lohnniveau sehr hoch ist und neue Werte in der Gesellschaft aufkommen, welche die Arbeit nicht mehr als erste und absolut wichtigste Priorität anerkennen. Mit dieser Entwicklung ist der Lohn für viele zunehmend ein weniger starkes Argument, die Ressourcen vollumfänglich in Form einer erwerbstätigen Aufgabe einzusetzen.

Somit werden auch die vier Faktoren, die heute volkswirtschaftlich gesehen die Höhe eines Lohns bestimmen, infragegestellt werden.

Löhne morgen – wie könnten sie zustande kommen?

Wir werden also darüber diskutieren müssen, durch welche Aspekte Löhne zukünftig festgelegt werden sollen und welche volkswirtschaftliche Aufgabe ein Lohn haben wird. Schon heute gibt es verschiedene Ideen, über welche – wenn auch eher noch auf einer ideologischen Ebene – philosophiert wird.

Beispielsweise könnten **Teams** die Löhne der einzelnen Mitglieder selbst bestimmen, während das gesamte Lohnbudget dasselbe wie heute bleibt. In regelmässigen Meetings werden die Löhne fair verteilt. Was unter «fair» verstanden wird, bestimmt das Team alleine. Dieses Modell würde vielen Herausforderungen der heutigen Zeit Rechnung tragen: Die Löhne könnten mehr nach Bedarf verteilt werden. Die Funktion eines Lohns wäre somit eine andere, der Zeit wohl aber angepasster. Wichtige Kompetenzen von Teams und Menschen in der heutigen Arbeitswelt würden gestärkt werden, da das Team gemeinsam Lösungen finden muss, eine hohe Verantwortung trägt und jede:r mitreden kann. Natürlich gibt es auch Fragezeichen: Wie

könnten informelle Machtkonstellationen, Absprachen und Intrigen verhindert werden? Wie viele Regeln braucht es? Soll nur ein Teil des Lohns so bestimmt werden?

Andere Modelle könnten auch politisch basiert sein: Ein **bedingungsloses Grundeinkommen** wird immer wieder und immer regelmässiger diskutiert. In Zeiten, in denen aufgrund der genannten Entwicklungen die klassischen Jobs teilweise durch wichtige, aber freiwillige Arbeit für die Gesellschaft ersetzt werden, entfachen neue Diskussionen über dieses Modell. Die Pflege von kranken Angehörigen, die Nachbarn, die auf meine Hunde schauen, damit ich einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann, oder Vereinsarbeit: Ein bedingungsloses Grundeinkommen würde diese Arbeiten attraktiv machen und stärken. Für Wirtschaft und Gesellschaft ein Mehrwert. Selbstverständlich führt die Finanzierung heute noch zu keinen mehrheitsfähigen Vorstössen. Zieht man die in diesem Artikel beschriebenen Entwicklungen bei, könnte sich dies aber bald ändern. Es gibt auch in der Schweiz bereits interessante Experimente auf freiwilliger Basis, welche die Auswirkungen genauer beleuchten.

Die interessante Frage wird also sein, welchen Zweck ein Lohn morgen erfüllen soll – das Thema wird uns wohl immer mehr beschäftigen.

KEY TAKE-AWAYS



- Löhne in der Privatwirtschaft basieren auf vier Hauptfaktoren: finanzielle Wertschöpfung der Branche, Verantwortungsgrad der Position, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt sowie individuelle Leistung und Verhandlungsgeschick.
- Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führt zu steigenden Löhnen und verschärft den Wettbewerb unter Arbeitgebern.
- Die zentrale Frage für die Zukunft wird sein, welchen Zweck ein Lohn erfüllen soll.



AUTOR

Pascal Huber arbeitet als HR Business Partner & HR Projektleiter. Als Mitgründer und Co-Geschäftsführer der fundamensch GmbH begleitet er ausgebildete Betriebsökonom FH zuvor diverse Unternehmen und Organisationen rund um Herausforderungen wie Fachkräftemangel oder Generationenkonflikte auf dem Weg in die neue Arbeitswelt.