

Vernichtet Arbeitsplätze.



**ZUM SCHÄDLICHEN
MINDESTLOHN**

www.mindestlohn-nein.ch



Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Argumente im Überblick	3
Was die Mindestlohn- Initiative fordert	5
Heutige Situation	7
Erfolgsmodell ermöglicht Wohlstand	9
Argumente gegen schädliche Mindestlöhne	11
• NEIN zum schädlichen Mindestlohn	11
• NEIN zum schweizweiten Mindestlohn	16
• NEIN zum staatlich diktierten Mindestlohn	20

Weitere Infos auf www.mindestlohn-nein.ch

Überparteiliches Komitee «Mindestlohn NEIN»
Postfach 8252, 3001 Bern
info@mindestlohn-nein.ch





Die wichtigsten Argumente im Überblick

NEIN zum schädlichen Mindestlohn

Die Gewerkschaften behaupten, ihre Initiative schütze Angestellte mit tiefen Löhnen. Das Gegenteil ist der Fall: Die Initiative schadet den Schwächeren auf dem Arbeitsmarkt. Internationale Erfahrungen zeigen, dass gerade Berufseinsteiger, Wiedereinsteiger und weniger gut Qualifizierte durch einen hohen Mindestlohn benachteiligt werden. Wo es Mindestlöhne gibt, werden schwächere Arbeitnehmende häufiger durch Maschinen oder durch besser qualifizierte und produktivere Mitarbeitende ersetzt. Besonders betroffen sind Berufseinsteiger. Ihre Chance, den Einstieg ins Berufsleben zu schaffen, schwindet mit einem gesetzlichen Mindestlohn. Wenn Arbeitgeber ohnehin einen Mindestlohn bezahlen müssen, ziehen sie Leute mit Erfahrung vor. Zudem schadet ein Mindestlohn dem hervorragenden schweizerischen Berufsbildungssystem. Der Anreiz eine Lehre zu machen sinkt, wenn man auch ohne Lehrabschluss 4000 Franken verdient. Langfristig ist der wirksamste Schutz vor einem tiefen Einkommen aber eine Ausbildung und nicht ein Mindestlohn. Denn wenn die Jungen aus einer kurzfristigen Optik heraus keine Ausbildung machen, sind sie später vermehrt von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen.

Nicht zuletzt in Randregionen arbeiten viele Frauen in Teilzeitjobs in der Nähe ihres Wohnorts. So können sie ein Zusatzeinkommen für die Familie verdienen. Diese Teilzeitjobs werden mit dem geforderten Stundenlohn von 22 Franken und einer jährlichen Anpassung an die Preis- und Lohnentwicklung gefährdet.

NEIN zum schweizweiten Mindestlohn

In Randregionen sind die Kosten für Mieten, Verpflegung und Dienstleistungen viel tiefer als in Städten wie Zürich, Bern oder Basel. Eine Viereinhalb-Zimmer-Wohnung mit 100 Quadratmetern Wohnfläche kostet im Jura oder im Toggenburg durchschnittlich 1200 Franken pro Monat, während eine vergleichbare Wohnung in Zürich oder Genf um die 3100 Franken kostet. Ein schweizweit geltender Mindestlohn nimmt auf die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten keine Rücksicht. Er unterscheidet auch nicht zwischen verschiedenen Branchen. Dabei ist klar, dass Gewerbler ihren Angestellten nicht so hohe Löhne zahlen können wie eine Pharmafirma. Heute werden diese Unterschiede in branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträgen berücksichtigt. Das Gleiche gilt für die Ausbildung. Es ist ungerecht, wenn eine ausgebildete Fachkraft gleich viel verdient wie ein Schulabbrecher.

Würde der Staat allen Regionen und Branchen den gleichen Mindestlohn aufzwingen, büssen das vor allem die Arbeitnehmer in Randregionen und in Branchen wie dem Gastgewerbe, der Landwirtschaft, der Textilindustrie oder dem Detailhandel. Gewisse Firmen könnten ihre Betriebe aus Kostengründen schliessen oder ins nahe Ausland verlagern. Andere würden personalintensive Arbeiten automatisieren – so wie das heute schon im Detailhandel mit den automatischen Kassensystemen



der Fall ist. Kleinunternehmer würden eher die eigene Arbeitszeit wieder erhöhen, als eine Teilzeitkraft einzustellen. Die schädliche Folge dieser staatlichen Gleichmacherei: weniger Stellen für Leute mit Tieföhnen und ein Lohndruck in Richtung Mindestlohn für alle.

NEIN zum staatlich diktierten Mindestlohn

Heute werden die Löhne gemeinsam zwischen Unternehmern, Angestellten und Gewerkschaften ausgehandelt. Ein gesetzlicher Mindestlohn torpediert diese bewährte Sozialpartnerschaft in den Branchen und Betrieben. Dabei besteht auch die Gefahr, dass vorteilhafte Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen (mehr Ferien, spezielle Bedingungen für Frühpensionierungen oder Weiterbildungen) einem staatlichen Mindestlohn zum Opfer fallen. Das wäre fahrlässig. Denn dank der Sozialpartnerschaft und dem liberalen Arbeitsmarkt ist die Schweiz eines der wohlhabendsten Länder mit rekordtiefer Arbeitslosigkeit.



Was die Mindestlohn-Initiative fordert

Die Volksinitiative «für den Schutz fairer Löhne», die sogenannte Mindestlohn-Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, verlangt zwei Dinge: Einerseits soll der Bund einen nationalen gesetzlichen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde (ca. 4000 Franken pro Monat) festlegen, der laufend an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst wird (Referenzjahr 2011). Der Satz darf dabei nicht geringer sein als derjenige für die Anpassung der AHV-Renten. Andererseits sollen Bund und Kantone die Festlegung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen fördern. Das kann beispielsweise geschehen, indem man die Hürden senkt, um einen GAV für eine Branche allgemeingültig zu erklären.

*Einfache¹ Lohnberechnung: 22 Franken x 42 Stunden
x 52 Wochen = 48'048 Franken : 12 = 4004 Franken*

Die Gewerkschaften wollen mit ihrer Initiative den Druck auf tiefe Löhne mildern und zu mehr Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen beitragen. Für besondere Arbeitsverhältnisse (Lehrlinge, Praktikanten, Behinderte) kann der Bund zudem Ausnahmeregelungen erlassen. Bund und Kantone müssen die Einhaltung des nationalen Mindestlohns sicherstellen.

¹ Wie hoch der Mindestlohn sein wird, ist umstritten. Bereits sind Berechnungen der Gewerkschaften bekannt, die von 23.85 Franken pro Stunde sprechen (vgl. Seite 10).



Der Initiativtext

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

110a Schutz der Löhne (neu)

1. Bund und Kantone treffen Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem Arbeitsmarkt.
2. Sie fördern zu diesem Zweck insbesondere die Festlegung von orts-, berufs- und branchenüblichen Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen und deren Einhaltung.
3. Der Bund legt einen gesetzlichen Mindestlohn fest. Dieser gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als zwingende Lohnuntergrenze. Der Bund kann für besondere Arbeitsverhältnisse Ausnahmeregelungen erlassen.
4. Der gesetzliche Mindestlohn wird regelmässig an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst, mindestens aber im Ausmass des Rentenindex der Alters- und Hinterlassenenversicherung.
5. Die Ausnahmeregelungen und die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohnes an die Lohn- und Preisentwicklung werden unter Mitwirkung der Sozialpartner erlassen.
6. Die Kantone können zwingende Zuschläge auf den gesetzlichen Mindestlohn festlegen.

II. Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt geändert:

Art. 197 Ziff. 8 (neu) 8. Übergangsbestimmung zu Art. 110a (Schutz der Löhne)

1. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 22 Franken pro Stunde. Bei der Inkraftsetzung von Artikel 110a wird die seit dem Jahr 2011 aufgelaufene Lohn- und Preisentwicklung nach Artikel 110a Absatz 4 hinzugerechnet.
2. Die Kantone bezeichnen die Behörde, die für den Vollzug des gesetzlichen Mindestlohnes verantwortlich ist.
3. Der Bundesrat setzt Artikel 110a spätestens drei Jahre nach dessen Annahme durch Volk und Stände in Kraft.
4. Falls innert dieser Frist kein Ausführungsgesetz in Kraft gesetzt wird, erlässt der Bundesrat unter Mitwirkung der Sozialpartner die nötigen Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg.

Heutige Situation

Das heutige Gesetz legt weder einen Mindestlohn noch eine Lohnobergrenze fest. Der Lohn wird in der Schweiz über eine starke und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft festgelegt. So werden Löhne einerseits in Einzelarbeitsverträgen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und andererseits in Gesamtarbeitsverträgen (GAV), die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden, festgelegt. Vor allem Tieflohnbezüger profitieren vom guten Funktionieren der Sozialpartnerschaft und der Gesamtarbeitsverträge. Würde ein Mindestlohn eingeführt, würde das die Sozialpartnerschaft schwächen. Der Spielraum für Verhandlungen und die Verantwortung der Sozialpartner würden abnehmen. Denn die Verhandlungen der Sozialpartner gehen weit über die Festlegung von Löhnen hinaus. So werden beispielsweise auch Ferienansprüche, spezielle Regeln zum Mutterschutz, Kündigungsfristen, Wochenarbeitsstunden, Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung oder Pensionierungsregeln in Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Der Staat greift nicht in die Sozialpartnerschaft ein, respektive nur dann, wenn die Sozialpartner danach verlangen. Das kann beispielsweise sein, wenn Mindestlöhne in einer Branche unterschritten werden oder andere Abmachungen aus dem GAV nicht eingehalten werden.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Der GAV wird zwischen Arbeitgebern oder deren Verbänden und Arbeitnehmern oder deren Verbänden (Gewerkschaften) abgeschlossen. Er regelt den Abschluss der einzelnen Arbeitsverhältnisse und die Lohnnebenleistungen wie Ferien oder auch das Rentenalter für eine Branche, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Der Lohn ist oft ein zentrales Element eines GAV. Der Vertrag regelt aber nicht nur den Mindestlohn, sondern auch dessen Entwicklung gemessen am Dienstalter, der Ausbildung oder der Funktion.

« Es geht ja bei einem GAV nicht nur um den Lohn an sich, ebenso wichtig sind im Gastgewerbe das Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzept und die Frage der Kontrollen. Wir wollen auch hier gleich lange Spiesse für alle und Ordnung in der Branche. Das kann die Mindestlohn-Initiative nicht bieten, sie ist rein auf das Gehalt fixiert. »

Urs Masshardt, Geschäftsleiter
Hotel & Gastro Union²

Die Sozialpartnerschaft in Zahlen			
	2001	2012	
GAV-Abdeckung	39 Prozent 1'218'400 Unterstellte	49 Prozent 1'628'900 Unterstellte	+ 25 Prozent + 34 Prozent
GAV mit Mindestlöhnen	1'079'000 Unterstellte	1'289'600 Unterstellte	+ 20 Prozent
Allgemeinverbindliche GAV-Abdeckung	12 Prozent 386'600 Unterstellte	24 Prozent 793'500 Unterstellte	+ 100 Prozent + 105 Prozent

Quelle: Tieflohnbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco, 2013

² www.hotelgastrounion.ch/de/hgu/artikel/urs-masshardt-der-gav-ist-ein-erfolgsrezept-und-pendelt-sich-nun-ein



GAV werden laufend ausgedehnt

Seit über 100 Jahren wird das System der Gesamtarbeitsverträge mit Erfolg gelebt und ausgebaut. Gerade bei niedrigen und mittleren Löhnen spielt die Sozialpartnerschaft eine wichtige Rolle. Seit 2001 ist der Anteil der einem solchen GAV unterstellten Arbeitnehmenden von 38 auf 49 Prozent gestiegen. Ausserdem hat sich in den letzten fünf Jahren die Zahl der Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen um 19 Prozent erhöht. Heute sind rund 1,3 Millionen Angestellte einem GAV unterstellt. Gerade im privaten Dienstleistungssektor wurden die Mindestlöhne entweder deutlich angehoben (Gastgewerbe, Detailhandel) oder neu verhandelt (Reinigung, private Sicherheit, Tankstellenshops, Apotheken, Wäschereien). Die Zahl der für allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge hat zudem zwischen 1995 und 2012 von 14 auf 72 zugenommen. Das ist ein klares Zeichen, dass die Sozialpartnerschaft auch ohne staatliche Einmischung funktioniert.

Die flankierenden Massnahmen schützen Schweizer Arbeitnehmende

Der Bund setzt verschiedene Mittel ein, um sicherzustellen, dass Zuwanderer die Löhne in der Schweiz nicht drücken. Die sogenannten flankierenden Massnahmen (FlaM) sollen verhindern, dass die geltenden Arbeitsbedingungen und Löhne nicht unterboten werden. Lohndumping wird damit bereits heute ein Riegel geschoben. Existiert in einer Branche kein GAV und kommt es wiederholt zu missbräuchlichen Lohnunterbietungen, kann ein Normalarbeitsvertrag (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Dieser gilt dann für alle Betriebe dieser Branche. Die öffentliche Hand kann zudem bei missbräuchlichen Lohnunterbietungen auch einen GAV leichter allgemein verbindlich erklären, um die Löhne und Mindestarbeitsbedingungen in einer ganzen Branche oder einer Region zu sichern. Diese Bestimmungen gelten dann sowohl für inländische wie ausländische Unternehmen, die Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigen.

Der Bund nimmt den Schutz vor Missbrauch ernst: 2013 hat er deshalb die FlaM ausgebaut, um unter anderem besser gegen Scheinselbstständige vorzugehen. Wenn eine Schweizer Firma von einem Scheinselbstständigen Leistungen erbringen lässt, können die Behörden sie über die Solidarhaftung belangen. Es hat sich gezeigt: Die FlaM wirken und schützen vor missbräuchlicher Lohnunterbietung.

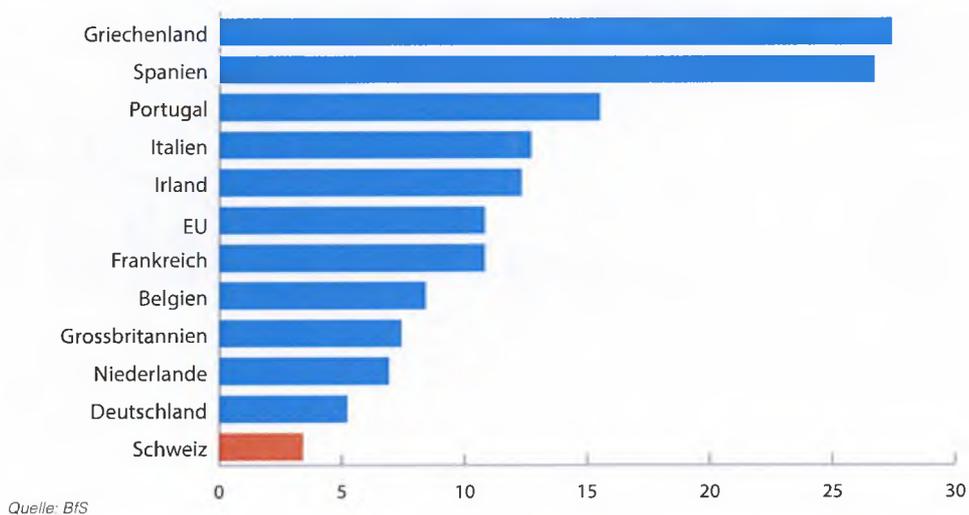
Nach der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative der SVP gelten die FlaM weiterhin, bis die Situation mit der EU geklärt ist. Sie werden vor dem heutigen Hintergrund weder von der Wirtschaft noch von den bürgerlichen Parteien infrage gestellt. Ein weiterer Ausbau von Massnahmen gegen «Lohndumping», wie ihn die Gewerkschaften und linken Parteien jetzt fordern, ist darum überhastet und unnötig.

Erfolgsmodell ermöglicht Wohlstand

Stabile Einkommensverteilung

Die Gewerkschaften behaupten, ihre Initiative schütze Angestellte mit tiefen Löhnen. Der Schweizer Wirtschaftsmotor läuft gut. Im Durchschnitt der letzten Jahre (2001 bis 2011) wuchs das BIP in der Schweiz um 1,8 Prozent pro Jahr und die Zahl der Erwerbstätigen nahm jährlich um 1,2 Prozent zu. So fanden rund 530'000 Personen zusätzlich eine Arbeit. Im internationalen Vergleich hat die Schweiz eine der tiefsten Arbeitslosenquoten und eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung (2010 bei 82,2 Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren). Die Arbeitslosigkeit betrug im Dezember 2013 3,5 Prozent, die Jugendarbeitslosigkeit hat im Vergleich zum Vorjahr sogar abgenommen und beträgt 3,4 Prozent. Der Schweiz gelingt es ausserdem sehr gut, auch weniger qualifizierte oder wenig produktive Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese gute Position konnte die Schweiz auch während der Krise halten.

Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich (Januar 2013)

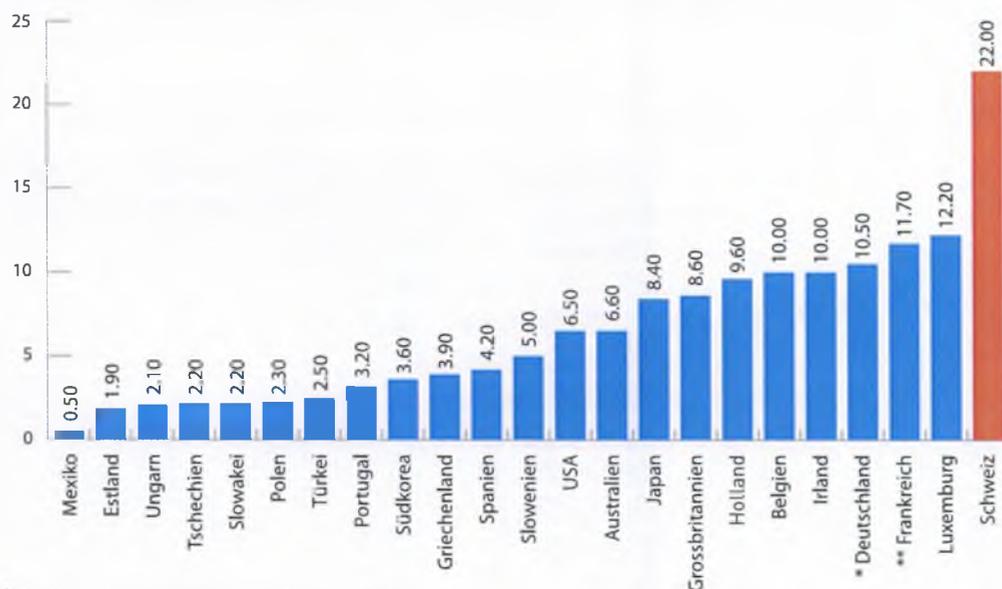


Die Einkommen in der Schweiz sind schon seit vielen Jahrzehnten sehr stabil verteilt. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen, dass die untersten zehn Prozent der Löhne zwischen 1998 bis 2009 um durchschnittlich 1,4 Prozent pro Jahr gestiegen sind. Somit sind sie leicht stärker gestiegen als der Medianlohn (die Hälfte der Lohnempfänger verdient weniger, die andere Hälfte mehr als diesen Betrag), der um 1,3 Prozent zunahm. Eine «Lohnschere», wie sie von der politischen Linken oft propagiert wird, existiert nicht. Die Ausreisser einiger sehr hoher Löhne verfälschen zwar das Bild in der öffentlichen Wahrnehmung, die Verteilung der verfügbaren Einkommen ist aber heute gar ausgeglichener als vor zehn Jahren.

Es droht der weltweit höchste Mindestlohn

Spitzenreiter in Europa ist Luxemburg mit einem Mindestlohn von rund 12 Franken pro Stunde. Unsere deutschen Nachbarn diskutieren über einen Stundenlohn von umgerechnet 10.50 Franken. In der Schweiz fordern die Gewerkschaften aber einen Mindestlohn von 22 Franken. Das ist weltweiter Rekord und würde sich im internationalen Wettbewerb bestimmt nicht zugunsten der Schweiz erweisen. Auch kaufkraftbereinigt läge der Schweizer Mindestlohn um 36 Prozent über demjenigen von Luxemburg.³ Ein Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde würde ausserdem 64 Prozent des Medianlohnes entsprechen. Auch in relativer Hinsicht wäre der Mindestlohn damit sehr hoch angesetzt. In Frankreich, das in Europa den höchsten relativen Mindestlohn kennt, liegt dieser bei 60 Prozent des Medianlohnes. Die Nachbarländer Italien und Österreich sowie die Länder Skandinaviens kennen wie die Schweiz keinen generellen gesetzlichen Mindestlohn.

Mindestlöhne ausgewählter OECD-Staaten in Schweizer Franken



* Das Verhandlungsergebnis der neuen Regierung: 8,5 Euro

** Angepasster Mindestlohn per 1. Januar 2014: 9,53 Euro Wechselkurse vom 13. November 2013

Quelle: OECD 2013

Tatsächlicher Mindestlohn liegt – aus Sicht der Gewerkschaften – sogar massiv über 22 Franken

Die Initianten rechnen bereits heute mit einem erheblich höheren Mindestlohn, als er in der Verfassung festgeschrieben werden soll. Sie rechnen mit einem Zuschlag von 8,33 Prozent für die vier gesetzlichen Ferienwochen. Der Mindestlohn liegt dann bei 23,85 Franken pro Stunde. Bei einer 42-Stunden-Woche wären das dann bereits 4340 Franken.

Völlig unklar ist die tatsächliche Umsetzung der Volksinitiative. Die Landwirte, Gastro-Suisse und auch hotelleriesuisse befürchten einen noch höheren effektiven Mindestlohn. Das weil die Wochenarbeitszeit nicht 42 Stunden, sondern in der Gastronomie und Hotellerie 45 Stunden oder in der Landwirtschaft sogar 55 Stunden betragen kann. Unklar ist auch, wie mit den weiteren Feiertagen und allenfalls einem 13. Monatslohn – den heute bereits gewisse GAV vorsehen – in der Ausführungsgesetzgebung umgegangen wird.

Beispiel: Der Schweizerische Bauernverband befürchtet im schlechtesten Fall einen Mindestlohn von monatlich 5258 Franken – einen Betrag, den viele Landwirte nicht einmal für sich selbst beanspruchen können. GastroSuisse befürchtet einen effektiven Mindestlohn von bis zu 26,95 Franken.

³ Tieflohnbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco, 2013

⁴ «Gewerkschafter rechnen anders. Grosser Streit um kleine Löhne», «Blick» vom 22. Februar 2014



Argumente gegen schädliche Mindestlöhne

NEIN zum schädlichen Mindestlohn

Die Wirkung der Mindestlohn-Initiative ist schnell zusammengefasst: Sie schadet den Angestellten am meisten, denen sie vorgibt zu helfen. Internationale Beispiele zeigen, dass Tieflohnbezüger die Folgen eines gesetzlichen Mindestlohns am stärksten zu spüren bekommen.

Berufseinsteigern keine Steine in den Weg legen

Die Schweiz hat heute eine im internationalen Vergleich sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Das duale Berufsbildungssystem hat sich bewährt und bietet vielen jungen Menschen einen guten Berufseinstieg. Gerade nach einer Lehre bieten Stellen mit eher tiefen Löhnen gute Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, wie man sie sonst kaum auf der Welt findet. Junge Menschen können so rasch an Berufserfahrung und Produktivität gewinnen. Der Lohn entwickelt sich mit ihren neu erworbenen Fähigkeiten meist rasch nach oben. Die Initiative ist deshalb kontraproduktiv.

Der Tieflohnbericht des Seco zeigt dies gut auf. Während rund 23 Prozent der unter 25-Jährigen weniger als 22 Franken verdienen, sind es bei den über 25-Jährigen nur noch neun Prozent. Ein tiefer Einstiegslohn ist also noch kein Indiz, dass sich ein junger Mensch beim Lohn nicht weiterentwickeln kann. Ausserdem wohnen viele junge Berufseinsteiger noch bei den Eltern und haben entsprechend weniger finanzielle Verpflichtungen als ältere Arbeitnehmende. Würde nun aber ein staatlicher Mindestlohn eingeführt, würde das gerade die Jungen hart treffen. Denn sie müssten sich beim Berufseinstieg bei gleichem Lohn gegen Bewerber mit mehr Erfahrung durchsetzen und hätten dadurch weniger Chancen, den Einstieg zu schaffen.

Die Folgen wären Verhältnisse wie in Frankreich, wo Junge oft nur noch als Praktikanten zu tiefen Löhnen (weil diese vom Mindestlohn ausgeschlossen sind) oder gar nur temporär angestellt werden. Im Arbeitsleben Fuss zu fassen und sich weiterzuentwickeln, ist so sehr schwierig. Auch für Studierende hätte ein fixer Mindestlohn weitreichende Folgen. Meist verdient man mit einem flexiblen Studentenjob nicht das grosse Geld. Für die laufenden Kosten wie das WG-Zimmer, die Semestergebühren und Verpflegung sind solche Stellen aber wichtige Einnahmequellen. Mit einem Mindestlohn könnten viele Arbeitgeber auf Teilzeitkräfte zurückgreifen, die flexibler sind als Studenten. Ein Teil dieser Jobs würde gar nicht mehr angeboten. Studenten würden ihre Jobs verlieren und müssten ihre Ausbildung anders finanzieren.

Mindestlohn macht Anreiz zur Ausbildung zunichte

Das schnelle Geld setzt falsche Anreize. Die Verlockung ist gross: Verdient ein Ungelernter gleich 4000 Franken, könnten Jugendliche sich vermehrt gegen eine Ausbildung entscheiden. Im ersten Moment würden sie für ihre Verhältnisse viel Geld verdienen, aber nach ein paar Jahren doch in der Armutsfalle landen. Das ist gefährlich, denn eine Ausbildung nachzuholen, wenn man sich erst einmal an einen gewissen Lebensstil gewöhnt hat, ist schwierig. Vor allem für Personen aus bildungsfernen Schichten wird die Initiative zum Bumerang. Sie werden sich weniger aus- und weiterbilden und so die Chance verpassen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Denn sinkt die Ausbildungsbereitschaft, erhöht sich bei niedrig und unqualifizierten Arbeitskräften auch das Risiko von Arbeitslosigkeit. Es ist darum kontraproduktiv, wenn man mit einem Mindestlohn, der auch für Ungelernte gilt, falsche Anreize setzt.

«*Mit einem Mindestlohn bleiben Junge und Wiedereinsteiger auf der Strecke.*»

Fabienne Beyerle,
Berufsschullehrerin, Basel



Frauen werden beim Wiedereinstieg ausgebremst

Ein Mindestlohn könnte gerade die Position von Frauen in gewissen Branchen und Regionen schwächen, die Teilzeit arbeiten oder wieder ins Berufsleben einsteigen möchten. Gerade nach einer längeren Pause ist es für viele Frauen wichtig, im Arbeitsleben wieder Tritt fassen zu können. Viele Frauen arbeiten auch Teilzeit, weil sie ihre Zeit damit flexibler einteilen können. Viele von ihnen sind froh, wenn sie ein Zusatzeinkommen haben. Werden die Arbeitgeber aber zu einem Mindestlohn gezwungen, werden sie sich aus finanziellen Gründen zweimal überlegen, jemanden einzustellen oder Rationalisierungsmassnahmen einzuleiten. Gerade in ländlichen Regionen und in gewissen Branchen, die heute bereits eher tiefe Löhne bezahlen, dürfte dies der Fall sein. Die Frauen hätten damit das Nachsehen. Einerseits fehlt dann der vielleicht dringend benötigte Zusatzverdienst und andererseits wird der Wiedereinstieg schwieriger. Ein klassisches Eigengol.



Leistungsschwache und Langzeitarbeitslose würden ausgemustert

Nach einem persönlichen Schicksalsschlag oder nach einer langen Krankheit sind viele Arbeitnehmende auf flexible Teillohnmodelle angewiesen, um langsam wieder den Berufseinstieg zu schaffen. Mit solchen Modellen geben viele Arbeitgeber schwer vermittelbaren Personen eine zweite Chance. Dies ist nur möglich, wenn die Löhne an die erbrachte Leistung angepasst werden können und von der Sozialhilfe ergänzt werden. Mit einem staatlich diktierten Mindestlohn fallen nicht nur solche Personen durch alle Maschen. Auch Leistungsschwache, die heute durch eine Anlehre in einen Beruf einsteigen und danach etwas weniger verdienen, würden die Folgen der Initiative zu spüren bekommen. Sie können heute problemlos in einem Betrieb eingebunden werden und landen nicht in der IV oder einer Behindertenwerkstatt. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde das zweifelsohne ändern.

Personen mit sehr tiefen Qualifikationen oder mit Migrationshintergrund, die keine unserer Landessprachen beherrschen, werden durch einen Mindestlohn ebenfalls benachteiligt. Sie werden isoliert, wenn die Arbeitnehmer aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns lieber auf produktivere und besser ausgebildete Angestellte setzen. Das ist der falsche Weg, denn nur eine Arbeitsstelle bietet Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung.

Jobkiller Mindestlohn

Ein gesetzlicher Mindestlohn würde die Desindustrialisierung der Schweiz stark beschleunigen. Stellen im Tieflohnbereich, die nicht mehr genug Wertschöpfung generieren, werden ausgelagert oder durch Automatisierung von Betriebsabläufen wegrationalisiert. Besonders Branchen, deren Lohnkosten gemessen an den Gesamtkosten hoch sind, würden Arbeitsstellen abbauen. Dass das alles keine leeren Drohungen sind, zeigen die automatisierten Kassensysteme im Detailhandel, viele neue Maschinen in der Herstellung von Gütern, die verlängerte Werkbank von Schweizer Unternehmen im Ausland oder auch das Verschwinden des Tankwarts an der Tankstelle. Ein gesetzlicher Mindestlohn vernichtet Arbeitsplätze.

« Sind Mindestlöhne zu hoch, verschwinden Arbeitsplätze für weniger qualifizierte Arbeitnehmer. »

Bernd Schips, emeritierter Direktor
der Konjunkturforschungsstelle
der ETH Zürich (KOF)⁵

Mehr Einfluss der Gewerkschaften – mehr Sockelarbeitslosigkeit

Zwischen dem Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnbildung und der Höhe der Sockelarbeitslosigkeit kann ein Zusammenhang festgestellt werden. Je grösser der Einfluss der Gewerkschaften ist, desto höher fällt die Sockelarbeitslosigkeit aus. Frankreich oder Spanien sind gute Beispiele dafür. Dort werden bis zu siebzig Prozent aller Löhne von den Gewerkschaften ausgehandelt. Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitskräfte ist allerdings viel geringer. Da die Arbeitgeber gleichzeitig schlecht organisiert sind, werden zu hohe Lohnforderungen durchgesetzt. Die Arbeitslosigkeit steigt folglich.⁶

⁵ «Aargauer Zeitung», 3. März 2014

⁶ Kurt Schilltknecht, «Arbeitsmarkt in Ketten», «Weltwoche», 23. Januar 2014

KMU leiden besonders unter staatlichem Lohndiktat

Der Bäcker, der Florist, die Angestellte in der Chemischen Reinigung, der Coiffeur, die Putzkraft oder auch die Angestellte im Beautysalon: Sie alle sind in Kleinbetrieben tätig. Für sie bedeutet ein staatlicher Mindestlohn einen tiefen Einschnitt in ihre Lohnstruktur. Dabei sind zwei Szenarien möglich: Erhöhung gewisser anderer Löhne nach Einführung des Mindestlohns oder aber eine nivellierende Wirkung des Mindestlohns auf die bisherigen Löhne.

1. Lohngefüge anpassen: Allenfalls müsste das gesamte Lohngefüge in einer Firma oder einer Branche angehoben werden. Denn wenn der Ungelernte monatlich rund 4000 Franken bekommen muss, wird sich eine ausgebildete Fachkraft mit mehr Erfahrung nicht nur mit wenig mehr zufrieden geben. Die Löhne sämtlicher Angestellten müssten erhöht werden – und das in einem Hochlohnland wie der Schweiz. Dieser Dominoeffekt ist gerade für kleine Unternehmen kaum finanzierbar oder nur über höhere Preise zu meistern.
2. Nivellierung: In Frankreich konnte beobachtet werden, dass sich die Löhne dem Mindestlohn angeglichen haben. Der Mindestlohn wird zum neuen Referenzlohn. Dadurch kommt es zu einer Nivellierung der Löhne nach unten. Bei einer Neuanstellung wird gerade mal eben der Mindestlohn geboten, Marktlöhne werden so per Gesetz runtergedrückt. Das ist nicht im Interesse der Arbeitnehmenden.

Höherer Mindestlohn = höhere Preise

Die Rechnung ist schnell gemacht. Muss ein Arbeitgeber seinen Angestellten mehr bezahlen, wird er das auf die Preise seiner Produkte und Dienstleistungen umwälzen. In vielen Branchen sind also höhere Preise zu befürchten. Die Folge: Wir alle müssten beispielsweise beim Coiffeur oder beim Bäcker mehr bezahlen. Steigt das Preisniveau in der Hochpreisinsel Schweiz noch mehr, nimmt der Einkaufstourismus ins benachbarte Ausland weiter zu. Das gefährdet Arbeitsplätze in der Schweiz zusätzlich.

Mindestlöhne führen zu Schwarzarbeit

Ein gesetzlicher Mindestlohn wird tiefe Löhne nicht aus der Welt schaffen. Vielmehr muss befürchtet werden, dass Tieflohnstellen in die Schattenwirtschaft abgedrängt werden. Denn eine Coiffeuse, ein Gärtner oder eine Putzfrau können ihre Dienstleistungen ohne Mühe auch unter der Hand anbieten. Dienstleistungen, die an den Standort Schweiz gebunden sind, und Branchen mit einem hohen Tieflohnanteil sind besonders anfällig für den Schwarzmarkt. Damit gehen wichtige Einnahmen bei den Steuern und den Sozialversicherungen verloren. Besonders im Tessin wären die Folgen eines viel höheren Lohnniveaus als in Italien fatal. Die Schwarzarbeit durch Grenzgänger, die für die Hälfte des Lohns arbeiten, dürfte stark zunehmen. Deutsche Wirtschaftsprofessoren haben berechnet, dass die Einführung eines Mindestlohns die Schwarzarbeit in Deutschland um drei bis vier Milliarden Euro erhöhen würde. Das schadet den Arbeitnehmenden und den Sozialversicherungen und kann für die Schweiz keine Lösung sein.

Falsches Rezept gegen Armut

Die Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zeigt, dass nur ein kleiner Teil der Tieflohnbezüger arm ist. Im Jahr 2006 waren es 13 Prozent. Armut trifft in den meisten Fällen Rentenbezüger und Arbeitslose und nicht Tieflohnbezüger. Arbeit ist also der beste Schutz gegen Armut. Tieflohnbezüger sind zudem meist nicht die einzigen Arbeitstätigen im Haushalt. So zeigt die Studie des Seco, dass ein Drittel der Tieflohnbezüger sehr jung ist und noch bei den Eltern wohnt. Zweiverdienerhaushalte haben neben dem Tieflohneinkommen meist noch ein zusätzliches Einkommen. Ginge einer der Arbeitsplätze aufgrund der Mindestlohn-Initiative verloren, würde es diese Familien besonders hart treffen. Alleinerziehenden, die von Armut betroffen sind, würde der Mindestlohn aber kaum helfen. Sie wären nach wie vor auf Sozialleistungen angewiesen.

Insgesamt kann festgehalten werden: Wer keine Arbeitsstelle hat, ist mit einem fünffach höheren Armutsrisiko konfrontiert. Zudem gewährleistet die Integration im Arbeitsmarkt oft auch die soziale Integration und ist damit von übergeordneter Bedeutung.

Weltweit höchster Mindestlohn zieht ausländische Arbeitnehmer an

Mit einem gesetzlichen Stundenlohn von 22 Franken würde die Schweiz ein falsches Signal an Arbeitnehmer aus dem Ausland aussenden, die in ihren Heimatländern oft deutlich weniger verdienen. Frankreich ist da ein gutes Beispiel. Der Mindestlohn liegt dort bei umgerechnet 11.60 Franken, der Medianlohn bei 18 Franken. Mit einem Mindestlohn von 22 Franken würden die tiefsten Schweizer Löhne also deutlich über dem liegen, was die Hälfte der französischen Angestellten verdient. Bei den Deutschen verdienen gar 70 Prozent weniger als 4000 Franken. Bei diesen Zahlen wird kaum jemand bestreiten, dass der hohe Schweizer Mindestlohn eine Sogwirkung haben wird. Entsprechend würden Schweizer Arbeitnehmende mit geringen Qualifikationen oder wenig Erfahrung in die Arbeitslosigkeit gedrängt. Die Grenzgängerproblematik würde unnötig angeheizt, denn in Grenzregionen werden die Auswirkungen am deutlichsten sein. Es ist unverantwortlich, mit solchen Experimenten den Standort Schweiz und unsere Arbeitsplätze zu gefährden.

Fazit: Die Initiative entpuppt sich damit als sozialpolitischer Bumerang, denn sie erschwert die Arbeitsmarktintegration durch eine starre Lohnhürde. Wichtige Stellen für Berufseinsteiger oder Teilzeitmitarbeiter im Tieflohnbereich könnten ausgelagert oder wegrationalisiert werden. Die Folge ist eine höhere Arbeitslosigkeit gerade bei Tieflohneempfängern. Die Kosten bleiben an den Gemeinden und Kantonen hängen. Sie müssen mehr Arbeitslosen- und Sozialhilfebeiträge ausrichten. Die Initianten erreichen mit ihrem Vorhaben also genau das Gegenteil dessen, was sie heute anstreben.

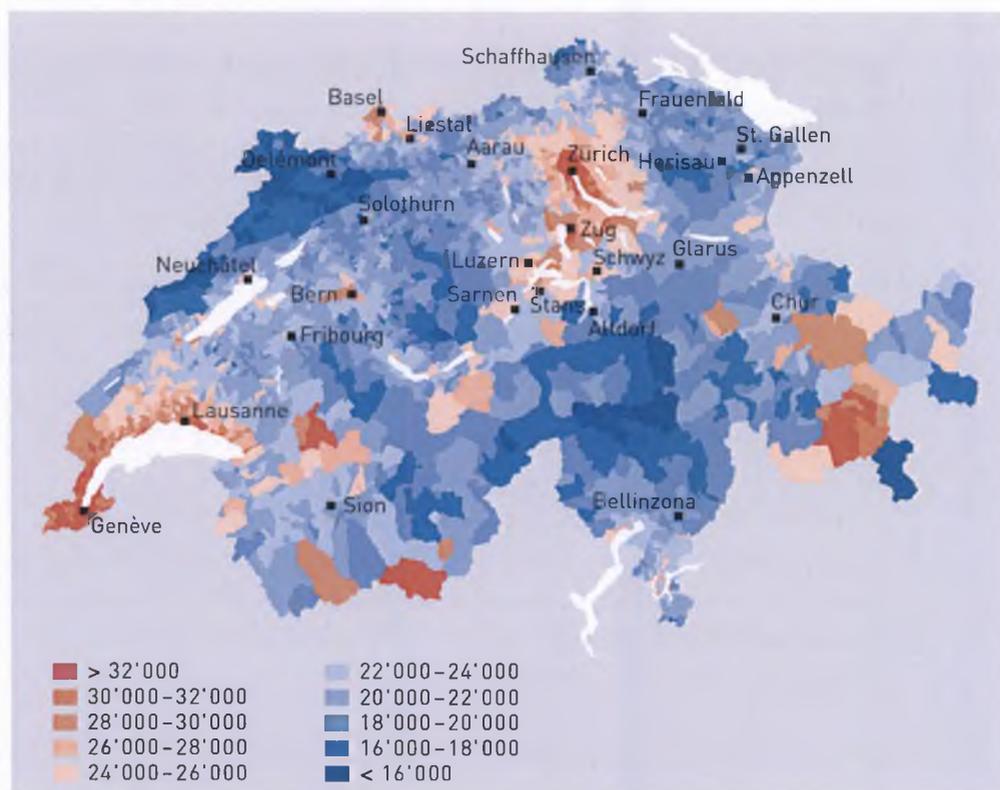
NEIN zum schweizweiten Mindestlohn

Löhne im Tessin und in Zürich kann man nicht in einen Topf werfen

Die Einführung eines nationalen Mindestlohns würde den Schweizer Arbeitsmarkt stark umkrempeln. Denn in der Schweiz gibt es keinen einheitlichen Arbeitsmarkt. So ist das Angebot an Arbeitsplätzen und deren Nachfrage beispielsweise in Zürich und im Jura sehr unterschiedlich. In strukturschwachen Regionen oder auch Grenzregionen werden darum oft niedrigere Löhne bezahlt. Sonst wären die Regionen und ihre Unternehmen kaum konkurrenzfähig. Auch die Lebenshaltungskosten (Miete, Krankenkasse, Dienstleistungen etc.) sind in Randregionen tiefer. Der Angestellte kann sich also mit seinem Lohn im Tessin mehr leisten als der Basler mit dem gleichen Lohn. Auf all diese Umstände nimmt ein schweizweit geltender Mindestlohn keine Rücksicht.

Durchschnittliche Jahresmiete einer 4-Zimmer-Wohnung

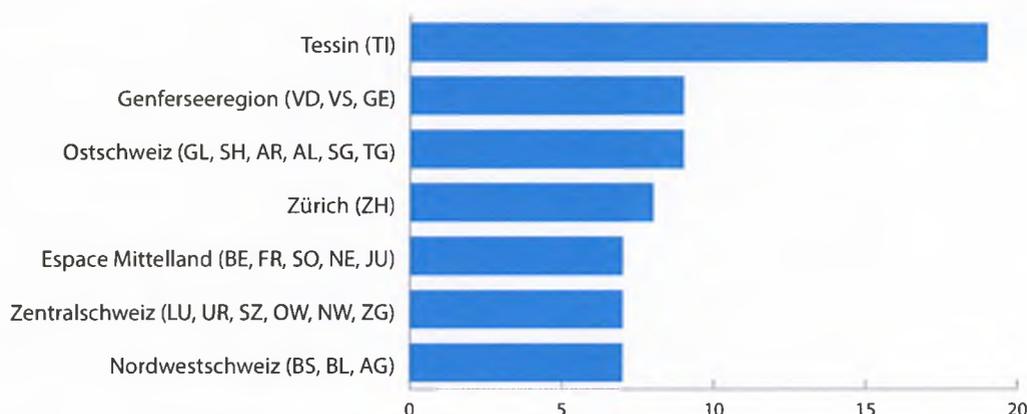
Mit mittlerem Ausbaustandard; ohne Nebenkosten; in CHF; 1. Quartal 2011



Quelle: Wüest & Partner, Credit Suisse Economic Research, Geostat

Auch der Tieflohnbericht des Seco zeigt, dass der Kanton Tessin mit 19 Prozent Tieflohnstellen (als Tieflohn wurde in dieser Studie ein Wert von unter 22 Franken, wie ihn die Gewerkschaften fordern, angenommen) einen mehr als doppelt so hohen Anteil ausweist wie die Genferseeregion oder die Ostschweiz mit rund neun Prozent. Im Tessin handelt es sich aber weniger um eine besonders ausgeprägte Lohnungleichheit, sondern vielmehr um ein im Vergleich zur restlichen Schweiz generell tieferes Lohnniveau und auch tiefere Lebenshaltungskosten. In den übrigen Gebieten der Schweiz liegt der Wert bei durchschnittlich sieben bis acht Prozent.

Anteil an Stellen mit einem Stundenlohn unter 22 Franken nach Grossregionen



Quelle: BFS/LSE, Auswertung Seco

Die Krux eines nationalen Mindestlohns ist also folgende: Er müsste sich entweder an den Hochlohn- oder den Niedriglohnregionen orientieren. Im ersten Fall wäre er für heutige Niedriglohngebiete ein sehr grosser Sprung und damit kaum verkraftbar. Die Folge wäre eine erhöhte Arbeitslosigkeit und eine starke Einbusse an Wettbewerbsfähigkeit. Im zweiten Fall würde der Mindestlohn kaum die von den Initianten erhoffte Wirkung zeigen, da er in Zentrumsregionen nicht greift.

« Wenn diese Unternehmen nicht 4000 Franken zahlen können, dann sollen sie in die Lombardei ziehen. »⁸

Gewerkschafter und SP-Nationalrat
Corrado Pardini

Branchen wissen am besten, welche Löhne für sie angemessen sind

Ein nationaler Mindestlohn nimmt keinerlei Rücksicht auf die Eigenheiten der verschiedenen Branchen. Dabei ist klar, dass ein Restaurantbesitzer seinen Angestellten nicht gleich viel zahlen kann wie eine Pharmafirma. Heute werden diese Unterschiede in branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträgen berücksichtigt. Denn die Sozialpartner innerhalb der Branche wissen am besten, welche Besonderheiten berücksichtigt werden müssen. Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie berufsbezogene Weiterbildungen, Ruhezeitenregelungen etc. können so auf einzelne Berufe und Branchen abgestimmt werden. So können von den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (oder ihren Verbänden) massgeschneiderte Lösungen entwickelt werden, die von beiden Seiten getragen werden. Das widerspiegelt sich auch im sehr hohen Arbeitsfrieden in der Schweiz.

⁸ «Wochenzeitung» (WOZ) vom 9. Januar 2014



Beispiel: Der neue GAV der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM)

Am 1. Juni 2013 wurde der neue GAV der MEM-Industrie unterzeichnet. Er bringt den Angestellten deutliche Verbesserungen. Neu sind im GAV auch Mindestlöhne definiert. Diese sind regional nach starken, mittleren und schwachen Wirtschaftsregionen abgestuft. Die jeweiligen Untergrenzen betragen 3850 Franken, 3600 Franken und 3300 Franken. Weiter besteht die Verpflichtung, qualifizierten Angestellten ein angemessen höheres Salär auszurichten – mindestens 300 Franken, falls sie eine entsprechende Funktion bekleiden, ihre fachlichen Kenntnisse umsetzen, ihre Aufgaben erfüllen, mehrjährige Berufserfahrung haben, aufgabenrelevante Qualifikationen erworben und fachliche Weiterbildungen bestanden haben. Der GAV sieht zudem Verbesserungen im Bereich der Work-Life-Balance vor: einen Vaterschaftsurlaub von einer Woche, die Förderung flexibler Arbeitsmodelle wie Job Sharing, die Stärkung der Berufsbildung sowie die Förderung von Mitarbeitenden, insbesondere Auszubildenden und Frauen. Diese massgeschneiderte Lösung haben auch die Gewerkschaften mit unterzeichnet. Jetzt werden solche Verträge mit einer staatlichen Zwängerei infrage gestellt. Insgesamt kann festgehalten werden: Wer keine Arbeitsstelle hat, ist mit einem fünffach höheren Armutsrisiko konfrontiert. Zudem gewährleistet die Integration im Arbeitsmarkt oft auch die soziale Integration und ist damit von übergeordneter Bedeutung.

Rechtssicherheit bedroht

Die Mindestlohn-Initiative greift unmittelbar in die Lohnstruktur vieler Branchen ein, die einen GAV unterzeichnet haben. So lässt sie beispielsweise offen, ob in den geforderten 22 Franken eine Ferienlohntschädigung für Angestellte im Stundenlohn oder ein im GAV vereinbarter 13. Monatslohn enthalten sind. Ausserdem gehen die Initianten von einer 42-Stunden-Woche aus. Das Gastgewerbe kennt aber für Kleinbetriebe die 45-Stunden-Woche und in der Landwirtschaft ist gar die 55-Stunden-Woche üblich. Aus den propagierten 4000 Franken der Initianten werden so bis zu 5200 Franken. Muss dazu noch ein im GAV vereinbarter 13. Monatslohn ausbezahlt werden, sind in vielen Branchen die finanziellen Probleme gross. Die Folge wäre, dass Betriebe schliessen, die Preise steigen oder die Löhne über Jahre eingefroren bleiben.

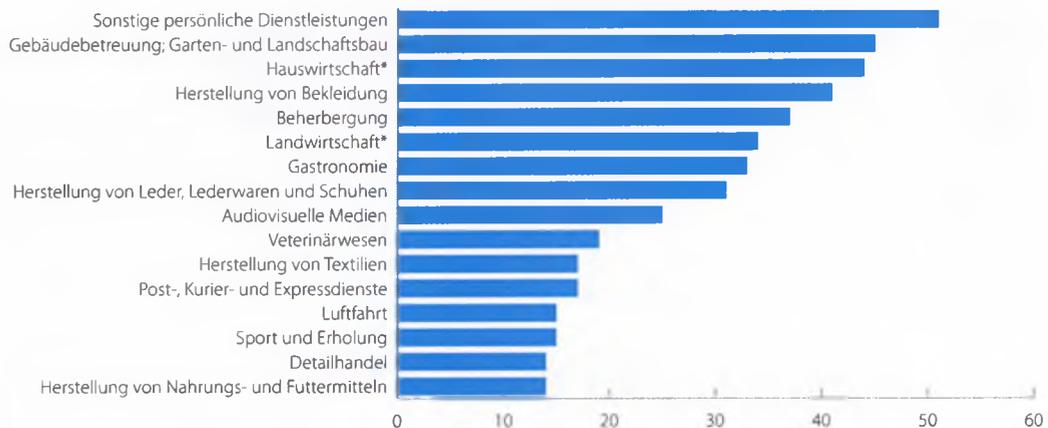
Offen ist die Frage, was mit den bestehenden Gesamtarbeitsverträgen passiert, sollte die Mindestlohn-Initiative angenommen werden. Vermutlich müssten viele neu verhandelt werden. Es ist aber auch möglich, dass in gewissen Branchen keine Verträge mehr zustande kommen, wenn Mindestlöhne vom Staat diktiert werden.

« Dass es die neuen Klassenkämpfer mit ihrer Forderung nach einer Lohngrenze nicht ehrlich meinen, zeigen wiederum die Pragmatiker aus der Maschinen- und Metall-Industrie. Mit den Industriellen haben sie voriges Jahr einen Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt, der genau das Gegenteil der Mindestlohn-Initiative fordert: kein nationales Lohn-diktat, sondern regional abgestimmte Löhne, weil ein nationaler Ein-beitslohn absurd und ungerecht ist. Jeder Lohnbezüger weiss schliess-lich, dass die Lebenshaltungskosten in Weissbad oder Le Locle tiefer sind als jene in Basel oder Zürich.»»

Stefan Barmettler,
Chefredaktor «Handelszeitung»⁹

Der Tieflohnbericht des Seco zeigt die Lage der verschiedenen Branchen eindrück-lich auf. Die höchste Anzahl betroffener Stellen findet sich im Detailhandel, in der Gastronomie und im Reinigungsgewerbe. Gemessen an ihrer Beschäftigungszahl weisen die «Persönlichen Dienstleistungen (Coiffeur, Kosmetik, Chemische Reini-gung etc.)» mit 51 Prozent den höchsten Anteil an Tieflohnstellen aus. Dies obwohl viele dieser Branchen einen Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterzeichnet haben oder Mindestlöhne zumindest auf Firmenebene festgelegt wurden.

Anteil an Stellen mit einem Stundenlohn unter 22 Franken nach Wirtschaftszweig (gemässe LSE und SAKE/ETS)



Anteil für die ganze Schweiz: 8,2% (ohne Land- und Hauswirtschaft), 9,0% (mit Land- und Hauswirtschaft)

* Die entsprechenden Anteile wurden für die ständige Wohnbevölkerung mit der SAKE 2012 ermittelt. Für Kurzaufenthalter und Grenzgänger wurde mangels geeigneter Datenquelle ein Stundenlohn von unter 22 Franken unterstellt. Dieses Vorgehen dürfte dazu führen, dass der Tieflohnanteil in der Haus- und Landwirtschaft etwas überschätzt wird.

Quelle: BFS/LSE, Auswertung Seco

⁹ «Löhne: Weniger Radau, mehr Vernunft», «Handelszeitung», 20. Februar 2014

¹⁰ Der kürzlich von Präsident Obama eingeführte nationale Mindestlohn von 10,10 Dollar gilt nur für Staatsangestellte und Firmen, die Aufträge vom Staat annehmen wollen.



NEIN zum staatlich diktierten Mindestlohn

Weltweit höchster Mindestlohn schadet der Wettbewerbsfähigkeit

Lohnkosten gehören auch in der Schweiz zu einem wichtigen Standortfaktor. Müsste die Schweiz einen staatlich vorgeschriebenen Mindestlohn von 22 Franken einführen, wäre das fast doppelt so viel wie in Luxemburg, das mit umgerechnet 12 Franken den höchsten Mindestlohn Europas aufweist. Auch weltweit gesehen läge die Schweiz an der Mindestlohnschmelze. Der Mindestlohn in den USA beträgt umgerechnet 6.50 Franken, in Japan liegt er bei 8.40 Franken. Man braucht also kein Hellseher zu sein, um zu erkennen, dass ein so hoher Mindestlohn der Schweiz im internationalen Wettbewerb schaden wird. Er würde unser Land auch jeglicher Flexibilität berauben, was ganz und gar nicht im Interesse der Arbeitnehmenden wäre. Denn heute können beispielsweise exportorientierte Unternehmen im Fall von Währungsschwankungen (starker Franken) die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden mit befristeten Lösungen sichern. So können sie die Wochenarbeitszeit anheben, ohne die Löhne zu erhöhen. Ein fester, vom Staat diktiert Mindestlohn auf Stundenbasis würde solche Lösungen in Zukunft verunmöglichen oder zumindest erschweren. Ein unnötiges Eigengoal!

Standort Schweiz wird für Unternehmen unattraktiv

Die Initiative schadet nicht nur heimischen Unternehmen, sie sendet auch ein falsches Signal an Firmen, die sich in der Schweiz niederlassen und Arbeitsplätze schaffen wollen. Denn die flexible Lohnpolitik ist ein entscheidendes Kriterium, warum Firmen in den Standort Schweiz investieren. Haben Firmen das Gefühl, dass sie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und insbesondere beim Lohn vom Staat bevormundet werden, werden sie sich kaum in der Schweiz niederlassen.

Anekdote aus der Medienkonferenz des Bundesrats ¹¹

Bundesrat Schneider-Ammann berichtete über sein Treffen mit der deutschen Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) in Berlin. Sie erzählte ihm, sie befürchte, dass kleine Firmen im Osten nicht in der Lage seien, den erhöhten Mindestlohn von 8.50 Euro pro Stunde zu bezahlen. Sie soll laut Schneider-Ammann nicht schlecht gestaunt haben, als er ihr erzählte, dass die Gewerkschaften in der Schweiz einen minimalen Stundenlohn von 22 Franken pro Stunde verlangten. «Wie könnt Ihr das machen?», so die Linkspolitikerin Andrea Nahles: «Ihr steckt doch auch im internationalen Wettbewerb.»

Erfolgsmodell des liberalen Arbeitsmarkts nicht gefährden

Eine deutsche Studie¹² zeigt auf, dass der Aufschwung in Deutschland stark mit der Zunahme von dezentralen Lohnverhandlungen und einer gewerkschaftlichen Zurückhaltung bei Lohnforderungen zusammenhängt. Der deutsche Trend weg von branchenweiten Tarifverträgen hat die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft stark verbessert. Auch die Arbeitslosigkeit ist (auch als Ergebnis der Hartz-Refor-

¹¹ Medienkonferenz von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann vom 25. Februar 2014, Bern

¹² From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy (Christian Dustmann, Bernd Fitzenberger, Uta Schönberg, Alexandra Spitz-Oener), 2014, Centre for Research and Analysis of Migration Department of Economics, University College London



men am Arbeitsmarkt) deutlich gesunken. Die Beschäftigung ist gleichzeitig stark gestiegen. Die Schweizer Mindestlohn-Initiative fordert das genaue Gegenteil dieser erfolgreichen Entwicklung. Die Schweiz müsste mit Mindestlöhnen und einer staatlichen «Förderung» von Gesamtarbeitsverträgen ihr Erfolgsmodell des liberalen Arbeitsmarkts durchlöchern. Das wäre äusserst fahrlässig, denn der Schweizer Arbeitsmarkt schneidet im internationalen Vergleich sehr gut ab.

Unser Land weist eine hohe Erwerbsquote, eine tiefe Arbeitslosigkeit und hohe Löhne auf. Von der effizienten Lohn- und Arbeitsmarktpolitik profitieren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So gehört die Schweiz gemäss OECD sowohl bei den Primäreinkommen als auch bei den verfügbaren Einkommen zu den Ländern mit der fairsten Verteilung der Haushaltseinkommen. Ein Blick ins Ausland zeigt die negativen Folgen von staatlichen Eingriffen: hohe Arbeitslosigkeit, tiefe Löhne und eine stagnierende Wirtschaft. Das Beispiel Frankreich, das staatliche Mindestlöhne kennt, zeigt das eindrücklich. Die Arbeitslosigkeit lag Ende 2013 bei über zehn Prozent. Vor allem junge und ältere Arbeitnehmende leiden unter dem unflexiblen Arbeitsmarkt. Denn viele Unternehmen zögern auch in wirtschaftlich guten Zeiten, neue Stellen zu schaffen, wenn sie diese dann nicht mehr abbauen können, sobald die Konjunktur abflaut. Viele Arbeitnehmende erhalten darum nur noch befristete Verträge. So kann man kein Leben planen.

«*Mit einem Mindestlohn von 4000 Franken wären wir bei zwei Dritteln des Medianlohns – viel zu hoch! Die Schweiz würde [im Verhältnis zum Medianlohn] nach der Türkei den zweithöchsten Mindestlohn im ganzen OECD-Raum bezahlen. Die Folge wäre, dass es ausgerechnet in jenen Branchen zu einem Stellenabbau käme, die heute schon eine hohe Arbeitslosigkeit haben. Das ist völlig kontraproduktiv.*»

Prof. George Sheldon,
Uni Basel¹³

Mindestlohn-Initiative torpediert die Sozialpartnerschaft

Schreibt das Gesetz Mindestlöhne vor, können diese nicht mehr zwischen den Sozialpartnern festgelegt werden. Der Spielraum für zusätzliche Vereinbarungen in Gesamtarbeitsverträgen sinkt und branchenspezifische Regelungen werden schwieriger, wenn der Staat einen Mindestlohn vorschreibt. Konflikte innerhalb der Branchen könnten zunehmend nicht mehr selbst geregelt, sondern müssten direkt an den Staat delegiert werden. Auch würde der Einfluss nationaler Gewerkschaften zulasten der Branchengewerkschaften zunehmen. Das ist keinesfalls im Interesse der Arbeitnehmer. Denn gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wissen die Branchenvertreter am besten, wo Kompromisse eingegangen werden können. So können flexible Lösungen – auch bei den Löhnen – gefunden werden.

Der Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) liefert hier ein eindrückliches Beispiel. Er kennt seit jeher Mindestlöhne, die jährlich gemessen an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen neu verhandelt werden. 2010 waren die Gewerkschaften aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage einverstanden, das neue Lohnsystem mit höheren Löhnen (und dem Anspruch auf einen 13. Monatslohn ab Beginn des Arbeitsverhältnisses) um zwei Jahre zu verschieben. Bei staatlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen wäre das nicht mehr möglich.

¹³ «Basler Zeitung», 15. Februar 2014



Bürokratiemonster behindert unsere Unternehmen

Schreibt der Staat einen Mindestlohn vor, muss er die Durchsetzung und Einhaltung des Mindestlohns auch kontrollieren. Das führt zu Mehraufwand und Leerläufen. Der Verwaltungsaufwand nimmt zu und Unternehmen werden mit Umfragen und Kontrollen von der Arbeit abgehalten und belastet. Gerade KMU wären durch zusätzliche administrative Hürden besonders belastet. Das darf nicht sein.

GAV-Zwang: Alle Firmen betroffen

Die Mindestlohn-Initiative will nicht nur einen minimalen Stundenlohn von 22 Franken einführen. Sie verlangt auch, dass Bund und Kantone Mindestlöhne in Gesamtarbeitsverträgen fördern. Das kann zur Folge haben, dass die Verfassungsbestimmung je nach Umsetzung auch das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Aushandlung eines GAV oder der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV fundamental verändern kann. Betroffen wären dann nicht mehr nur jene Branchen und Unternehmen, die noch Löhne unter 22 Franken bezahlen, sondern alle Firmen vom KMU bis zum internationalen Grossunternehmen.

Die Vorstellungen der Initianten gehen aber noch weiter: So sollen Aufträge im öffentlichen Beschaffungswesen nur noch an Unternehmen vergeben werden, die einem GAV mit Mindestlöhnen angeschlossen sind. Auch hier sind wieder deutlich mehr Unternehmen betroffen, als auf ersten Blick angenommen. Dasselbe gilt, wenn künftig jedes Unternehmen einen GAV mit Mindestlöhnen vorweisen muss, um eine Konzession zu erhalten. Die möglichen Pferdefüsse der Initiative sind daher viel weitreichender als angenommen.

Ziel der Gewerkschaften: Mehr Macht¹⁴ und mehr Geld

Die Gewerkschaften haben ein finanzielles Interesse¹⁵ an der Förderung von Gesamtarbeitsverträgen. Denn sie verdienen an den Arbeitsmarktkontrollen gutes Geld. Genaue Zahlen sind aufgrund fehlender Transparenz und Kontrollen leider nicht verfügbar. Die steigenden Einnahmen in Millionenhöhe der Gewerkschaften lassen aber tief blicken (Budget der Unia 2012: 132 Millionen Franken).

¹⁴ www.claudechatelain.ch/2013/11/28/den-gewerkschaften-gehts-nur-in-zweiter-linie-um-den-mindestlohn/

¹⁵ www.tagesanzeiger.ch/schweiz/Das-unkannte-Finanzlabyrinth/story/28042932