

Medienkonferenz vom 25. März 2011
«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Nein zur Mindestlohn-Initiative und zur 1:12-Initiative

Wolfgang Martz, Vizepräsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen und Lohngrenzen entschieden ab. Die Festlegung der Löhne ist Sache der Unternehmen. Das dezentrale und flexible Lohnfindungssystem ist eine Stärke der schweizerischen Arbeitsmarktordnung und muss erhalten bleiben.

Die Mindestlohninitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes hat zum Ziel, mittels eines neuen Art. 110a der Bundesverfassung Bund und Kantone den allgemeinen Auftrag zu geben, «Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu treffen». Dies soll durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), welche Mindestlöhne festlegen, erreicht werden oder, wo dies nicht gelingt, durch die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Am 25. Januar 2011 wurde die Unterschriftensammlung lanciert.

Vorteilhafte dezentrale Lohnfindung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt gesetzlich festgelegte Mindestlöhne entschieden ab. Die schweizerischen Lohnverhältnisse werden von stark dezentralisierten Lohnverhandlungen bestimmt. Die gesetzlichen Vorschriften über Löhne beschränken sich heute auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie die Übernahme von schweizerischen Löhnen in Entsendeverhältnissen. In einigen wenigen Normalarbeitsverträgen wurden ebenfalls staatlich bestimmte Mindestlöhne festgelegt.

Die Lohnfindung wird in der Schweiz dem Markt und den Sozialpartnern überlassen. Verhandlungen über die Löhne gehören zum Kernauftrag der Sozialpartner. Zahlreiche Gesamtarbeitsverträge enthalten Lohnvorgaben, die von den Sozialpartnern ausgehandelt und auf die betroffenen Branchen oder Firmen zugeschnitten sind. Es handelt sich dabei in aller Regel um Mindestlöhne; darüber hinaus bleibt meistens noch erheblicher Raum für die Differenzierung der Effektivlöhne in den einzelnen Unternehmen. Die jährlichen Lohnanpassungen werden in den gleichen Strukturen verhandelt. Dieses dezentrale, differenzierungsfähige, flexible und weitgehend privat bestimmte Lohnfindungssystem ist eine Stärke der schweizerischen Arbeitsmarktordnung und hat sich über lange Jahre bewährt. Es muss erhalten bleiben.

Gegen einen faktischen GAV-Zwang

Die Gewerkschaften wollen die «Gesamtarbeitsverträge als Königsweg für anständige Löhne» beibehalten. Deshalb sollen Bund und Kantone den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen fördern. Das tönt zunächst unverfänglich, erweist sich aber beim näheren Hinsehen als ein gefährlicher Weg zum indirekten Vertragszwang. Die Initianten nennen nämlich als Fördermassnahmen die GAV-Pflicht bei öffentlichen Aufträgen sowie die GAV-Pflicht bei Erteilung von Konzessionen und Finanzhilfen. Mit anderen Worten soll die Macht des Staates als Nachfrager von Gütern und Dienstleistungen oder als Träger hoheitlicher Funktionen dazu benutzt, bzw. missbraucht werden, um Arbeitgeber in einen GAV zu zwingen. Das geht viel weiter als die im Submissionswesen bekannte

Bindung des Staates an orts- und branchenübliche Arbeitsbedingungen und hebt auch die Regeln über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV mit ihren Organisations- und Marktanteils-Quoren aus den Angeln. Folgt man der Logik der Initianten, müssten überdies alle bestehenden GAV Mindestlöhne definieren, wenn die unterstellten Arbeitgeber öffentliche Aufträge abwickeln wollen.

Man muss die Grenzen der vorgeschlagenen Verfassungsbestimmung nicht weiter ausloten, um zu erkennen, wie die deklarierte «Förderung» rasch in Zwang umschlagen kann. Für die Anhänger des Gesamtarbeitsvertrags als Instrument einer freien Sozialpartnerschaft ist eine solche Regelung unannehmbar. Die Sozialpartner sollen autonom bestimmen können, ob und mit welchem Inhalt sie GAV abschliessen. Es muss wie heute möglich bleiben, dass verschiedene GAV einen Mindestlohn festsetzen, während andere Branchen mit wichtigen GAV die Lohnverhandlungen auf die Firmenebene delegieren.

Hohe gesetzliche Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze

Neben der Förderung von Mindestlöhnen in den GAV will die Initiative einen, vom Bund erlassenen, gesetzlichen Mindestlohn einführen. Dieser soll für alle Arbeitnehmenden als zwingende Lohnuntergrenze gelten, womit natürlich auch die GAV-Löhne gesteuert werden. Bei der Festlegung des Mindestlohns orientieren sich die Initianten am Existenzbedarf gemäss SKOS-Richtlinien. Für besondere Arbeitsverhältnisse sind Ausnahmeregelungen möglich.

Der so vorgeschlagene Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde entspricht 4000 Franken – pro Monat bei einer 42-Stundenwoche. Dieser Ansatz – den die Kantone noch erhöhen könnten (!) – ist auch relativ gemessen viel höher als die Mindestlöhne in vergleichbaren europäischen Ländern. Dementsprechend würden nach Angaben der Initianten ca. 400'000 Beschäftigte (ca. 10% des Totals) zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten. Ein solch tiefgreifender Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen würde sich negativ auf die Beschäftigung auswirken. Die betroffenen Arbeitsplätze würden zumindest teilweise in Frage gestellt.

Deutlich über dem Marktlohn liegende Mindestlöhne fördern die Wegrationalisierung bzw. den Export von Arbeitsplätzen und erschweren den Neu- und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Werden die Löhne künstlich erhöht, so steigen in einem globalisierten Markt auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden; der Druck auf die Mitarbeitenden nimmt zu. Ein flächendeckender «Einheitstarif» führt überdies zu grösseren Verzerrungen der Wirtschafts- und Wettbewerbsstruktur. Leidtragende all dieser Negativ-Effekte sind gerade jene leistungs- bzw. qualifikationsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollen.

Falscher Ansatz für den Sozialschutz

Da in der Marktwirtschaft die Lohnhöhe wesentlich von der Arbeitsproduktivität abhängt, kann nicht jeder Lohn existenzsichernd sein. Die Lebenshaltungskosten sind sehr unterschiedlich und hängen ab von der Familiengrösse und der geografischen Region. Der Lohn, der für eine Einzelperson genügt, reicht unter Umständen nicht für eine ganze Familie. Ein zweiter Lohn muss den fehlenden Teil ergänzen. Wo ausnahmsweise Löhne bzw. Haushaltseinkommen nicht ausreichen, gewährleistet in der Schweiz die Sozialversicherung oder die Sozialhilfe die Existenzsicherung. Gleichsam massgeschneiderte Konzepte tragen den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Risikogruppen und Einzelpersonen ausreichend Rechnung. Auf diesem Weg ist ein «garantiertes Mindesteinkommen» in der Schweiz bereits verwirklicht.

«1:12 – Für gerechte Löhne»

Die «Abzocker-Initiative» von Thomas Minder hat viele, zum Teil berechtigte Diskussionen über die Entschädigung von Top-Managern ausgelöst. Die Jungsozialisten nutzten die Gelegenheit und lancierten eine Volksinitiative unter dem Titel: «1:12 – Für gerechte Löhne». In der Bundesverfassung soll festgeschrieben werden, dass die Lohnspanne in einem Unternehmen das Verhältnis 1:12 nicht überschreiten darf. Süffig formuliert: Der oberste Chef soll in einem Monat nicht mehr verdienen als der Mitarbeiter mit dem tiefsten Lohn in einem ganzen Jahr. Legt man den vorgeschlagenen Mindestlohn von 4'000 Franken pro Monat zugrunde, dürfte der höchste Jahreslohn nicht über ca. 600'000 Franken liegen.

Das schweizerische Arbeitsrecht basiert auf der Vertragsautonomie von Arbeitgebern und bezieht daraus jene Flexibilität, die anerkanntermassen zu den wichtigsten Standortstärken der Schweiz zählt. Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie dem Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die «1:12 – Initiative» verfolgt keines dieser Ziele, sondern will bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» rechtlich verankern. Einem solchen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmungen fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Er kann auch nicht mit der jüngsten Entwicklung der schweizerischen Managergehälter gerechtfertigt werden, nachdem die Lohnspreizung in der Schweiz zwar etwas grösser geworden, im internationalen Vergleich aber nach wie vor moderat ist. An der Spitze steht die Schweiz dagegen beim allgemeinen Lohnniveau!

Der flexible Regulierungsrahmen hilft nicht nur den angestammten schweizerischen Unternehmungen im internationalen Konkurrenzkampf. Er ist offensichtlich auch für neu zu ziehende Firmen attraktiv, die während der letzten Jahre einen starken Arbeitsplatzaufbau verzeichneten. Sie sind besonders an einem Arbeitsrecht interessiert, das ihnen genügend Freiraum zur international kompetitiven Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen lässt. Und für die Arbeitnehmer ist entscheidend, dass ihnen der relativ freie schweizerische Arbeitsmarkt sehr gute Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen bietet. An einer Regulierung der Top-Löhne haben sie kein unmittelbares Interesse.

Die Lohnfestsetzung für die Topmanager ist nicht Aufgabe des Gesetzgebers, sondern obliegt den Eigentümern. Soweit das Eigentum bei Aktionären liegt, muss diesen mit der laufenden Aktienrechtsrevision die entsprechenden Kompetenzen und Instrumente gegeben werden. Bei der Wahrnehmung ihrer lohnpolitischen Verantwortung haben die Aktionäre auch grösstes Interesse, die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnstrukturen in Betracht zu ziehen.

Fazit: Keine Eingriffe in die Lohnpolitik!

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist dezidiert gegen staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik. Sowohl gesetzliche Mindestlöhne wie gesetzliche Lohn-Grenzen widersprechen den Grundsätzen einer freiheitlichen Arbeitsmarktordnung. Deren Vorteile für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden dürfen nicht mit Regulierungen aufs Spiel gesetzt werden, wie sie in der Mindestlohninitiative und der 1:12-Initiative vorgesehen sind.