

Medienkonferenz vom 2. April 2012

Es gilt das gesprochene Wort

Ja zum freien Arbeitsmarkt – Nein zu Eingriffen wie Mindestlöhnen

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Der schweizerische Arbeitsmarkt präsentiert sich trotz der anhaltenden Frankenhausse und trotz der konjunkturellen Abkühlung in den letzten Monaten in einer erstaunlich guten Verfassung. Die Zahl der Beschäftigten nahm 2011 nochmals um 0,6 Prozent zu und lag am Jahresende um 61'000 höher als vor Ausbruch der Finanzkrise. Der Indikator für die Beschäftigungsaussichten bewegt sich immer noch leicht über der Null-Linie und die Arbeitslosenquote lag Ende Februar bei 3,4 Prozent. Bereinigt man diesen Wert, der im Nenner immer noch die Arbeitnehmerzahlen aus dem Jahr 2000 reflektiert, mit dem zwischenzeitlichen Beschäftigungswachstum, dann bleibt noch eine Arbeitslosenquote von unter 3 Prozent. Nach den Massstäben der ökonomischen Lehrbücher haben wir also praktisch Vollbeschäftigung.

Gute Arbeitsmarkt-Performance dank flexiblem Arbeitsmarkt

Diese Entwicklung hat uns alle positiv überrascht. Und auch wenn die Beschäftigungsentwicklung wegen des anhaltend überbewerteten Frankens in den nächsten Monaten zum Stillstand kommt oder leicht rückläufig wird, dürfen wir feststellen: Die Arbeitsmarkt-Performance der Schweiz ist gut und im Vergleich mit den meisten hochentwickelten Volkswirtschaften sogar ausgezeichnet. Dieser Befund wird beim Blick auf die Erwerbsbeteiligung, auf die Jugendarbeitslosigkeit oder auf die Löhne bestätigt. Überall befindet sich die Schweiz an der Spitze oder in der Spitzengruppe.

Fragt man nach den Gründen für diese Tatsache, so findet man sie zu einem wesentlichen Teil in der flexiblen und differenzierten Arbeitsmarktordnung. Unternehmungen, die sich in einer solchen Ordnung bewegen, können rascher auf konjunkturelle und strukturelle Veränderungen reagieren und sind dementsprechend auch innovativer sowie eher bereit, Marktrisiken auf sich zu nehmen.

Ein wesentliches Element der Arbeitsmarktflexibilität und Arbeitsmarktdifferenzierung ist die stark dezentrale Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben und in den Branchen. Der Gesetzgeber lässt vor allem den Sozialpartnern genügend Raum, um in Gesamtarbeitsverträgen oder Firmenvereinbarungen praxisnahe Lösungen für den Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen auszuhandeln. Die gesetzlichen Regeln gewährleisten einen Mindest-Standard, über den hinaus sich an der betrieblichen Basis eine differenzierte Landschaft von weiter gehenden Arbeitsbedingungen entwickelt hat.

Vertrag vor Gesetz oder Gesetz vor Vertrag?

Dieses Erfolgsrezept der schweizerischen Arbeitsmarktordnung wurde in der Vergangenheit auch von den Gewerkschaften weitgehend mitgetragen. Unter der Maxime «Vertrag vor Gesetz» anerkannten die Gewerkschaften die minimale beziehungsweise subsidiäre Funktion der gesetzlichen Arbeitsmarktregulierung – und sie setzten auf Vereinbarungen mit den Arbeitgebern, um den Arbeitnehmern gute Arbeitsbedingungen zu verschaffen.

Nun hat offenbar ein Strategiewechsel eingesetzt. Was mit der Ferieninitiative begann, geht mit der Mindestlohn-Initiative oder mit der Forderung nach einer allgemeinen Sozialplanpflicht weiter. Themen, die bisher unbestrittenen Gegenstand der gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen bildeten, sollen zum Gegenstand einer gesetzlichen Regelung werden. Das heisst dann: Gesetz geht

vor Vertrag, Uniformierung vor Differenzierung und politische Auseinandersetzung vor Sozialpartnerschaft.

Mit dieser Neuausrichtung beschneiden die Gewerkschaften ihre klassischen Aktivitätsfelder und geben wesentliche Verhandlungsmacht an den Gesetzgeber ab. Schon das ist aus Arbeitgebersicht kaum nachvollziehbar. Noch weniger verständlich ist, dass sie mit ihren Initiativen die bisherigen von ihnen selbst ausgehandelten Arbeitsbedingungen desavouieren. Kein einziger der 615 Gesamtarbeitsverträge stipuliert einen Ferienanspruch von sechs Wochen für alle. In zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen finden sich Mindestlöhne, die unter dem Wert der Initiative von 4'000 Franken pro Monat bei einer 42-Stunden-Woche liegen. Zum Beispiel im Gastgewerbe, im Metallgewerbe und bei den Coiffeuren – um nur ein paar Branchen zu nennen. Haben die Gewerkschaftsexponenten bei all diesen Vereinbarungen so schlecht verhandelt?

Gegen Mindestnormen und monothematische Ansätze

Eine solche Disqualifikation wäre völlig unangebracht. In der Praxis ist eben nicht wesentlich mehr möglich, als in den Branchen und/oder Firmen ausgehandelt wurde. Nicht die geltenden Arbeitsbedingungen sind schlecht, sondern die Initiativen schiessen mit ihren für die ganze Wirtschaft statuierten Mindestnormen weit über die Realität hinaus. Ihr monothematischer Ansatz blendet zudem aus, dass die Arbeitsbedingungen immer als Gesamtpaket von Wochenarbeitszeit, Ferien, Lohn, Sozialleistungen und weiteren Elementen des Arbeitsverhältnisses beurteilt werden müssen. Das Gesamtpaket bestimmt einerseits die Kosten der Unternehmungen und andererseits die reale Situation der Arbeitnehmenden. Eine grosse Mehrheit der Stimmberechtigten hat dies bei der Abstimmung über die Ferieninitiative verstanden und dem Ansinnen von Travailsuisse erfreulicherweise eine deutliche Abfuhr erteilt.

Negative Folgen der Mindestlohninitiative

Es ist zu hoffen, dass uns dieselbe Nüchternheit des Souveräns auch vor den negativen Folgen der Mindestlohn-Initiative bewahrt. Diese negativen Folgen sind manifest:

- Auch wenn im vorgeschlagenen Art. 110a Abs. 2 BV von der Förderung der Gesamtarbeitsverträge die Rede ist, muss die Initiative als Angriff auf die Gesamtarbeitsverträge qualifiziert werden. Die Sozialpartner wären bei Annahme der Initiative nämlich nicht mehr frei, die Löhne in den jeweiligen Branchen und Unternehmungen nach ihren Einschätzungen der wirtschaftlichen Verhältnisse festzulegen, sondern müssten sich an das Minimum von 22 Franken pro Stunde halten. Erst recht disqualifiziert würden jene Gesamtarbeitsverträge, die – wie die «Vereinbarung in der MEM-Industrie» – ganz auf Lohnfestlegungen verzichten und die Lohnverhandlungen auf die Firmenebene delegieren. Nach den Erklärungen der Initianten wären Firmen, die solchen GAV unterstehen, von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen!
- Gesetzliche Mindestlöhne wirken sich sicher dann negativ auf die Beschäftigung aus, wenn sie deutlich über den zurzeit effektiv bezahlten Löhnen liegen. Das ist beim vorgeschlagenen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde oder 4'000 Franken pro Monat mit einer 42-Stunden-Woche zweifelsohne der Fall. Dieser Ansatz – den die Kantone noch erhöhen können (!) – ist auch relativ gemessen viel höher als in vergleichbaren europäischen Ländern. Dementsprechend würden nach Angaben der Initianten circa 400'000 (oder 10 Prozent) der Beschäftigten zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten. Und dies innert drei Jahren nach Annahme der Initiative! Ein solch tiefgreifender Eingriff in die Schweizer Lohnstrukturen kann für die entsprechenden Arbeitsplätze nicht ohne Folgen bleiben.
- Die künstliche Erhöhung der Arbeitskosten wird in vielen Fällen zur Wegrationalisierung oder zum Export von Arbeitsplätzen führen, und wo die Stellen gehalten werden können, ist mit einer Zu-

nahme des Leistungsdrucks auf die Beschäftigten zu rechnen. Leidtragende dieser Entwicklung wären gerade jene leistungs- bzw. qualifikationsschwachen Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollen. Diese Aussage ist keineswegs theoretisch. Ökonomen der Universität Basel haben nämlich aufgezeigt, dass im Verlauf des wirtschaftlichen Strukturwandels nicht die Löhne der Niedrigqualifizierten zurückgegangen sind, sondern ihr Arbeitslosigkeitsrisiko gestiegen ist.

Mindestlöhne sind kontraproduktiv und sozialpolitisch verfehlt

Wie hoch die Löhne in einer Volkswirtschaft sind, hängt nicht primär vom guten Willen der Arbeitgeber ab. Entscheidend sind vielmehr die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und vor allem die Produktivität der bezahlten Arbeit. Mit der dezentralen Lohnfestlegung zwischen den Sozialpartnern kann diese ökonomische Regel am besten umgesetzt und eine optimale Kombination von hoher Beschäftigung zu marktgerechten Löhnen in konkurrenzfähigen Unternehmungen erreicht werden.

Das gesetzliche Diktat von Mindestlöhnen ist demgegenüber kontraproduktiv und überdies sozialpolitisch verfehlt. Wenn wir in der Schweiz die Erwerbsbeteiligung hoch halten wollen, dürfen wir die Stellen im Niedriglohnbereich nicht mit Mindestlöhnen ausradieren, die sich an der Existenzsicherung ausrichten. Nicht jeder Lohn kann für eine Familie existenzsichernd sein, aber mit zwei tieferen Löhnen ist in vielen Haushalten ein genügendes Auskommen möglich. Und wo ausnahmsweise das Haushaltseinkommen nicht ausreicht, gewährleisten Sozialversicherungen und Sozialhilfe die Existenzsicherung. Daraus ergeben sich massgeschneiderte Lösungen, die den unterschiedlichen Situationen und Bedürfnissen der Betroffenen angemessen Rechnung tragen.

Standortstärken erhalten – Reformanstrengungen intensivieren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolgt konsequent die Strategie «Standortstärken erhalten – Reformanstrengungen intensivieren». Zu den Standortstärken gehört zweifellos die hohe Arbeitsmarktflexibilität, die wiederum entscheidend vom Verhältnis zwischen gesetzlichen Vorschriften und vertraglichen Vereinbarungen abhängt. Wir plädieren für die Maxime «Vertrag vor Gesetz» und hoffen, dass auch die Gewerkschaften zu diesem Erfolgsrezept zurückkehren.