

Mindestlöhne

Hohe gesetzliche Mindestlöhne sind ein Beschäftigungs-Killer

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt Mindestlöhne entschieden ab. Die Festlegung der Löhne ist Sache der Unternehmen oder – soweit Gesamtarbeitsverträge bestehen – der Branchen. Die Lohnfindung soll im Grundsatz dem Markt überlassen werden. *Ruth Derrer Balladore*

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hat am 25. Januar 2011 die Unterschriftensammlung für seine Mindestlohninitiative gestartet. Ein neuer Art. 110a der Bundesverfassung soll Bund und Kantone den allgemeinen Auftrag geben, «Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu treffen», insbesondere durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen oder direkt durch die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt die Mindestlohninitiative entschieden ab. Die Lohnfindung soll im Grundsatz dem Markt überlassen werden. Die Festlegung der Löhne ist Sache der Unternehmen oder – soweit Gesamtarbeitsverträge bestehen – der Branchen. Die Verhandlungen darüber gehören zum Kernauftrag der Sozialpartner. Es ist deren Aufgabe, sich für angemessene Löhne einzusetzen und diese miteinander auszuhandeln.

4000 Franken pro Monat als Mindestlohn

Die Initiative will einen vom Bund erlassenen gesetzlichen Mindestlohn einführen. Dieser soll für alle Arbeitnehmenden als zwingende Lohnuntergrenze gelten, mit der Möglichkeit von Ausnahmeregelungen für besondere Arbeitsverhältnisse. Für die Festlegung des Mindestlohns orientieren sich die Initianten am Existenzbedarf gemäss SKOS-Richtlinien, was sie für den Stichtag vom 1. Januar 2011 zu einem Wert von 22 Franken pro Stunde (entsprechend 4000 Franken pro Monat bei einer 42-Stunden-Woche) führt. Dieser Wert wäre regelmässig an die Lohn- und Preisentwicklung anzupassen.

Monatliche Mindestlöhne in Europa, in Euro, 2011

Luxemburg	1758
Irland	1462
Niederlande	1424
Belgien	1415
Frankreich	1365
Vereinigtes Königreich	1139
Griechenland	863
Spanien	748
Slowenien	748
Malta	665
Portugal	566
Türkei	385
Kroatien	381
Polen	349
Tschechische Republik	319
Slowakei	317
Lettland	282
Ungarn	281
Estland	278
Litauen	232
Rumänien	157
Bulgarien	123

Quelle: Eurostat

für die Schweiz übernommen, werden die Überlegungen zu den Besonderheiten des hiesigen Arbeitsmarkts aussser Acht gelassen.

22 europäische Länder kennen einen gesetzlichen Mindestlohn. Die Spannweite reicht von 123 Euro pro Monat in Bulgarien bis zu 1758 Euro in Luxemburg (vgl. Tabelle).

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) führen gravierende Erhöhungen von Mindestlöhnen zu Beschäftigungseinbussen für diejenigen Beschäftigten, die zum Mindestlohn arbeiten. Hingegen kommt es im Fall moderater Erhöhungen zu keinen signifikanten Beschäftigungseffekten. Neue Studien zeigen, dass niedrige Mindestlöhne (zum Beispiel in den USA und Grossbritannien, wo weniger als 2 Prozent der Arbeitnehmenden betroffen sind) in der Regel keine oder allenfalls geringfügig negative, ja bisweilen sogar positive Beschäftigungseffekte aufweisen.

Hohe Mindestlöhne haben negative Beschäftigungseffekte

Hohe Mindestlöhne (zum Beispiel in Frankreich mit 15,6 Prozent betroffenen Arbeitnehmenden) zeigen hingegen teilweise starke negative Beschäftigungseffekte, vor allem bei Jugendlichen und Frauen.

Der vom SGB geforderte Mindestlohn liegt im internationalen Vergleich sehr hoch. Ein gesetzlicher Mindestlohn von 4000 Franken pro Monat würde für ca. 400 000 Beschäftigte, das heisst rund 10 Prozent der Erwerbstätigen, eine zum Teil deutliche Lohnerhöhung bedeuten. Von einem solch tiefgreifenden Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen sind klar negative Beschäftigungseffekte

International werden zwei Drittel des standardisierten Brutto-Medianlohns als Tief- oder Niedriglohnschwelle bezeichnet (z. B. OECD). Diese Tieflohnschwelle wird als ein möglicher Referenzwert für einen gesetzlichen Mindestlohn aufgefasst. Wird dieser Wert nun unbeachtet

te zu erwarten. Leidtragende sind gerade jene leistungs- beziehungsweise qualifikationsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollen.

Systematisch und deutlich über dem Marktlohn liegende Mindestlöhne fördern die Wegrationalisierung beziehungsweise den Export von Arbeitsplätzen und erschweren den Neu- und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Werden die Löhne künstlich erhöht, steigen automatisch auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden; der Druck auf die leistungsschwächsten Mitarbeitenden nimmt zu. Ein flächendeckender «Einheitstarif» führt überdies zu grösseren Verzerrungen der Wirtschafts- und Wettbewerbsstruktur.

Existenzsichernde Löhne sind kein objektives Messkriterium

Nicht jeder Lohn kann existenzsichernd sein; entscheidend für die Existenzsicherung ist das relevante Haushaltseinkommen. Dem gegenüber stehen sehr unterschiedliche Lebenshaltungskosten. Diese haben einen direkten Zusammenhang mit der Familiengrösse und der geografischen Region. Ein Lohn, der für eine Einzelperson genügt, reicht unter Umständen nicht für eine ganze Familie. Es wird ein zweiter Lohn zur Ergänzung gebraucht. Gerade in den unteren Einkommensklassen sind viele Zweitverdienerinnen und jugendliche Einsteiger vertreten.

Wo Löhne beziehungsweise Haushaltseinkommen nicht existenzsichernd sind, gewährleisten Sozialversicherung oder Sozialhilfe die Existenzsicherung.

Die Schweiz verfügt über gleichsam massgeschneiderte Konzepte, die den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Risikogruppen und Einzelpersonen ausreichend Rechnung tragen. Es gibt bereits ein «garantiertes Mindesteinkommen» – nur trägt dieses verschiedene Namen und ist auf die Existenzsicherung ausgerichtet.

Auswirkungen auf die ganze Lohnstruktur

Ein massives Erhöhen der tiefsten Löhne über die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen hat Auswirkungen auf die gesamten Lohnstrukturen innerhalb der betroffenen Branchen und Firmen. Löhne stehen in einem klaren Verhältnis zu den Anforderungen an die Stelle. Bei Arbeitsplatzbewertungen werden die notwendige Ausbildung, Berufserfahrung und Verantwortung ebenso berücksichtigt wie (schwierige) Arbeitsumstände wie Nacharbeit, Schichtarbeit, starke Immissionen usw. Das zufällige Herausbrechen einzelner Gruppen aus einer Lohnstruktur bringt die ganze Struktur in Bewegung, indem das Verhältnis der einzelnen Stellenbewertungen untereinander neu angepasst werden muss. Die Einführung eines Mindestlohns, der 10 Prozent der Erwerbstätigen betrifft, würde sich somit auf die ganze Lohnstruktur der Schweiz auswirken.

Lohn disparitäten zwischen den Geschlechtern existieren bedauerlicherweise. Von den 400 000 Erwerbstätigen, die einen Lohn von weniger als 4000 Franken erhalten, sind 80 Prozent Frauen. Dies hängt gerade in diesen tiefen

Einkommensklassen meistens primär mit der Ausbildung und in zweiter Linie auch mit der Berufserfahrung zusammen.

Die Einführung eines Mindestlohns als Schritt in Richtung Lohngleichstellung darzustellen, ist jedoch falsch. Eine Anhebung der Frauenlöhne würde die betroffenen Frauen nur in absoluten Zahlen besser entlohnen. Durch die Verschiebung der Lohnskalen würden die Unterschiede zu den Männern bestehen bleiben.

Die Rolle der Sozialpartner

Weil für die Gewerkschaften «Gesamtarbeitsverträge der Königsweg für anständige Löhne bleiben», soll in erster Linie der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Mindestlöhnen gefördert werden. Diese Förderung von Gesamtarbeitsverträgen entspricht aber letztlich einem indirekten Vertragszwang unter der Androhung, dass andernfalls der Gesetzgeber die Mindestlöhne bestimmt.

Erstaunlicherweise stellen die Gewerkschaften ihre eigene Rolle als Sozialpartner in Frage: Sie fordern Mindestlöhne, die höher liegen als die in verschiedenen grossen allgemeinverbindlich erklärten GAV verhandelten Branchenmindestlöhne. ■

Ruth Derrer Balladore ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

diga
möbel

Jetzt **Sonderangebote**
zum Zugreifen!

BÜRO-KOMPETENZ.

diga ist das Kompetenz-Zentrum für die KMU. Wir planen Ihr Büro,
vom einfachen Schreibtisch bis zur komplexen Bürolandschaft.

3400 Burgdorf/Bern	8600 Dübendorf/Zürich	8854 Galgenen/SZ
1023 Crissier/Lausanne	6032 Emmen/Luzern	4614 Hägendorf/Olten
8953 Dietikon/Zürich	1700 Fribourg Nord	9532 Rickenbach/Wil

I d'diga muesch higa!



www.diga.ch