



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

NEIN zur wirtschaftsfeindlichen Mindestlohninitiative!

Vor kurzem ist der Abstimmungskampf gegen die Mindestlohninitiative lanciert worden. Die Initiative muss abgelehnt werden. Die holzschnittartige Lösung, welche die Gewerkschaften anbieten, gefährdet die Betriebe vieler Branchen in ihrer Existenz. Dazu kommt, dass sie die tiefe Jugendarbeitslosigkeit, auf welche die Schweiz stolz sein kann, aufs Spiel setzt.

Am 18. Mai 2014 werden wir über die Mindestlohninitiative abstimmen, welche die Gewerkschaften eingereicht haben.

Die Gewerkschaften verlangen einerseits, dass der Bund und die Kantone die Festlegung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen fördern. Die Gewerkschaften fordern andererseits, dass ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt wird, der jedem Arbeitnehmer in der ganzen Schweiz in jeder Branche gezahlt werden muss, gleichgültig, ob es sich beim Arbeitnehmer um eine qualifizierte Arbeitskraft oder um einen unqualifizierten Hilfsarbeiter handelt.

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn soll laufend der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden. Er soll 22 Franken (Stand 2011) oder zirka 23 Franken (Stand 2014) betragen. Hochgerechnet auf Monatslöhne ergäben sich beispielsweise folgende Mindestlöhne:

- In kleineren Betrieben des Gastgewerbes, in denen gemäss Gesamtarbeitsvertrag eine 45-Stunden-Woche herrscht: 4485 Franken;
- in der Landwirtschaft, wo gemäss Normalarbeitsvertrag des Kantons Aargau eine 55-Stunden-Woche herrscht: 5482 Franken.

Bereits diese Zahlen lassen vernünftigerweise nur einen Schluss zu: Die Mindestlohninitiative muss abgelehnt werden. Sie zielt nicht auf die Beseitigung sittenwidrig tiefer Löhne; sie würde vielmehr eine allgemeine

Lohnuntergrenze einführen, die für viele Betriebe, namentlich für kleinere Betriebe, viel zu hoch wäre. Dass bis heute mit den Gewerkschaften gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne ausgehandelt werden, die weit unter dem jetzt geforderten gesetzlichen Mindestlohn liegen, zeigt eindrücklich auf, dass die Forderungen der Gewerkschaften den Rahmen des wirtschaftlich Machbaren sprengen.

Ende Februar 2014 haben Parteien und Verbände den Abstimmungskampf gegen die Mindestlohninitiative lanciert. Im Vorfeld der Volksabstimmung wird es zahlreiche Gelegenheiten geben, über die Mindestlohninitiative zu diskutieren, sei es im Freundes- oder Bekanntenkreis oder anlässlich einer der zahlreichen öffentlichen Podiumsdiskussionen.

Viele gute Gründe gegen die Mindestlohninitiative

Die Befürworter der Mindestlohninitiative argumentieren gerne mit wenig fassbaren Begriffen wie zum Beispiel dem Begriff der Fairness. Derartigen Mitteln kann nur mit sachlichen Argumenten begegnet werden:

- Die Mindestlohninitiative führte zu unfruchtbaren Zielkonflikten: Mit der Förderung der Festlegung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen soll die Sozialpartnerschaft gestärkt werden. Mit der Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns soll die Sozialpartnerschaft geschwächt werden. Die beiden Anliegen lassen sich nicht miteinander vereinbaren. Die

Gewerkschaften wollen den Fünfer und das Weggli.

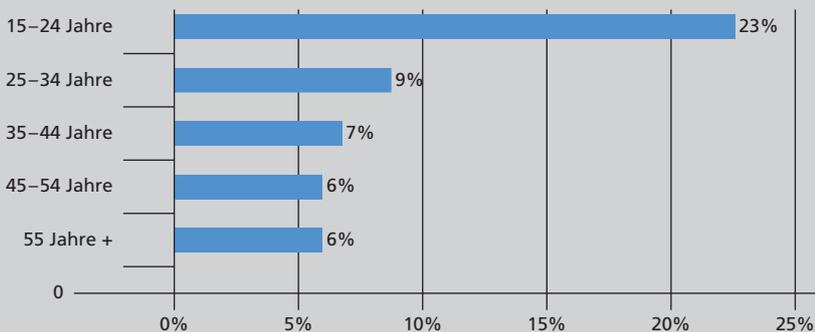
- Tiefelöhne erhalten in der Schweiz vor allem Berufseinsteiger. Bereits nach wenigen Berufsjahren sind Berufseinsteiger in der Regel in der Lage, höhere Löhne zu verlangen. Die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns würde die Schwelle zum Berufseinstieg für Jugendliche massiv erhöhen. In der Schweiz sind Jugendliche nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die übrigen Arbeitnehmer. In Frankreich, das mit 9,53 Euro pro Stunde bereits einen relativ hohen gesetzlichen Mindestlohn kennt, beträgt die Jugendarbeitslosigkeit hingegen über 25 Prozent!
- Mindestlöhne werden in der Schweiz traditionell in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt. Gesamtarbeitsverträge legen für eine bestimmte Region die Mindestarbeitsbedingungen fest, die in einer bestimmten Branche gelten sollen. Sie können je nach Qualifikation (Ausbildung, Berufserfahrung usw.) unterschiedliche Mindestlöhne festlegen. Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne haben sich in der Schweiz

«Sozialpartnerschaft als Erfolgsmodell»

bewährt. So ist die Zahl der Arbeitnehmer, denen zumindest ein gesamtarbeitsvertraglicher Mindestlohn gezahlt werden muss, in der Zeit von 2001 bis 2012 um 20 Prozent auf 1 289 600 Personen gestiegen.

- Wenn in einer Branche kein gesamtarbeitsvertraglicher Mindestlohn festgelegt worden ist, können der Bund und die Kantone Normalarbeitsverträge erlassen, die einen Mindestlohn vorsehen. Beispielsweise im Kanton Tessin, in dem auf Grund seiner besonderen geographischen Lage ein gewisser Lohndruck herrscht, sind für zahlreiche Branchen auf diese Weise Mindestlöhne eingeführt worden, so etwa für Arbeitnehmer in Callcenter, in Fitnesscenter oder in Schönheitssalons.
- Flächendeckende gesetzliche Mindestlöhne führen zu handfesten Ungerechtigkeiten: Sie vernachlässigen, dass ein Arbeitnehmer, der sich jahrelang zu einer Fachkraft ausgebildet

Anteil an Stellen mit einem Stundenlohn unter dem geforderten Mindestlohn nach Altersklassen:



Quelle: BFS/LSE, Auswertung SECO

hat, einen höheren Lohn erhalten muss als ein unqualifizierter Hilfsarbeiter. Darüber hinaus lassen sie unberücksichtigt, dass die Lebenshaltungskosten im Jura mit denjenigen in Genf schlicht nicht zu vergleichen sind.

- Gesetzliche Mindestlöhne mindern die Anreize, eine gute Ausbildung zu absolvieren. Für den einen oder anderen Jugendlichen wäre die Aussicht, durch Arbeit einen Lohn von zirka 4200 Franken pro Monat zu erhalten, anstatt mit einer Ausbildung in seine Zukunft zu investieren, wohl eine zu grosse Verlockung.
- Das Beispiel Frankreich zeigt, dass hohe gesetzliche Mindestlöhne eine Sogwirkung auf alle Löhne haben. Es besteht die Gefahr, dass der gesetzliche Mindestlohn zum Bezugspunkt wird, an dem sich die Lohnfindung ganz allgemein orientiert.
- Gesetzliche Mindestlöhne bringen es mit sich, dass gerade die Leistungsschwachen (z.B. Menschen mit Behinderungen), die den Schutz durch unsere Rechtsordnung verdienen, unter die Räder kommen: Wenn jedem Arbeitnehmer ein hoher Mindestlohn gezahlt werden müsste, würden es sich die Unternehmen gewiss gut überlegen, weiterhin auch Arbeitnehmer zu beschäftigen, die in erster Linie aus einem sozialen Verantwortungsgefühl heraus angestellt worden sind.
- In Tieflohnbranchen hätte ein hoher gesetzlicher Mindestlohn eine Zunahme von Arbeitslosigkeit zur Folge. Nicht überall können die Preise erhöht werden, um höhere Lohnkosten zu decken. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit würde vor allem Schwarzarbeit begünstigen.

- Unser gut ausgebauter Sozialstaat bietet passgenaue Lösungen, um Menschen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft bestreiten können, exakt die Hilfe zukommen zu lassen, die sie benötigen. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn wäre – gleichgültig, wie hoch er wäre – nie in der Lage, derartiges zu leisten.
- Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne sind viel besser als gesetzliche Mindestlöhne dazu in der Lage, die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auszugleichen. Denn gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne sind viel dynamischer als gesetzliche Mindestlöhne. Der Mindestlohn, den der Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe vorsieht, ist in der Zeit von 1998 bis 2014 um 45 Prozent gestiegen! Das ist viel mehr, als ein gesetzlicher Mindestlohn je steigen könnte.

FAZIT

Es sprechen viele gute Gründe gegen die Mindestlohninitiative der Gewerkschaften. Wenn Sie vertiefter über die Mindestlohninitiative diskutieren möchten, besuchen Sie bitte eine der zahlreichen öffentlichen Podiumsdiskussionen, die in der nächsten Zeit durchgeführt werden. Die AIHK wird am 27. April 2014 im Stein/AG eine Veranstaltung durchführen, an der auch Bundesrat Johann Schneider-Ammann teilnehmen wird. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!