

DOSSIER NR. 80

Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf

**Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn
(Kurzfassung)**

Inhaltsverzeichnis

I. Mindestlöhne und Tieflöne in der Schweiz heute	5
1 Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne	5
1.1. Der GAV-Abdeckungsgrad in der Schweiz.....	5
1.2. Abdeckung mit Mindestlöhnen durch GAV	6
2 Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen (NAV)	7
3 Die Situation der Tieflohnbezüger	8
3.1. Mindestlohnkampagne der Gewerkschaften 1998.....	9
4 Fazit: Hindernisse und Expansionspotenzial	10
II. Mindestlohnpolitik in Europa	11
1. Lage in einzelnen EU-Staaten.....	11
2. Fazit: Die Institutionalisierung der Mindestlohnpolitik ist wegweisend	13
III. Wirkung von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Einkommensverteilung	15
1 Einleitung	15
2 Empirische Studien	15
2.1. Beschäftigungseffekte anhand von einzelnen Länderstudien.....	15
2.2. Beschäftigungseffekte in typischen Tieflohnbranchen	17
2.3. Anpassungsstrategien, Margen und Innovationstätigkeit der Unternehmen.....	18
2.4. Outsourcing und Mindestlöhne	18
2.5. Auswirkungen auf die Weiterbildung.....	18
2.6. Mindestlöhne und Einkommensverteilung	19
3 Fazit: Keine negativen Beschäftigungseffekte.....	19
IV. Regulierung der Mindestlöhne	20
1 Grundsätze der Lohnfestsetzung in der Schweiz	20
1.1. Schranken der Vertragsfreiheit – Löhne können nicht beliebig festgelegt werden.20	
1.2. Mindestlöhne in Gesamtarbeitsverträgen.....	21
1.3. Förderung von Gesamtarbeitsverträgen.....	22
1.4. Vollzug von Gesamtarbeitsverträgen.....	24
2 Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen	25
2.1. Lohnfestsetzung in Normalarbeitsverträgen	25
2.2. Verbesserungen von Normalarbeitsverträgen mit Blick auf den Mindestlohn.....	25
3 Gesetzliche Mindestlöhne	26
3.1. Verfassungsrechtliche Grundlage	26
3.2. Subsidiarität des gesetzlichen Mindestlohns	27
3.3. Inhalt verfassungsrechtlicher Mindestlohnbestimmungen	27
3.4. Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns	28
V. Literaturnachweise	29

Vorbemerkung

Das vorliegende Dossier „Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf“ ist die Kurzfassung des gleichnamigen Berichts der SGB-Expertengruppe Mindestlohn. Diese besteht aus Doris Bianchi, Stefan Giger, Daniel Lampart, Danièle Lenzin, Alessandro Pelizzari, Andreas Rieger und Georges Tissot. Redaktionell unterstützt wurde die Expertengruppe von Doris Bianchi, Daniel Lampart, Isabel Martinez, Gabriela Medici und Jean Christophe Schwaab. Ziel dieser Kurzfassung ist es, die Ergebnisse des Berichts in komprimierter Form zur Verfügung zu stellen.

Demzufolge finden einige Teile des Berichts nur teilweise oder überhaupt keinen Eingang in dieses Dossier. Dazu gehören insbesondere die ausführliche Diskussion über die Situationen in den untersuchten EU-Ländern und die theoretischen Grundlagen zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Einkommensverteilung. Auch zahlreiche tabellarische Darstellungen und Beispiele aus den Anhängen der jeweiligen Kapitel finden sich allein im ausführlichen Bericht.

Interessierteren Leserinnen und Lesern empfehlen wir daher die Lektüre des ausführlichen Berichts. Dieser kann in Buchform (127 Seiten) zum Selbstkostenpreis von Fr. 12.50 bezogen werden bei:

Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Monbijoustrasse 61
3007 Bern

Tel.: 031 377 01 01

Email: info@sgb.ch

I. Mindestlöhne und Tieflohne in der Schweiz heute

1 Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne

1.1. Der GAV-Abdeckungsgrad in der Schweiz

In der Schweiz spielt der Staat bei der Regulierung der Arbeitsverhältnisse eine zurückhaltende Rolle. Traditionell wird es den Sozialpartnern überlassen, die Löhne über Gesamtarbeitsverträge (GAV) festzulegen. Im Folgenden wird untersucht, inwiefern Beschäftigte auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt vom Schutz einer kollektiv ausgehandelten Mindestlohnregelung profitieren. Ein Mass für diesen Schutz ist der GAV-Abdeckungsgrad: er bezeichnet den Anteil der lohnabhängig Beschäftigten, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind (=unterstellte Beschäftigung/unterstellbare Beschäftigung). Von Interesse ist folglich der Netto-Abdeckungsgrad (Unterstellte/Unterstellbare), und nicht der wesentlich einfacher zu bestimmende Brutto-Abdeckungsgrad (total Unterstellte/Gesamtbeschäftigung). Der Unterschied rührt daher, dass Teile der Beschäftigten keinem GAV unterstellt werden können. Mitarbeitende Betriebseigentümer gelten ebenso wenig als unterstellbar wie Selbstständige, Familienmitarbeitende oder öffentlich-rechtlich Angestellte.

Die folgenden Berechnungen beruhen auf einer Reihe von Annahmen und Schätzungen und sollten deshalb in ihrer Genauigkeit nicht überschätzt werden. Hingegen scheint es plausibel, dass rund die Hälfte der Lohnabhängigen (exklusiv öffentlich-rechtlich Angestellte) in der Schweiz einem GAV unterstellt sind.

Bis Ende der Neunzigerjahre entwickelte sich die Anzahl der GAV-Unterstellten in etwa parallel zur Beschäftigung. Der Tiefpunkt wurde 1996 mit einem Netto-Abdeckungsgrad von 45%, respektive 1'214'000 Beschäftigten, erreicht. Danach nahmen die Unterstellten kontinuierlich zu, bis die Zahl auf 1'683'000 im Jahr 2007 angewachsen war. 2001 wurde das Beamtengesetz auf Bundesebene durch das Bundespersonalgesetz (BPG) ersetzt und GAV fanden auch im öffentlichen Sektor Verbreitung. In den meisten Kantonen wurde der Beamtenstatus ebenfalls abgeschwächt. Damit wurde die unterstellbare Beschäftigung stark ausgeweitet. Seither ist die Zahl der GAV-Unterstellten schneller als die unterstellbare Beschäftigung gewachsen: 2005 wurde der Netto-Abdeckungsgrad von 1991 erreicht (48%) und 2007 übertroffen (50%).

Der Vergleich mit anderen europäischen Ländern zeigt, dass der Abdeckungsgrad in der Schweiz mit 50% relativ tief ausfällt. In vielen Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn liegt der Abdeckungsgrad deutlich höher, so beispielsweise in Österreich (99%), Finnland (90%), Schweden (91%), Dänemark (83%) oder Norwegen (70%). Aber auch in Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen liegt der Abdeckungsgrad mit GAV häufig über 50%, so in Spanien (80-90%), den Niederlanden (81%), Belgien (96%) oder Frankreich (90%). Einen ähnlich tiefen Abdeckungsgrad wie die Schweiz hat Deutschland (55% Westdeutschland, 40% Ostdeutschland), einen deutlich tieferen hat England mit lediglich 35% (72% im öffentlichen, 20% im privaten Sektor) (Quelle: European Industrial Relations Observatory online, Jan. 2011).

1.2. Abdeckung mit Mindestlöhnen durch GAV

Gesamtarbeitsverträge enthalten zwar mehrheitlich Mindestlohnbestimmungen, doch gibt es auch GAV, die keine Mindestlöhne festhalten. Von den rund 600 GAV in der Schweiz enthalten gemäss Bundesamt für Statistik (BfS) knapp 500 Mindestlohnbestimmungen¹. Wie aus der nachfolgenden Tabelle 1 ersichtlich, waren 2007 rund 1,2 Millionen Beschäftigte einem GAV mit Mindestlöhnen unterstellt. Dies bedeutet, dass 37% der unterstellbaren Beschäftigten oder 74% der unterstellten Beschäftigten vom Schutz eines gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlohns profitieren.

Rund 18% der Unterstellten waren 2007 einem Firmen-GAV unterstellt, wovon ein Grossteil auch Mindestlöhne enthielt. Knapp 1,3 Millionen Arbeitnehmende oder 82% der Unterstellten waren zur selben Zeit einem Verbands-GAV unterstellt. Vom Schutz durch Mindestlöhne in Verbands-GAV profitieren rund 30% der unterstellbaren beziehungsweise 62% der unterstellten Beschäftigten in der Schweiz. Der Verbands-GAV ist also trotz teilweiser Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen von der Branchen- auf die Betriebsebene in den neunziger Jahren nach wie vor von wesentlicher Bedeutung für die Regelung von Arbeitsbedingungen in der Schweiz (Oesch 2007:340).

Die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten GAV hat sich seit 1995 mehr als vervierfacht. Diese Entwicklung kann insbesondere mit der Aussicht auf die Einführung des freien Personen- und Dienstleistungsverkehrs mit der EU und den damit zusammenhängenden flankierenden Massnahmen erklärt werden (Oesch 2007:348). Gemäss BfS waren in 2007 588'000 Beschäftigte einem der 62 allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt. Daraus ergibt sich, dass 38% der unterstellten Arbeitnehmer beziehungsweise 18% der unterstellbaren Arbeitnehmer von einem allgemeinverbindlichen Mindestlohnschutz profitieren.

Tabelle 1: Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz nach Typ, 2007

	GAV insgesamt	GAV mit Mindestlöhnen	ave GAV
	Unterstellte	Unterstellte	Unterstellte
Total	1'568'279	1'235'788	588'200
Verbands-GAV	1'290'610	976'319	588'200
Firmen-GAV	277'669	259'469	0
Unterstellte Beschäftigte in % aller GAV- Unterstellten	100%	79%	38%
Unterstellte Beschäftigte in % der unterstellbaren Beschäftigung	49%	39%	18%

Quelle: Erhebung der Gesamtarbeitsverträge, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2007.
ave GAV: allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge

¹ Es gilt anzumerken, dass in der Erhebung der Gesamtarbeitsverträge zum Teil Doppelzählungen sowie ungenaue Angaben, insbesondere zu Mindestlöhnen, enthalten sind.

2 Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen (NAV)

Der NAV ist ein Instrument, mittels welchem der Staat allgemein den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Einzelarbeitsverträgen für bestimmte Berufsarten regelt. Der NAV reglementiert die Arbeitsbedingungen für einen bestimmten Berufszweig, so auch (Mindest-) Lohnbestimmungen. Seit der Inkraftsetzung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit mit der EU gibt es in der Schweiz zwei Arten von NAV: der gewöhnliche NAV (mit oder ohne Mindestlöhne) und der NAV mit *zwingenden* Mindestlöhnen. Entscheidend ist, dass die Vertragsparteien eines Einzelarbeitsvertrags von den Bestimmungen im gewöhnlichen NAV abweichen können. Deshalb bietet dieser einen eher schwachen Schutz für die Arbeitnehmenden. Die enthaltenen Mindestlöhne erfüllen demnach mehr den Zweck allgemeiner Lohnrichtlinien, ohne dabei verbindlich zu sein. Die Löhne kommen allerdings direkt zum Zug, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Aus diesem Grund ist es nicht möglich festzustellen, wie viele Arbeitnehmende den Lohnbestimmungen eines gewöhnlichen NAV tatsächlich unterstellt sind.

Tabelle 2: Normalarbeitsverträge im herkömmlichen Sinn, 2007

Normalarbeitsverträge	Total	Mit Mindestlöhnen
<u>Anzahl NAV</u>	76	32
<u>Reichweite</u>		
National	6	0
Kantonal	70	32
<u>Wirtschaftszweige</u>		
01 Landwirtschaft	34	12
51 Handelsvermittlung und Grossehandel	1	1
52 Detailhandel	5	5
60 Luftverkehr	2	2
74 Erbringung von unternehmensbez. Dienleistungen	1	1
85 Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	4	0
95 private Haushalte mit Hauspersonal	29	11

Quelle: Erhebung der Gesamtarbeitsverträge, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2009.

Mit Einführung der Personenfreizügigkeit wurde als Teil der flankierenden Massnahmen die Möglichkeit geschaffen, im Fall von Missbrauch zwingende Mindestlöhne in NAV festzusetzen. Wenn die strengen Voraussetzungen gegeben sind, können deshalb bereits heute zeitlich befristete, gesetzliche Mindestlöhne für eine Branche geschaffen werden. Bis anhin haben erst die Kantone Genf, Tessin und Wallis von diesem Instrument Gebrauch gemacht. Der erste nationale NAV mit zwingenden Mindestlöhnen für die Branche der Hauswirtschaft trat am 1. Januar 2011 in Kraft und wird bis zum 31. Dezember 2013 in der ganzen Schweiz gelten.² Auch hierzu liegen keine genauen Daten vor, wie viele Arbeitnehmende gemäss diesem neuen NAV entlohnt werden. Aufgrund von Schätzungen zu den Tieflohnbezüglerinnen und -bezügern in der Schweiz ist davon auszugehen, dass rund 18'000 Arbeitnehmende davon profitieren können. Jedoch sind die in solchen neuen NAV festgelegten Minimallohne noch immer sehr tief: Bei beispielsweise 18 Franken pro Stunde kommen bei 42 Wochenarbeitsstunden gerade mal 3'300 Franken im Monat zusammen. Dies entspricht knapp 57% des Schweizer Medianlohns und muss daher noch immer als Tieflohn, der kaum zum Leben reicht, bezeichnet werden.

² Ausgenommen ist Genf, wo bereits ein entsprechender NAV mit zwingenden Mindestlöhnen existiert.

3 Die Situation der Tieflohnbezüger

Die in international vergleichenden Arbeiten häufig verwendete Tieflohn-Schwelle von 66% des Medianlohns lag für die Schweiz im Jahr 2008 bei rund 3'840 Franken im Monat (bei einem Beschäftigungsgrad von 100%), ausbezahlt 12 Mal pro Jahr. Ausgehend von dieser Schwelle, beziehen in der Schweiz rund 380'000 Arbeitnehmende einen Tieflohn.

Tabelle 3: Tieflohnbezüger unter 66% des Medianlohns nach Branchen, 2008, privater und öffentlicher Sektor (Bund)

Branche (mit NOGA2002-Code)	Tieflohner/ innen in % der Beschäftigten	Total (gerundet)
PRIMÄRER SEKTOR		
01 Landwirtschaft ¹	60%	17'000
01.12 u. 01.14 Gartenbau ²	30%	6'700
SEKUNDÄRER SEKTOR²		
15 Herst. v. Nahrungs- u. Futtermitteln u. Getränken	10%	6'600
17 Herst. Textilien	15%	1'600
18,19 Herst. Bekleidung, Pelz- u. Lederwaren, Schuhe	26%	2'000
20 Herst. Holz sowie Holz-, Kork- u. Flechtwaren (ohne Möbel)	3%	1'300
21 Papier- u. Kartongewerbe	5%	600
22 Verlag, Druck, Vervielfältigung	4%	1'900
23,24 Kokerei, chemische Industrie	2%	1'300
25 Herst. von Gummi- u. Kunststoffwaren	7%	1'700
26 Herst. sonst. nichtmet. Mineralien	2%	400
27,28 Metallbe- u.- verarbeitung	5%	5'400
29,34,35 Maschinen- u. Fahrzeugbau	3%	4'200
30-32 Herst. el. Geräte, Feinmechanik	5%	3'500
27-32,34-35 MEM-Industrie+	4%	13'100
33 Herst. med. u. Präzisionsinstrumente; optische Geräte u. Uhren	6%	5'400
36,37 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	10%	2'800
40,41 Energie- u. Wasserversorgung	1%	200
45 Bau	2%	6'800
TERTIÄRER SEKTOR²		
50 Handel, Reparatur Automobile; Tankstellen	9%	8'300
51 Handelsvermittlung u. Grosshandel (ohne Automobile)	6%	11'300
52 Detailhandel u. Reparatur (ohne Automobile u. Tankstellen)	14%	50'100
55 Gastgewerbe	32%	73'100
60-64 Verkehr, Nachrichtenübermittlung	5%	11'400
65-67 Kredit- u. Versicherungsgewerbe	1%	3'200
70,71 Immobilienwesen/Verm. bewegl. Sachen	8%	3'200
73 Forschung u. Entwicklung	2%	300
72,74 Informatikdienste; DI für Unternehmen	12%	50'800
80 Erziehung u. Unterricht	2%	2'000
85 Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	4%	17'600
90 Abwasser- u. Abfallbeseitigung u. sonstige Entsorgung	4%	300
91 Interessenvertretungen, kirchliche u. sonstige Vereinigungen	4%	2'100
92 Kultur, Sport u. Unterhaltung	11%	5'000
93 Persönliche Dienstleistungen	41%	17'800
Angestellte in Privathaushalten ³	65%	40'000
CH Total	10%	380'000

Quellen:

¹ Agrarbericht 2010, Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) und SBV Statistik 2009, Schweizerischer Bauernverband (SBV); Schätzung SGB. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2009.

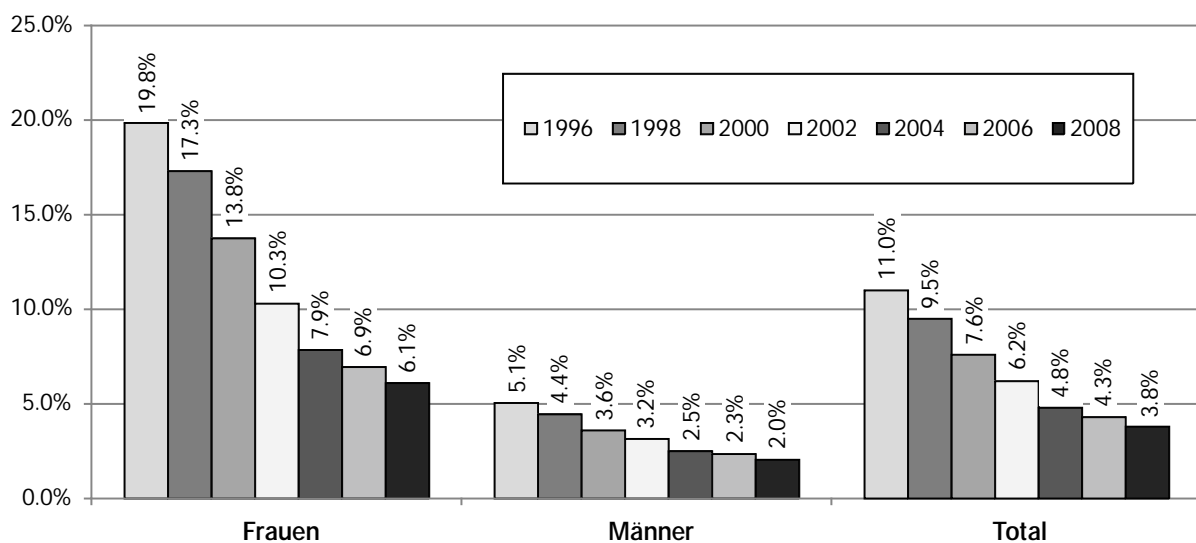
² Lohnstrukturerhebung (LSE) 2008, BfS; Auswertung: Roman Graf, Université de Genève. Schätzung der Anzahl Tieflohner/innen mittels Betriebszählung (BZ) 2008: SGB.

³ Erwerbstätigenstatistik (ETS), Flückiger et al. (2008); Schätzung SGB

3.1. Mindestlohnkampagne der Gewerkschaften 1998

Der Einfluss der Mindestlohnkampagne der Schweizer Gewerkschaften von 1998 („Keine Löhne unter 3000 Franken“) wird aus der Analyse der Entwicklung der Lohnstruktur sichtbar. Abbildung 1 zeigt, dass sich zwischen 1996 und 2008 der Anteil der Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttolohn von weniger als 3'000 Franken von 11% auf 3,8% verringert hat (Löhne für Teilzeitbeschäftigte sind auf ein Vollzeitpensum hochgerechnet). Das sind mehr als 150'000 Erwerbstätige – unter ihnen besonders viele Frauen – deren Monatslohn über die Schwelle von 3'000 Franken gehoben wurde.

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten mit einem Bruttomonatslohn von unter 3'000 Franken



Bemerkung: berechnete Schwelle entspricht einem Bruttojahreslohn von 39'000 Fr. (=3000 Fr. x 13) Löhne sind standardisiert für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden.

Quelle: Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000, 2002, 2004, 2006, Bundesamt für Statistik. Verwendete Stichprobe umfasst nur Erwachsene zwischen 19 und 65 Jahren im privaten Sektor.

Berechnungen: Roman Graf, Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf.

Auch wenn man als Referenzwert 60% des Medianlohns nimmt, zeigt sich: Der Anteil der Beschäftigten, die weniger als diese (sich Jahr für Jahr erhöhende) Schwelle verdienen, ging zwischen 1998 und 2006 von 5,8% auf 5,0% zurück. Die Analyse zeigt weiter, dass die gewerkschaftliche Kampagne vor allem die Löhne der weiblichen Beschäftigten erhöht hat: 1998 verdienten 12% der Frauen weniger als 60% des Medianlohns, 2006 traf dies nur mehr auf 8,9% aller weiblichen Beschäftigten zu.

4 Fazit: Hindernisse und Expansionspotenzial

In der Schweiz liegen ca. 10% aller Löhne unter 66% des Medians (Tieflohnschwelle). Die Gründe dafür sind unterschiedlicher Natur. In manchen Branchen bestehen zwar GAV, diese enthalten aber keine Lohnbestimmungen – wie im Fall der Metall- und Maschinenindustrie – oder die festgesetzten Löhne sind tief, wie im Reinigungsgewerbe oder in der Uhrenindustrie. In diesen Fällen sind es besonders die Kostenüberlegungen der Unternehmer, welche die Einführung oder Erhöhung von GAV-Minimallöhnen verhindern. Andernorts mangelt es an der umfassenden Abdeckung mit GAV, wie beispielsweise in der Nahrungsmittelindustrie: Hier sind über 10% der Stellen Tieflohnstellen. Es gelang bisher nicht, umfassende GAV mit verbindlichen Mindestlöhnen für die gesamte Branche einzuführen. Im Baugewerbe erhalten zwar nur gerade 2% der Beschäftigten einen Bruttolohn unter 3'700 Franken, in Anbetracht der Grösse dieser Branche sind dies doch knapp 7'000 Beschäftigte. Um auch diesen Arbeitern einen angemessenen Lohnschutz zu bieten, müsste der Geltungsbereich des Landesmantelvertrags weiter ausgedehnt werden.

Schwierig ist eine Ausweitung der Mindestlohnabdeckung über GAV im Falle der persönlichen Dienstleistungen und der Angestellten in den Privathaushalten, weil eine Arbeitgeberorganisation als Verhandlungspartnerin fehlt. Bezeichnenderweise ist in dieser Branche der Anteil Beschäftigter mit einem Verdienst von weniger als 3'700 Franken brutto im Monat mit über 40% am höchsten. Für diesen Fall bieten sich die neuen NAV mit verbindlichen Mindestlöhnen als einziges zurzeit vorhandenes, praktikables Instrument an, da hier mit Hilfe des Staats ein Vertragswerk ohne Vorhandensein einer Arbeitgebervertretung errichtet werden kann. Im Oktober 2010 hat der Bundesrat erstmals eine entsprechende Verordnung erlassen, so dass mit dem NAV Hauswirtschaft, der per 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist, immerhin in einem Teilbereich der persönlichen Dienstleistungen die Löhne nach unten abgesichert sind. Die NAV mit verbindlichen Mindestlöhnen bilden jedoch wegen ihrer zeitlichen Begrenzung nicht unbedingt ein optimales Instrument zur langfristigen Sicherung der Lohnentwicklung.

Gesamthaft sind schätzungsweise 115'000 bis 140'000 Arbeitnehmende mit Tieflöhnen keinem GAV unterstellt. Alles in allem gibt es also trotz Hindernissen noch Potenzial zur Ausweitung der Abdeckung mit Mindestlöhnen über GAV oder NAV. Besonders wichtig wäre dies in jenen Branchen, in denen bisher erst wenige oder keine Minimallöhne festgelegt wurden, da dadurch eine Signalwirkung erzielt würde. In jenen Branchen mit bisher ungenügender GAV-Abdeckung kann auch eine Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung Abhilfe schaffen. Gelingt dies nicht, kann ein gesetzlicher Mindestlohn bestehende Lücken im Lohnschutz füllen. Weiter wäre es ein Mittel, um unbefriedigend tiefe Mindestlöhne in GAV zu verhindern. Darüber hinaus kann man sich vorstellen, dass die Tendenz zum Outsourcing von einfachen Tätigkeiten, wie beispielsweise der Reinigungsdienste in Unternehmen, damit gebremst werden könnte. Denn während man durch das Outsourcing solcher Tätigkeiten die betroffenen Beschäftigten von GAV-Mindestlohnstandards ausschliessen kann, wäre der Spielraum für derartige Lohneinsparungen bei einem national geltenden Mindestlohn eingeschränkt. Es bestünde somit gerade auch in grossen Firmen ein Anreiz, alle Beschäftigten unter ein und demselben GAV zu gleichwertigen Bedingungen anzustellen.

II. Mindestlohnpolitik in Europa

1. Lage in einzelnen EU-Staaten

Die Mehrheit der europäischen Länder kennt einen gesetzlichen Mindestlohn. Während manche Länder schon seit mehreren Jahrzehnten einen Mindestlohn haben, wurde er in anderen Ländern erst vor relativ kurzer Zeit eingeführt – insbesondere in den neuen EU-Ländern sowie in Grossbritannien und in Irland. Die Debatte um gesetzliche Mindestlöhne erhält auch vom europäischen Parlament Auftrieb, das sich für gesetzliche Mindeststandards bei der Entlohnung ausgesprochen hat.³ In anderen europäischen Ländern wie Österreich, Deutschland und Skandinavien werden Lohngarantien über Gesamtarbeitsverträge sichergestellt.

Eine ausführliche Diskussion der Situation in den einzelnen untersuchten Ländern liegt in der Buchform dieses Berichts vor. In der folgenden tabellarischen Aufstellung werden deren Ergebnisse zusammengefasst.

Tabelle 4: Länder mit gesetzlichem Mindestlohn

	Frankreich	Grossbritannien	Belgien	Niederlande	Luxemburg	Spanien
Höhe in % des Durchschnittslohns ¹⁾	50%	38%	43%	38%	33%	35%
Höhe in % des Medianlohns ¹⁾	63%	46%	51%	43%	41%	45%
Bezüger in % aller Beschäftigten ²⁾	14%	5% ³⁾	< 4%	4%	12%	ca. 1%
Tarifvertragsabdeckung in % der Beschäftigten, privater Sektor ²⁾	90%	20%	90%	85%	60%	80-90% ⁴⁾
Satz für Jugendliche ²⁾	JA (< 18)	JA (< 22; 17-18; Lehrlingssatz)	JA (< 21)	JA (< 23)	JA (< 18)	NEIN (nur bis 1998)
Satz für Qualifizierte ²⁾	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	JA	NEIN
gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2008) ⁵⁾	8%	27%	52%	19%	37%	14%
Kopplung an soziale Sicherung	NEIN	NEIN	NEIN	JA	NEIN	JA

¹⁾ OECD: Minimum Wage Data Base.

²⁾ Schulten, Bispinck, Schäfer (Hrsg.) (2006).

³⁾ Low Pay Commission Report 2009.

⁴⁾ Janssen und Galgóczi (Hrsg.) (2004).

⁵⁾ OECD: Trade Union Density http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

³ Im November 2007 hat sich das Europäische Parlament dafür ausgesprochen, dass überall in der EU „auf einzelstaatlicher Ebene, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, ein angemessener existenzsichernder Mindestlohn eingeführt werden sollte“. Im März 2010 hat der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments die Notwendigkeit eines Mindesteinkommens erneut diskutiert, wobei offen gelassen wurde, ob die Umsetzung auf einzelstaatlicher oder gesamteuropäischer Ebene zu vollziehen wäre.

Tabelle 5: Länder mit Tariflöhnen, ohne gesetzlichen Mindestlohn

	Österreich	Schweden	Dänemark	Norwegen
Tarifvertragsabdeckung in % der Beschäftigten, privater Sektor (2009) ¹⁾	98%	81%	83%	83%
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2008) ⁴⁾	29%	68%	68%	53%

¹⁾ *European Industrial Relations Observatory*, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm

²⁾ *OECD: Trade Union Density*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

Tabelle 6: Entwicklung der Mindestlöhne im Vergleich zum Median

	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgien	53%	54%	53%	52%	52%	51%	51%	51%	50%	50%	51%
Frankreich	57%	59%	59%	60%	60%	60%	61%	62%	63%	63%	63%
Luxemburg	45%	49%	40%	40%	40%	41%	41%	41%	41%	41%	40%
Niederlande	63%	53%	47%	47%	47%	46%	45%	44%	44%	43%	43%
Spanien	43%	36%	43%	43%	42%	41%	42%	44%	44%	45%	45%
Grossbritannien	...	42%	41%	40%	43%	42%	43%	45%	45%	47%	46%

Quelle: OECD <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RHMW>

Tabelle 7: Anpassungsmechanismus

Frankreich	Anpassung an die Preisentwicklung, sobald diese >2%. Unabhängig davon immer zum 1.1. per Regierungsdekret. Davor Konsultation der tripartiten Kommission für Tarifverhandlungen, die neben der Preisentwicklung auch die Entwicklung der Durchschnittslöhne berücksichtigt. Der reale Wertzuwachs des Mindestlohns soll mindestens 50% des realen Wertzuwachses des Durchschnittslohns betragen. Darüber hinaus Erhöhungen im freien Ermessen der Regierung möglich. Hiervon wurde häufig Gebrauch gemacht.
Grossbritannien	Die Low Pay Commission, bestehend aus jeweils 3 Vertretern der AG und AN sowie 2 Wissenschaftlern und einem Vorsitzenden, gibt jährlich Empfehlungen zur Mindestlohnhöhe an den Minister. Dabei ist sie verpflichtet, in ihrem Bericht allgemeine wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge zu berücksichtigen.
Belgien	Indexierung aller Löhne, so dass automatisch die Anpassung des Mindestlohns an die Preisentwicklung erfolgt. Zusätzlich: Alle zwei Jahre branchenübergreifende Tarifverhandlungen, wo der Mindestlohn ebenfalls angehoben werden kann. Hierbei jedoch starke Veto-Macht der Arbeitgeber.
Niederlande	Indexierung des Mindestlohns (Mischindex der Preis- und Tariflohnentwicklung). Die Regierung hat aber die Möglichkeit, nach oben oder unten (!) davon abzuweichen.
Luxemburg	Alle Löhne unterliegen der Indexierung und werden ab einer Teuerung von 2.5% automatisch angehoben. Darüber hinaus ist die Regierung verpflichtet, dem Parlament alle zwei Jahre einen Bericht über die allgemeine Entwicklung der Löhne vorzulegen und auf dessen Grundlage eine Empfehlung für eine Mindestloohnerhöhung abzugeben. I.d.R. wird hierbei die durchschnittliche Entwicklung der Reallöhne zu Grunde gelegt.
Spanien	Nach Anhörung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und unter Berücksichtigung der Preis- und Produktivitätsentwicklung sowie der allg. konjunkturellen Lage soll der Mindestlohn einmal pro Jahr von der Regierung angepasst werden. Diese verfügt allerdings über einen weitgehend autonomen Gestaltungsspielraum.
Österreich	Regelmässige Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.
Skandinavien	Regelmässige Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

2. Fazit: Die Institutionalisierung der Mindestlohnpolitik ist wegweisend

Es ist jeweils eine Kombination von Faktoren, die das Ergebnis der Mindestlohnpolitik bestimmt, wobei die historische Entwicklung von besonderer Bedeutung ist. Von einem einmal eingeschlagenen Pfad abzuweichen ist in einem historisch gewachsenen Institutionengefüge nicht einfach. Dies hat dazu geführt, dass sich in Europa unterschiedliche Systeme zur Sicherung der Minimallohne etabliert haben. Der offensichtlichste Unterschied liegt zwischen Ländern mit gesetzlichem nationalem Mindestlohn und solchen, welche die Löhne einzig über Tarifverträge regeln. Doch die vorliegende Übersicht zeigt, dass es auch innerhalb dieser beiden Gruppen Unterschiede gibt: Dort beispielsweise, wo der gesetzliche Mindestlohn regelmässig auch über den Teuerungsausgleich hinaus angehoben wird und von seiner Höhe her für einen relativ hohen Prozentsatz der Beschäftigten von Bedeutung ist, finden wir tendenziell eine tiefere Tarifbindung und umgekehrt. Die Kausalität ist jedoch nicht klar, da eine rückläufige Tarifbindung häufig erst den Weg für einen nationalen Mindestlohn ebnet, wie dies in England geschehen ist. In diesem Sinne sind Tarifverträge und ein nationaler Mindestlohn durchaus subsidiäre Instrumente zur Sicherstellung eines angemessenen Lohnschutzes für alle Arbeitnehmenden.

Nicht vergessen darf man, dass in Branchenverträgen neben dem Minimallohn auch weitere Mindeststandards sowie die Lohnstruktur festgelegt werden. Gesamtarbeitsverträgen kommt somit auch bei Einführung eines nationalen Mindestlohns eine zentrale Bedeutung zu; der nationale Mindestlohn legt allerdings eine untere Grenze fest, die über alle Branchen hinweg einen sozial akzeptablen Minimallohn sicherstellt. Gerade die aktuelle Krise zeigt denn auch, wie Branchenvereinbarungen unter Druck geraten können: In Griechenland und Spanien wird der Geltungsbereich der GAV ausgehöhlt, indem Firmen die Möglichkeit haben, GAV-Löhne nicht mehr für alle Arbeitnehmenden anzuwenden und insbesondere junge Arbeitnehmende unter der Minimallohngrenze zu entlohnen.

Wichtig auf institutioneller Ebene sind die vorgegebenen Schranken und die Rolle der Regierung bei der Festlegung des Mindestlohns. Liegt dessen Festlegung allein in der Hand der Regierung und dominieren primär politische Interessen die Entscheidung, fällt der Mindestlohn in der Regel äusserst tief aus. Zudem wird seine Entwicklung auch von der politischen Couleur der amtierenden Regierung abhängen. In Spanien und den Niederlanden, wo eine Erhöhung des Mindestlohns immer auch eine Erhöhung der Sozialausgaben zur Folge hat, war dies zu beobachten. Eine solche Koppelung der Leistungen der Sozialversicherungen an die Höhe des Mindestlohns wirkt sich offenbar besonders ungünstig auf dessen Entwicklung aus. Dass je nach Festlegungsart des Mindestlohns sogar eine Senkung desselben möglich ist, zeigt sich aktuell in Irland: Dort hat das Parlament im Rahmen eines umfassenden Sparprogramms die Senkung des Mindestlohns um einen Euro auf 7.65 Euro beschlossen. In Frankreich dagegen wurde der Mindestlohn von der Regierung in der Vergangenheit regelmässig über das gesetzliche Mindestmass hinaus erhöht, da der Mindestlohn als Instrument zur Profilierung der Regierung diente.⁴ Beide Fälle zeigen, wie bei fehlender Institutionalisierung des Anpassungsmechanismus der Mindestlohn zum Spielball der Politik werden kann. Insbesondere wenn der Mindestlohn real absinkt, bedeutet dies, dass er auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung verliert und keinen wirksamen Lohnschutz mehr entfalten kann.

Anders sieht es aus in Ländern, in welchen Mindestlöhne nur über Verhandlungen der Tarifparteien festgelegt werden – beispielsweise in Österreich oder Skandinavien. Die Rolle des Staats beschränkt sich dort darauf, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen. Für den Erfolg dieses Modells sind allerdings eine gewisse Verhandlungstradition sowie eine ganzheitliche, konzertierte Politik aller Akteure nötig. Belgien liefert ein Beispiel dafür, was passieren kann, wenn diese Voraussetzungen

⁴ Sarkozy bildet hierbei – wie im Text erwähnt – die Ausnahme.

nicht gegeben sind. Denn wird der allgemeine, über alle Branchen gültige gesetzliche Mindestlohn allein durch Tarifparteien ausgehandelt, kann dies bei einer starken Veto-Macht der Arbeitgeberseite eine Einigung und damit eine Erhöhung des Mindestlohns über den Teuerungsausgleich hinaus verhindern. Eine regelmässig festgelegte Berichterstattung, bei der diverse Aspekte rund um den Mindestlohn untersucht werden, sichert offenbar eine angemessene Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns. Die Low Pay Commission in Grossbritannien gibt ein gutes Beispiel einer Institutionalisierung der Mindestlohnentwicklung ab, da hier sowohl eine wissenschaftliche Evaluation vorgenommen wird und auch eine Art unterstützte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stattfinden, die von der Regierung abgesegnet werden. Durch die historische Entwicklung, die auf tiefem Niveau startete, und sein erst zehnjähriges Bestehen ist er (noch?) vergleichsweise tief.

Luxemburg scheint unter den Ländern mit einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn insgesamt am besten abzuschneiden. Da hier erstens durch die generelle Indexierung der Löhne und die Orientierung an der allgemeinen Lohnentwicklung sich ein hoher Mindestlohn etablieren konnte (bei vergleichsweise tiefer Arbeitslosigkeit und einem hohen Anteil ausländischer Arbeitnehmer/innen), und weil zweitens ein gesetzlicher Mindestlohn für Qualifizierte existiert. Weiter ist der Mindestlohn nicht so sehr abhängig vom Wohlwollen und der Couleur der amtierenden Regierungspartei, wie dies in (Zweiparteien)Systemen mit Mehrheitswahlrecht wie Grossbritannien, Spanien oder auch Frankreich der Fall ist.

III. Wirkung von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Einkommensverteilung

1 Einleitung

Die Wirkung von Mindestlöhnen beschäftigt Ökonomen seit langem. Neuere empirische Analysen zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung haben in den 1990er Jahren zu einem Paradigmenwechsel geführt. Auslöser dafür war die Arbeit von Card und Kruger (1994), die – entgegen den damaligen theoretischen Annahmen – nach einer Mindestlohnerhöhung einen positiven Beschäftigungseffekt in der Fast-Food Branche aufzeigte. Angespornt von diesem unerwarteten Resultat folgten zahlreiche weitere Studien mit aktuelleren Daten und verbesserten statistischen Methoden. Zusammenfassend gilt es festzuhalten, dass die tatsächlichen Auswirkungen eines Mindestlohns alles andere als eindeutig sind, und dass die Effekte von Mindestlöhnen auf die Arbeitslosigkeit weitgehend neutral sind (weder positiv noch negativ). Die Lohnverteilung wird erwartungsgemäss im untersten Bereich angehoben.

Erklärungen dafür, warum Mindestlöhne nicht zu höherer Arbeitslosigkeit führen, sind u.a.:

- Marktmächtige Arbeitgeber, die bei einem Mindestlohn die Löhne nicht mehr drücken können („Monopsonie“).
- Beschäftigte, die nach der Einführung eines Mindestlohns mehr verdienen und einen Zweitjob aufgeben können.
- Personen, die sich aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben, nun aber aufgrund der Aussicht auf einen stabilen, höheren Lohn wieder eine Erwerbsarbeit aufnehmen und beispielsweise die Sozialhilfe verlassen.
- Ausgelagerte Tätigkeiten wie Reinigung oder Gastronomie werden bei höheren Mindestlöhnen in den externen Firmen wieder in die ursprünglichen Firmen integriert.
- Über Mindestlöhne kann Lohndumping (einzelne Arbeitgeber „drücken“ die Löhne unter das Marktgleichgewicht) verhindert werden.

Eine Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen zur Wirkung von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Einkommensverteilung ist in der Buchform dieses Berichts nachzulesen. Ebenso findet sich dort eine breitere Auswahl an ausgewerteten Studien. Im Folgenden wird lediglich eine kleine Anzahl vorgestellt.

2 Empirische Studien

2.1. Beschäftigungseffekte anhand von einzelnen Länderstudien

USA

Eine der aktuellsten und umfassendsten Studien zu Beschäftigungseffekten von Mindestlöhnen wurde von Dube et al. (2010) von der Universität Berkeley publiziert. Sie haben dazu 66 Counties ausgewählt, die aneinander grenzen und über eine ähnliche Wirtschaftsstruktur verfügen, jedoch unterschiedlich hohe Mindestlöhne aufweisen. Sie werteten die Beschäftigungsstatistiken dieser Counties über den Zeitraum von 1990 bis 2006 aus – eine Zeitspanne, die wesentlich länger ist als

in allen vergleichbaren Studien (z.B. jene von Card und Kruger, 1994 und 2000, oder von Neumark und Wascher, 2000). Sie kommen zu dem Ergebnis, dass höhere Mindestlöhne im untersuchten Zeitraum keine Arbeitsplätze gekostet haben, auch nicht in typischen Tieflohnbranchen wie im Gastgewerbe, im Detailhandel oder in der Nahrungsmittelproduktion. In ihrer regionalen Analyse finden sie starke Einkommens-, aber keine Beschäftigungseffekte durch höhere Mindestlöhne. Sie kommen zum Schluss, dass die negativen Auswirkungen, wie sie beispielsweise in der Studie von Neumark und Wascher (2000) beschrieben werden, auf das Untersuchungsdesign zurückzuführen sind. Die Ergebnisse wurden primär von regionalen und lokalen Unterschieden in Beschäftigungstrends verursacht, die nicht im Zusammenhang mit der Mindestlohnpolitik stehen (Dube et al. 2010: 962).

England

Metcalf (2007) liefert eine ausführliche Übersicht über die Entwicklung in England und kommt zum Schluss, dass die Einführung des Mindestlohns nicht zu negativen Beschäftigungseffekten geführt hat. Eine Übersicht zu verschiedenen Studien rund um die Beschäftigungsfrage (Metcalf 2007: Tabelle 5) zeigt, dass die Ergebnisse meist insignifikant sowie die Beschäftigungselastizitäten in Bezug auf den Lohn gering und meist positiv sind. Stewart und Swaffield (2002) finden allerdings Hinweise darauf, dass eine Reduktion der Arbeitszeit um 1 bis 2 Stunden pro Woche stattfand. In einer weiteren Studie von Stewart (2002) wurde nicht einmal dort ein negativer Beschäftigungseffekt ausgemacht, wo das Sample auf besonders betroffene Individuen wie Frauen, Unqualifizierte und seit weniger als einem Jahr Beschäftigte beschränkt wurde.

Frankreich

Frankreich hat nicht nur die längste Tradition von Mindestlöhnen, auch das Niveau des SMIC ist im internationalen Vergleich hoch: Mit 63% des Medianlohns ist es der höchste im europäischen Vergleich. Abowd et al. (2001) haben die Beschäftigungseffekte des SMIC und jene der US-Mindestlöhne untersucht und verglichen. Während in den USA reale Mindestlohnerhöhungen kaum Einfluss auf den Stellenverlust der Betroffenen hatten, finden sie für Frankreich Evidenz dafür, dass Mindestlohnerhöhungen zu Entlassungen führen. Bei der Aufnahme einer neuen Tätigkeit spielt der Mindestlohn dagegen in beiden Ländern keine Rolle und auch geschlechterspezifische Unterschiede waren keine erkennbar, obwohl in beiden Ländern mehr Frauen als Männer einen Mindestlohn beziehen. Die Resultate müssen jedoch relativiert werden, denn die untersuchten Treatmentgruppen in beiden Ländern sind sehr klein (3% bis 5% der Männer und 8% der Frauen), so dass die Effekte tatsächlich viel kleiner sind. Insgesamt kommt diese Studie zum Schluss, dass die Effekte gering ausfallen, auch wenn ein hoher Mindestlohn wie in Frankreich in Verbindung mit den höheren Lohnnebenkosten sich negativ auf die Beschäftigung auswirken kann. Unter Bedingungen, wie sie in den USA herrschen, bleiben negative Beschäftigungswirkungen ganz aus.

Deutschland

In den letzten Jahren sind verschiedene Simulationen von Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns in Deutschland publiziert worden; nicht zuletzt weil ein solcher immer wieder auch auf politischer Ebene diskutiert wurde. Doch die Schätzungen der Arbeitsnachfrageeffekte mit verschiedenen Datengrundlagen führen zu sehr unterschiedlichen Ausmassen, was die Beschäftigungseffekte einer Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von € 7.50 betrifft. Allen Schätzungen gemeinsam ist jedoch, dass sie negativ ausfallen (siehe beispielsweise Bachmann et al. (2008), Bauer et al. (2008), Knabe und Schöb (2008) und Müller und Steiner (2008). Diese Simulationen sind jedoch

weitaus unsicherer als andere Studien, in denen Mindestlohneffekte anhand vergangener, tatsächlicher Einführungen des Mindestlohns geschätzt werden.

2.2. Beschäftigungseffekte in typischen Tieflohnbranchen

Detailhandel

Die Studie von Addison et al. (2009) zum US-amerikanischen Detailhandel untersucht die Effekte einer Mindestlohnerhöhung zwischen 1990 und 2005 auf die Durchschnittseinkommen sowie auf die Beschäftigung in einzelnen Teilen der Branche, die besonders tiefe Löhne um oder unter dem Mindestlohn aufwiesen. Die Ergebnisse deuten mehrheitlich auf keinen negativen oder einen positiven Beschäftigungseffekt der Mindestlöhne hin.

Gastgewerbe

Auch Studien für das Gastgewerbe und die Fast Food-Industrie weisen tendenziell auf schwach positive Beschäftigungseffekte hin. Card und Kruger (1994) haben mittels difference-in-differences Methode die Effekte der Mindestlohnerhöhung von 1992 in New Jersey auf die Fast-Food Industrie im Vergleich zu Pennsylvania geschätzt. Dabei war ein leicht positiver Effekt auf die Beschäftigung in New Jersey auszumachen. Neumark und Wascher (2000) haben diese Ergebnisse kritisiert und mit eigenen Daten zu widerlegen versucht. Die Replik von Card und Kruger (2000) geht einerseits auf die Gründe für die unterschiedlichen Ergebnisse ein, andererseits sehen sie sich bei einer erneuten Untersuchung mit anderen Daten in ihren ursprünglichen Ergebnissen bestätigt. Alles in allem, folgern die Autoren, hatte die Erhöhung des Mindestlohns keine oder schwach positive Effekte auf die Beschäftigung. Geht man davon aus, dass der Effekt im Schnitt bei null liegt, erstaunt es nicht, dass man bei modifizierten Spezifikationen auch mal negative (wenn auch statistisch nicht signifikante) Effekte ausmachen kann.

Hausangestellte

Hertz (2004) untersucht die Einführung eines Mindestlohns für Hausangestellte in Südafrika im November 2002. Ca. 1 Million der 49 Millionen Einwohner sind als Hausangestellte beschäftigt. Im September 2003 lagen die Löhne 23% über jenen im Vorjahresmonat, während die Löhne von Beschäftigten mit ähnlichen Merkmalen nur 5% zugenommen hatten. Gleichzeitig kam es zu einer statistisch signifikanten Reduktion der Stunden um 4%, die bei ähnlichen Arbeitnehmenden nicht zu beobachten war. Der Beschäftigungsrückgang betrug 3%, ist jedoch nicht statistisch signifikant und scheint nicht durch die Einführung des Mindestlohns verursacht worden zu sein; vielmehr war auch bei vergleichbaren Arbeitnehmenden ein solcher Rückgang in der betrachteten Periode zu verzeichnen. Der Nettoeffekt war ein realer Lohnzuwachs für Hausangestellte und damit eine Kaufkraftsteigerung, während vergleichbare Arbeitnehmende Reallohneinbussen erfahren haben. Weitere Bedingungen der Anstellung haben sich ebenfalls verbessert: Festzustellen ist eine markante Zunahme der Aufnahme in die Arbeitslosenversicherung sowie die Aufnahme in die Altersvorsorge, obwohl letztere nicht Gegenstand der Reform war. Dies deutet auf einen spill-over Effekt der gesetzlichen Mindestlohnregelung hin.

2.3. Anpassungsstrategien, Margen und Innovationstätigkeit der Unternehmen

Grimshaw und Carroll (2006) untersuchen, inwiefern britische Firmen die Kostensteigerungen nach Einführung des Mindestlohns auf die Preise überwältigt haben. Interessanterweise war nämlich nach der Einführung und den mehrmaligen Erhöhungen des Mindestlohns in England keine Zunahme der Inflation zu beobachten. Dies lässt vermuten, dass die Preissteigerungen relativ gering ausgefallen sind. Dies bedeutet gleichzeitig, dass der Druck auf die Profitmargen, insbesondere bei kleinen Firmen, zugenommen haben muss. Wie schon weiter oben ausgeführt, schliessen Draca et al. (2006) aus ihrer Untersuchung zur Entwicklung der Unternehmensprofite unter dem Mindestlohn ebenfalls, dass die Einführung des Mindestlohns zu einer Mässigung der Profite geführt hat, nicht aber zu einem übermässigen Verschwinden von Firmen.

Zwar gab es in der Zeit nach Einführung des Mindestlohns auch Firmen, die zu Rationalisierung und zum Teil sogar Schliessungen gezwungen waren, doch führten sie die schlechte Geschäftslage in erster Linie auf den gestiegenen internationalen Konkurrenzdruck und die mangelnde Nachfrage zurück (Arrowsmith et al. 2003: S.441).

2.4. Outsourcing und Mindestlöhne

Grimshaw und Carroll (2006) zeigen in ihrer Übersicht britischer Studien, dass manche, jedoch längst nicht alle Firmen auf einen flächendeckenden Mindestlohn mit Auslagerungen der Produktion reagieren. Konkret war nur in einigen Firmen der Bekleidungsindustrie von Outsourcing als Anpassung an den neu eingeführten Mindestlohn die Rede. In allen übrigen Studien wurden andere Anpassungsstrategien identifiziert, wie Ausweichen auf Nischenmärkte oder vermehrte Weiterbildungsaktivitäten (Grimshaw und Carroll 2006: S. 26-28). Besonders bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – wie beispielsweise bei der gewerblichen Reinigung und den privaten Sicherheitsdienstleistungen – stellt Outsourcing keine valable Strategie mehr dar. Zur Frage, ob es als Reaktion auf die Einführung eines Mindestlohns auch vermehrt zu Insourcing kommt, fehlt bisher umfassende empirische Literatur. Insourcing findet im Allgemeinen jedoch vor allem dort statt, wo die vormalige Auslagerung von gewissen Tätigkeiten mit Qualitätseinbussen verbunden war, oder die Kosten nach der Auslagerung sogar höher ausfielen als vorher – den tieferen Löhnen der Arbeitskräfte zum Trotz.⁵

2.5. Auswirkungen auf die Weiterbildung

Beckers (1964) Standardtheorie des Humankapitals basiert auf der Annahme friktionsloser kompetitiver Arbeitsmärkte. Acemoglu und Pischke (2001) stellen diesem Modell ihr eigenes Modell gegenüber, in dem Friktionen auf dem Arbeitsmarkt auftreten, so dass sich die Arbeitgeber eine sogenannte Rente sichern können (ähnlich der Monopsonrente). Zudem wird angenommen, dass die Arbeitnehmenden die Bildungsinvestitionen nicht selbst tätigen können. Wird dann ein Mindestlohn eingeführt, ist es für die Arbeitgeber sogar lohnend, in Weiterbildungsmassnahmen für ihre Angestellten zu investieren, da sie so deren Produktivität erhöhen können. Diese Strategie lohnt sich wegen der erwähnten Rente für die Arbeitgeber mehr, als Stellen abzubauen.

Ohne Mindestlohn erhalten jene eine Weiterbildung, die dafür auch Lohneinbussen in Kauf nehmen können, genau wie in Beckers Modell. Durch die Einführung eines Mindestlohns ist deren Weiterbildung nun gefährdet. Für andere aber, welche die Weiterbildung nicht finanzieren konnten, könnte nun die Weiterbildung erhöht werden, da es sich für die Firmen wiederum lohnt, bei einem Mindestlohn ihre Produktivität zu erhöhen.

⁵ Als exemplarische Fallbeispiele seien der Fall Spital Region Oberaargau SRO AG sowie der Fall des Regionalspitals Schwyz aufgeführt. Nähere Details unter: <http://www.nahverkehr.ch/privatisierung/reinigung.htm>

Auch Arulampalam et al. (2004) untersuchen, ob der englische Mindestlohn dazu geführt hat, dass mehr in die Weiterbildung investiert wurde. Die einfache Korrelation in den Rohdaten zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit und die Intensität (Dauer) der Weiterbildung in der Gruppe der vom Mindestlohn direkt Betroffenen grösser ist als in der Kontrollgruppe. Cahuc und Michel (1996) thematisieren in einem Mehrgenerationenmodell zusätzlich die Investitionen der Eltern in die Ausbildung ihrer Kinder und zeigen: Mit steigendem Lohn der Eltern nehmen diese Investitionen zu.

2.6. Mindestlöhne und Einkommensverteilung

Die empirische Erfahrung westlicher Länder zeigt, dass Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns ihre Wirkung vor allem im Bereich um den Mindestlohn entfalten. Betrachtet man das Lohnwachstum nach Perzentilen, so stellt man fest, dass dieses vor der Einführung des Mindestlohns unterhalb des Medians unterdurchschnittlich war, während es seit der Einführung unterhalb des Medians überdurchschnittlich hoch ist. Das Lohnwachstum oberhalb des Medians hat sich dagegen kaum verändert. Für die obersten 15% der Lohnverteilung hat das Wachstum – ähnlich wie in anderen Industrienationen – gar noch zugenommen (Metcalf 2007: Abbildung 2). Auf Löhne in zweifacher Höhe des Mindestlohns und höher hat eine Anhebung des Mindestlohns keinen Effekt mehr.

Zur Problematik der Working Poor gilt es festzuhalten, dass diesen mit einem Mindestlohn alleine nicht aus der Armut heraus geholfen werden kann. Gemäss Bundesamt für Statistik (2008: S.25) bezogen 2006 33% der Working Poor in der Schweiz auch einen Tieflohn. Die restlichen 66% der Working Poor sind aus anderen Gründen von Armut betroffen, beispielsweise wegen Teilzeitarbeit und prekären Arbeitsverhältnissen, sowie Eltern mit kleinen Kindern und Alleinerziehende.

Ein gesetzlicher Mindestlohn komprimiert erwartungsgemäss die Lohnverteilung im unteren Ende und hilft damit, ein in breiten Kreisen anerkanntes gesellschaftspolitisch wünschenswertes Ziel zu erreichen. Bei der Festlegung der mittleren und oberen Lohnklassen über sozialpartnerschaftliche Verhandlungen kann die Entwicklung des Mindestlohns zudem als Orientierung dienen, so dass die Struktur der Lohnhierarchie erhalten und den qualifizierten Arbeitnehmenden eine angemessene Bildungsrendite gesichert bleibt. Hierbei kommt Gewerkschaften in jedem Fall ebenfalls eine bedeutende Funktion zu.

3 Fazit: Keine negativen Beschäftigungseffekte

Die vorgestellten Studien zeigen, dass die klassische Lehrbuchmeinung, wonach ein Mindestlohn klar negative Effekte auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hat, durch die Empirie widerlegt wird. Neuere Untersuchungen zeigen nicht nur, dass die negativen Beschäftigungseffekte ausbleiben, sondern auch, dass ein Mindestlohn die Beschäftigung unter Umständen sogar erhöhen kann. Diverse Analysen zeigen zudem, dass die Ergebnisse nicht robust sind und vom Untersuchungsdesign abhängig sind. Auch die OECD (2010) und die ILO (2010) gehen in aktuellen Publikationen auf diese Forschungsergebnisse ein. So schreibt die OECD: “[...] the ratio of the statutory minimum wage to the median wage is associated with no significant alteration of gross worker flows” und “taking also into account the micro-economic literature, this suggests that statutory minimum wages have at best second-order impacts on labour reallocation” (S.197). Doucouliagos und Stanley (2009) haben eine Metastudie zu Mindestlohnuntersuchungen durchgeführt und kommen zum Schluss, dass Mindestlohnerhöhungen keine signifikanten (weder tatsächlich noch statistisch) Beschäftigungseffekte nach sich ziehen. Zudem konnten sie zeigen, dass bisherige Metastudien unter einem Selektionseffekt leiden. Es wurden bevorzugt Studien ausgewählt, die negative Beschäftigungseffekte aufwiesen. Insgesamt muss man aufgrund der vorliegenden Forschungsergebnisse schliessen, dass Mindestlöhne keine Effekte auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit haben.

IV. Regulierung der Mindestlöhne

In den vorangegangenen Kapiteln wurde der Stand des Lohnschutzes durch GAV und NAV auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dargestellt und die Problematik der Tieflohnbezüge beleuchtet. Nachdem die Frage nach den ökonomischen Auswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns diskutiert und die Mindestlohnpolitik verschiedener europäischer Länder vorgestellt wurde, soll im Folgenden die rechtliche Situation in der Schweiz näher untersucht werden. Welche Möglichkeiten bietet das schweizerische Rechtssystem zur Festsetzung von Minimalstandards bei der Entlohnung? Wo gibt es Wege, diese auszubauen? Wo sind Grenzen gesetzt? Und: Wie liesse sich die Idee eines nationalen, flächendeckenden Mindestlohns aus juristischer Sicht umsetzen?

1 Grundsätze der Lohnfestsetzung in der Schweiz

1.1. Schranken der Vertragsfreiheit – Löhne können nicht beliebig festgelegt werden

Das schweizerische Recht kennt keine allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnvorschriften. Die Höhe des Lohns richtet sich in der Schweiz grundsätzlich nach Einzel- oder Kollektivvereinbarung. Allerdings sind der Vertragsfreiheit im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberschaft zunächst durch verschiedene Bestimmungen des Privatrechts selbst Grenzen gesetzt. Der Arbeitsvertrag ist nicht nur Leistungsaustauschvertrag, sondern auch Schutzvertrag. Dazu einige Beispiele:

- Arbeitsverträge, die bei voller Erwerbstätigkeit zu keinem existenzsichernden Einkommen führen, gelten als persönlichkeitsverletzend und somit als rechtswidrig (Geiser 1998: 809 ff.).
- Für gleichwertige Arbeit ist Mann und Frau der gleiche Lohn geschuldet (Art. 8 Abs. 3 BV).
- Das Personenfreizügigkeitsabkommen hält für Arbeitnehmende aus EU-Mitgliedstaaten fest, dass diese für gleichwertige Arbeit Anspruch auf gleichen Lohn wie die inländischen Arbeitnehmenden haben. Dieses Diskriminierungsverbot hat direkte zivilrechtliche Wirkung.
- Stellt eine tripartite Kommission eine wiederholte und missbräuchliche Lohnunterbietung fest, so ist sie befugt, einen Normalarbeitsvertrag mit zwingenden Mindestlohnbestimmungen zu erlassen.

Auch im öffentlichen Beschaffungsrecht finden sich Vorschriften, die auf die Einhaltung eines Lohnniveaus abzielen. Unternehmen, die öffentliche Beschaffungen ausführen, müssen laut eidgenössischen (Art. 8 Abs. 1 lit. b BoeB) und kantonalen Submissionsvorschriften orts- und branchenübliche Löhne bezahlen. Damit ist in erster Linie die Einhaltung des am Leistungsort üblichen GAV gemeint. Ähnlich verhält es sich bei der Erteilung von Konzessionen beziehungsweise Bewilligungen für Tätigkeiten oder Nutzungen, die dem Gemeinwesen vorbehalten sind (zum Beispiel im Postdienst oder im Eisenbahnverkehr). Auch hier wird die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen verlangt. Die „orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen“ umfassen aber mehr als nur einen möglichen Mindestlohn, sie definieren ein allgemeines Lohnniveau inkl. Lohnabstufungen und Altersvorsorge etc.

1.2. Mindestlöhne in Gesamtarbeitsverträgen

Gesamtarbeitsverträge sind in der Schweiz das wichtigste Instrument, um Mindestlöhne durchzusetzen. Die Lohnfestsetzung im GAV dient dem Schutz der Arbeitnehmenden durch Sicherung eines branchenspezifisch angemessenen Lohnniveaus.

Durchsetzung von Mindestlohnbestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Sanktionen

Normative Bestimmungen eines GAV begründen einen direkten zivilrechtlichen Anspruch, der sich auf individueller Ebene durchsetzen lässt, wie wenn sie direkt zwischen den Einzelvertragsparteien vereinbart worden wären. Hierzu stehen alle jeweils gegebenen Zivilklagen zur Verfügung, insbesondere die Erfüllungs- und die Schadenersatzklage.

Zusätzlich zu den Zivilklagen der Einzelvertragsparteien sieht das Recht vor, dass auch die Parteien des GAV – also die Verbände – Rechtsmittel zur ergänzenden Durchsetzung normativer Bestimmungen ergreifen können. Dies ist insofern wichtig, weil Arbeitnehmer/innen in der Praxis oft vor der direkten Geltendmachung ihrer Ansprüche zurückschrecken.

Die Konventionalstrafe stellt das wirksamste Mittel der Rechtsdurchsetzung bei Verletzung eines GAV dar. Auch sie muss im GAV vereinbart werden. Die verbandsrechtliche Verpflichtung zur Leistung der Konventionalstrafe tritt in diesem Fall zu den Verpflichtungen aus den Einzelarbeitsverträgen hinzu. Gemäss Art. 163 Abs. 3 OR kann der Richter übermässig hohe Konventionalstrafen nach seinem Ermessen herabsetzen. Das Bundesgericht hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass es nicht bundesrechtswidrig sei, die Strafe an die Grösse und den Ertrag eines Betriebs anzupassen.⁶

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Die Möglichkeiten des GAV, die private Lohngestaltung zu beeinflussen, kommen in erster Linie mit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) zur Geltung. Sie ist neben der staatlichen Mindestlohnfestsetzung die unmittelbarste Art der staatlichen Lohnintervention.

Durch eine AVE wird der persönliche Geltungsbereich von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen auf alle Arbeitsverhältnisse eines Berufs oder Wirtschaftszweigs ausgedehnt, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation. Mindestlöhne, die in allgemeinverbindlichen GAV geregelt sind, erzielen deshalb die gleiche Wirkung wie gesetzliche Mindestlöhne. Mit diesem Instrument kommt es zu einer Regulierung der ganzen Branche. Die Konkurrenz zwischen den Anbietern erfolgt nicht über mögliche Lohnunterbietungen, sondern über die Qualität und Produktivität der Leistungen.

Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen mit der EU wurde eine erleichterte Form der AVE eingeführt, die der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping dient. Neu wird einer tripartiten Kommission das Recht eingeräumt, mit Zustimmung der GAV-Parteien die AVE eines einschlägigen GAV zu beantragen, sofern wiederholte Missbräuche im Sinne von Art. 1a AVEG festgestellt werden.⁷ In diesem Fall sieht Art. 2 Ziff. 3bis AVEG als Quorum vor, dass die beteiligten Arbeitgeber/innen mindestens 50% aller Arbeitnehmenden beschäftigen müssen, damit der betreffende GAV allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

⁶ BGE 116 II 302, E. 4.

⁷ „wenn festgestellt wird, dass in der betreffenden Branche oder in einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und/oder Arbeitszeitbedingungen wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden.“

1.3. Förderung von Gesamtarbeitsverträgen

Wo GAV bestehen, können Mindestlöhne sozialpartnerschaftlich ausgehandelt, angehoben und durchgesetzt werden. Ein weiterer Vorteil von gesamtarbeitsvertraglich bestimmten Mindestlöhnen ist, dass so nach branchenmässig und regional angepassten Lösungen gesucht und auf unternehmerische Gegebenheiten Rücksicht genommen werden kann.

Der Anteil der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, die einer GAV-Mindestlohnregelung unterstellt sind, variiert jedoch immer noch stark nach Branchen. Dem Staat stehen aber einige Instrumente zur Förderung der GAV zur Verfügung. Er soll sie einsetzen, um den Abdeckungsgrad der GAV zu erhöhen, indem neue GAV in neuen Branchen abgeschlossen werden und bestehende GAV allgemeinverbindlich erklärt werden.

Submissionsrecht und Finanzhilfen

Bund, Kantone und Gemeinden gehören zu den bedeutendsten Auftraggebern der Schweiz. Das von ihnen vergebene Volumen beläuft sich auf 40 Mrd. Franken pro Jahr.⁸ Von der Beschaffung von Bund, Kantonen und Gemeinden hängen über 300'000 Arbeitsplätze ab. Der Staat hat bei Beschaffungen demzufolge eine Marktmacht, welche die Verhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erheblich beeinflussen kann. Es ist deshalb naheliegend, dass in der Wirkungssphäre des Staats viel Potenzial zur Förderung von GAV vorhanden ist.

Gemäss Artikel 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen vergibt der Bund Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Anbieter, die die Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleisten. Die Einhaltung dieser Verfahrensgrundsätze ist im Beschaffungsrecht eine Verpflichtung des Bundes und kein Eignungs- oder Zuschlagskriterium zur Ermittlung des wirtschaftlich günstigsten Angebotes. Die öffentlichen Beschaffungsstellen verlangen allerdings von den Anbietern keinen Anschluss an nicht-verbindlich erklärte GAV. Es wird lediglich die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV beziehungsweise der branchenüblichen Arbeitsbedingungen verlangt. Die Überprüfung, ob Mindestlöhne tatsächlich eingehalten werden, ist mangelhaft. Nachträgliche Kontrollen sind selten, ebenso Konventionalstrafen oder der Widerruf des Zuschlags bei Lohndumping. Die Durchsetzung von Mindestlöhnen wäre bedeutend einfacher, wenn die Anbieter einem GAV angeschlossen sein müssten. Eine Pflicht zum Abschluss von GAV oder zum Anschluss an einen bestehenden GAV besteht aber im geltenden Submissionswesen aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht.

Die öffentliche Hand hat zudem bei der Gewährung von Finanzhilfen eine beachtliche Steuerungsmacht der Märkte. Bei der Vergabe von Subventionen müssen die Behörden nach den geltenden Regeln darauf achten, nicht Empfänger zu subventionieren, die offensichtlich und systematisch gegen die Vorschriften unseres Rechtssystems und die geltenden GAV beziehungsweise üblichen Arbeitsbedingungen verstossen. In den meisten Sektoren sind dementsprechend Finanzhilfen in der Regel an die Einhaltung von orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen gebunden. Dies ist aber nicht in allen Branchen der Fall, sodass beispielsweise in der Landwirtschaft Finanzhilfen nicht an die Einhaltung von Arbeitsbedingungen geknüpft sind.

⁸ Gemäss seco-Medienmitteilung im Juni 2009.

Verhandlungspflicht

Eine andere Möglichkeit, das Instrument des GAV effizienter auszugestalten, ist die Einführung einer Pflicht, Verhandlungen über einen GAV zu führen. In einigen Ländern existieren bereits solche Verpflichtungen. In der Schweiz besteht zurzeit keine direkte gesetzliche und durchsetzbare Verhandlungspflicht. Trotzdem besteht aber auf beiden Seiten eine Pflicht zu bona fide geführten Verhandlungen. Diese Verhandlungspflicht in guten Treuen ergibt sich aus dem Streikrecht als legitimes Arbeitskämpfungsmittel, das auf den Abschluss von GAV ausgerichtet ist.

Mit der Einführung einer Verhandlungspflicht muss man aber auch das Problem der Repräsentativität der Sozialpartner, insbesondere der Arbeitnehmerorganisationen, im Auge behalten und wahrscheinlich gesetzlich regeln. Sonst besteht (wie zum Teil in Frankreich immer noch) die Gefahr, dass Arbeitgebende mit Pseudo-Gewerkschaften zu schlechten Bedingungen GAV abschliessen.

Staatliche Schlichtungs- oder Mediationsstellen

Um Mindestlohnverhandlungen in GAV voranzubringen, sind auch staatliche Schlichtungsstellen für Streitigkeiten denkbar. Luxemburg kennt eine solche staatliche Schlichtungsstelle, die bei Streitigkeiten in kollektiven Verhandlungen automatisch beigezogen wird. Ihr Vermittlungsvorschlag ist zwar rechtlich nicht bindend, in der Praxis halten sich die Sozialpartner aber trotzdem daran.

Im Gegensatz zu den bereits bestehenden Einigungsämtern⁹ und zu durch GAV selbst vorgesehenen eigenen Schlichtungs- und Schiedsordnungen wäre sie aber nicht nur auf Verlangen der beteiligten Sozialpartner zuständig, sondern käme automatisch zum Zuge, sobald beim Verhandeln eines GAV keine Einigung erzielt werden kann. Die Schlichtungsstelle sollte tripartit besetzt werden (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Staat). Ausserdem wäre es denkbar, dass diese Schlichtungsstelle neben einem unverbindlichen Vermittlungsvorschlag auch einen verbindlichen Schiedsspruch fällen könnte, auch ohne das vorgehende Einverständnis der beiden Parteien. Damit könnte ein gewisser Druck zur Einigung auf die Sozialpartner ausgeübt werden, sofern sie keine staatliche Einflussnahme wünschen. Es ist allerdings fraglich, ob dies wirklich die gewünschten Auswirkungen in Richtung höhere Mindestlöhne hätte.

Durchsetzung der Lohngleichheit

GAV bieten ein grosses Potenzial für die Realisation der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. In diesem Sinne sollten Mindestlöhne in GAV – beziehungsweise GAV an sich – verstärkt als Mittel zur Förderung von Lohn- und Chancengleichheit erkannt werden. Eine deutsche Studie zeigt, dass die Lohndifferenz in Betrieben mit Kollektivverträgen um 6% geringer ist als in Betrieben ohne kollektive Verträge.

Förderung der Allgemeinverbindlicherklärung

Grundsätzlich sind zwei Möglichkeiten denkbar, die zu einer Vereinfachung und somit einer Förderung der heutigen AVE führen. Einerseits könnten die Quoren gesenkt werden, die Voraussetzung einer AVE sind. Das Arbeitgeberquorum von 50% ist in der Praxis die häufigste Ursache für das Scheitern eines Verfahrens zur AVE. Andererseits könnte man das Verfahren der AVE vereinfachen. Beispielsweise indem man die Prozedur automatisiert. So erfolgt in einigen europäischen Ländern die Initiative zur Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV von Seiten des Staats, der auch dafür zuständig ist, den Nachweis der erforderlichen Quoren zu erbringen.

⁹ Gemäss dem Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (EES), sowie kantonale Einigungsämter.

1.4. Vollzug von Gesamtarbeitsverträgen

Kautionen

Ein bereits heute mögliches, aber wenig genutztes Mittel zur Vereinfachung des GAV-Vollzugs ist die Kaution. Die Kaution ist die vertraglich vereinbarte, obligatorische Hinterlegung von Geldbeträgen durch die Arbeitgeber zur Vereinfachung des Vollzugs von GAV. Die Kaution kann von den paritätischen Kommissionen in Anspruch genommen werden, wenn Kontrollkosten, Konventionalstrafen, Weiterbildungs- und Vollzugskosten sowie Verfahrens- und Gerichtskosten von fehlbaren Betrieben nicht bezahlt werden. Sowohl das Bundesgericht als auch der Europäische Gerichtshof haben solche Kautionspflichten gebilligt.

Solidarhaftung von Generalunternehmern

Unternehmen leisten oft kurze Einsätze. Bis die aufgedeckten Verstösse geahndet werden, vergeht Zeit. Ausländische Unternehmen sind dann in vielen Fällen bereits wieder aus der Schweiz abgereist. Entsprechend schwierig ist es, Lohnnachzahlungen zu erzwingen oder Bussen einzutreiben. Mit der Einführung der Solidarhaftung von Generalunternehmen kann diese Problematik abgeschwächt werden. Wenn Erstunternehmer haften müssen, werden sie dadurch in die Pflicht genommen. Sie können sich nicht aus der Verantwortung ziehen, beziehungsweise Preise drücken, ohne dafür zur Verantwortung gezogen zu werden. Die Erstunternehmer können mit den Subunternehmern vertraglich vereinbaren, dass sich diese an die Schweizer Arbeitsbedingungen halten müssen. Im Sanktionsfall hätten sie dann die Möglichkeit, die Subunternehmer zivilrechtlich für den Verstoß zu belangen. Die Solidarhaftung wird auch von der EU-Kommission als „geeignete Massnahme“ bezeichnet. Die Einführung der Solidarhaftung als Vollzugsinstrument ist sowohl im Bereich der (allgemeinverbindlichen) GAV als auch der Normalarbeitsverträge zu begrüßen.

2 Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen

2.1. Lohnfestsetzung in Normalarbeitsverträgen

Entgegen seiner Bezeichnung handelt es sich beim Normalarbeitsvertrag (NAV) nicht um einen Vertrag. Der NAV ist ein Instrument, mittels dem der Staat allgemein den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Einzelarbeitsverträgen für bestimmte Berufsarten regelt. Der NAV reglementiert im Detail die gegenseitigen Verpflichtungen des Arbeitgebenden und des Arbeitnehmenden, so auch (Mindest-)Lohnbestimmungen. Seit der Inkraftsetzung der flankierenden Massnahmen gibt es in der Schweiz zwei Arten von NAV: den gewöhnlichen (Art. 359ff. OR) und den NAV mit zwingenden Mindestlöhnen (Art. 360a OR). Für das hier interessierende Themengebiet ist vor allem der NAV mit zwingenden Mindestlöhnen von Belang.

Durchsetzung von Mindestlohnbestimmungen in Normalarbeitsverträgen und Sanktionen

Die Lohnbestimmungen in NAV mit zwingenden Mindestlöhnen begründen einen direkten zivilrechtlichen Anspruch, der sich auf individueller Ebene durchsetzen lässt, wie wenn sie direkt zwischen den Einzelvertragsparteien vereinbart worden wären. Hierzu stehen den Arbeitnehmenden alle jeweils gegebenen Zivilklagen zur Verfügung, insbesondere die Erfüllungs- und die Schadenersatzklage. Für Lohnbestimmungen in gewöhnlichen NAV gilt das Gleiche, sofern zwischen den Einzelvertragsparteien keine vom NAV abweichende Regelung schriftlich getroffen wurde.

Im Rahmen der Beobachtung des Arbeitsmarkts können die tripartiten Kommissionen die Einhaltung der NAV mit zwingenden Mindestlöhnen kontrollieren. Für die Verletzung dieser NAV sind aber keinerlei staatliche Sanktionen vorgesehen (Brunner et al. 2005: 386).

Voraussetzungen für den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen

Der Erlass von NAV mit zwingenden Mindestlöhnen ist an strengere Voraussetzungen gebunden. Art. 360a Abs. 1 OR verlangt als erste Voraussetzung, dass die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne innerhalb eines Wirtschaftszweigs oder eines Berufs in missbräuchlicher Weise wiederholt unterboten wurden. Diese beiden Kriterien der „in missbräuchlicher Weise“ und „wiederholter“ Lohnunterbietung sind eine strenge Voraussetzung für den Erlass von NAV nach Art. 360a OR. Bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne in NAV muss ausserdem darauf geachtet werden, dass sie weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen, noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Ausserdem müssen die Mindestlöhne den auf regionalen oder betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen (Art. 360a OR).

2.2. Verbesserungen von Normalarbeitsverträgen mit Blick auf den Mindestlohn

Erleichterter Erlass von NAV

NAV mit zwingenden Mindestlöhnen stellen ein Instrument dar, wie Mindestlöhne in gewissen Berufen oder Branchen eingeführt werden können. Es stellt sich deshalb als erstes die Frage, inwiefern das Zustandekommen von weiteren NAV gefördert werden kann. Dabei sind insbesondere erleichterte Voraussetzungen für die Errichtung eines NAV zu erwägen. So wäre beispielsweise eine Anpassung der Voraussetzungen des NAV mit zwingenden Mindestlöhnen an die Voraussetzungen für einen gewöhnlichen NAV denkbar. Die Bedingung der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung könnte fallen gelassen werden. Auf Antrag der tripartiten Kommissionen würde ein NAV erlassen, wobei nur der Bestand eines ausreichenden Bedürfnisses nach NAV mit zwingenden Min-

destlöhnen vorausgesetzt wäre. Ein solches Bedürfnis wäre gegeben, sobald für eine Branche ein GAV mit Mindestlöhnen fehlt oder der entsprechende GAV nur einen Teil der Branche oder der jeweiligen Arbeitsverhältnisse abdeckt. Eine solche Regelung könnte gleichzeitig als Druckmittel fungieren bei GAV-Verhandlungen und so zu einer Förderung von GAV beitragen.

Sanktionierungsmechanismus

Ein gut ausgebauter Sanktionierungsmechanismus ist essentiell für die Durchsetzung der Mindestlöhne in NAV, da NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nur dann zu einem effizienten Mindestlohnschutz beitragen können, wenn sie auch in der Realität umgesetzt werden. Das alleinige Abstellen auf die Zivilklage reicht nicht aus, um Lohnunterbietungen zu bekämpfen. Ein besserer Schutz vor Lohnunterbietungen als der jetzige wäre, ähnlich wie bei den GAV, auch durch die Einführung von Verbandsklagen zu erreichen, die sich über den jetzigen Feststellungsanspruch hinaus erstrecken. Die Einführung der Solidarhaftung der Generalunternehmer, so wie im Abschnitt über die Förderung des GAV-Vollzugs beschrieben, wäre im Bereich der NAV ebenfalls sehr wünschenswert.

3 Gesetzliche Mindestlöhne

3.1. Verfassungsrechtliche Grundlage

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns bedarf keiner besonderen verfassungsrechtlichen Grundlage. Der Bund darf gestützt auf seine Rechtssetzungskompetenz der Artikel 95 (privatrechtliche Erwerbstätigkeit), 110 (Arbeit, insbesondere Arbeitnehmerschutz) und 122 (Zivilrecht) BV gesetzliche Mindestlöhne erlassen. Dies stellt ein von einem öffentlichen Interesse gerechtfertigtes, verhältnismässiges und mit dem Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit (Art. 94 Abs. 4 BV) konformen Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit (Art. 27 BV) und in die Koalitionsfreiheit (Art. 28 BV) dar.

Sollte aber ein Mindestlohn nicht über den gewöhnlichen Weg der Gesetzgebung (parlamentarische Initiative oder Vorschlag des Bundesrats) sondern über eine Volksinitiative eingeführt werden, so könnte es sich nur um eine Verfassungsbestimmung handeln. Denn die Volksinitiative darf nur eine Total- oder Teilrevision der Bundesverfassung zum Objekt haben (Art. 138f BV). Zudem hätte eine ausführliche und präzise Verfassungsbestimmung über Mindestlöhne erhebliche Vorteile (vgl. unten 3.3.); auch wenn sie an sich zur deren Einführung nicht nötig wäre.

Aus den Artikeln 12 (Recht auf Existenzsicherung) und 41 Abs. 1 Bst. d (Sozialziel: Bestreitung des Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen) BV lässt sich kein Anspruch auf einen Mindestlohn ableiten.

Die Frage einer Verfassungsgrundlage für Mindestlöhne stellt sich auch auf der kantonalen Ebene: In der jurassischen Kantonsverfassung (Art. 19 Abs. 3 KV JU) gibt es einen Anspruch auf einen Lohn, welcher einen menschenwürdigen Lebensunterhalt sichert. Diese Bestimmung ist aber nicht umgesetzt worden (eine Volksinitiative für eine Anwendungsgesetzgebung ist hängig). In vielen anderen Kantonen, vor allem in der Romandie, gibt oder gab es Volksinitiativen, welche die Schaffung einer Verfassungsgrundlage für einen kantonalen Mindestlohn fordern. Dies gab dem Bundesgericht Anlass, sich zu Gunsten der Zulässigkeit kantonaler Mindestlöhne zu äussern, auch wenn der Spielraum des kantonalen Gesetzgebers sehr eng ist.

Das Bundesgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, dass eine kantonale Verfassungsbestimmung welche Mindestlöhne einführt nicht „in evidenter Weise“ gegen Bundesrecht verstösst. Diese kantonalen Mindestlohnvorschriften sind nämlich ein Beitrag zur Armutsbekämpfung und haben aus die-

sem Grund hauptsächlich ein sozialpolitisches und nicht ein wirtschaftspolitisches Ziel. Sie verfolgen also andere Ziele als die bundesrechtlichen Lohnbestimmungen und sind daher als ergänzende kantonale Gesetzgebung i. S. von Art. 6 ZGB zu verstehen. Das Bundesgericht hat aber gleichzeitig kantonalen Mindestlohnbestimmungen enge Grenzen gesetzt. Insbesondere sollten die kantonalen Mindestlöhne eher tief gesetzt werden, damit das sozialpolitische Ziel der Mindestlohnbestimmungen erhalten bleibt. Machbar wären laut Bundesgericht auf der kantonalen Ebene nur Mindestlohnvorschriften, welche sich den Sozialversicherungs- oder Sozialhilfebeträgen annähern¹⁰.

3.2. Subsidiarität des gesetzlichen Mindestlohns

Typisch am gesetzlichen Mindestlohn ist sein subsidiärer Charakter: Ein gesetzlicher Mindestlohn darf weder durch Einzel- noch Kollektivvereinbarung unterschritten werden. Gleichzeitig müssen höher gelegene Löhne im GAV oder Einzelarbeitsvertrag vorgehen. Sonst würde ein gesetzlicher Mindestlohn zum gesetzlichen Maximallohn mutieren. Die Subsidiarität des gesetzlichen Mindestlohns ist jedoch nur gewährleistet, wenn auch entsprechende GAV oder Einzelvereinbarungen mit höheren Löhnen vorhanden sind. GAV-Lohnvorschriften, die sich stets auf den gesetzlichen Mindestlohn beziehen, sind – abgesehen von den anderen Arbeitsbedingungen – kein Fortschritt, sondern zementieren den Mindestlohn als massgeblichen (Maximal)-Lohn. Damit der subsidiäre Charakter des gesetzlichen Mindestlohns zum Zuge kommen kann, braucht es zusätzliche Garantien, die den Abschluss und die Ausdehnung von GAV zum Ziel haben.

3.3. Inhalt verfassungsrechtlicher Mindestlohnbestimmungen

Die Verfassungsbestimmung kann unterschiedlich formuliert sein und die Kompetenz zur Lohnfestsetzung an staatliche Behörden auf den verschiedenen Stufen delegieren. Offene Formulierungen wie bspw. „in der Schweiz ist ein Arbeitslohn garantiert, der würdige Lebensbedingungen ermöglicht“ sind dabei mit einem relativ hohen Risiko belastet. Wird nämlich die Konkretisierung des „würdigen“ oder „angemessenen“ Lohns dem Gesetzgeber überlassen, ist die Lohnfrage stark politisiert. Zudem dürfte bei der Auslegung das Grundrecht auf Existenzsicherung herangezogen werden und so würden Löhne auf dem Niveau der SKOS-Richtlinie (Schweiz. Konferenz für Sozialhilfe) die Folge sein.

Eine ausformulierte Verfassungsbestimmung, welche die Höhe des Mindestlohns definiert, bietet dagegen grössere Rechtssicherheit. Bei einer ausformulierten Verfassungsbestimmung über den gesetzlichen Mindestlohn stellt sich die Frage, wie der Mindestlohn definiert, beziehungsweise wie er an die Entwicklung der Preise und der Löhne angepasst wird.

Möglich sind auch Verknüpfungen zwischen gesetzlichen Mindestlöhnen und Verpflichtungen zum Abschluss von GAV. Da zwischen GAV und Mindestlöhnen ein enger Zusammenhang besteht, bleibt der Grundsatz der Einheit der Materie gewahrt. Dies ist vor allem der Fall, wenn die Verknüpfung eine Subsidiarität der verschiedenen Instrumente zum Ausdruck bringen soll.

Die Verfassungsbestimmung soll die Möglichkeit vorsehen, gewisse Arbeitsverhältnisse von ihrem Anwendungsbereich auszuschliessen. Dies betrifft vor allem Lehrverträge (nach Art. 344ff OR und Art. 14 BBG) oder Arbeitsverträge mit einem hauptsächlich Ausbildungscharakter, wie bspw. Praktikumsverträge (gesetzlich geregelte oder nicht gesetzlich geregelte).

Für diese Arbeitsverhältnisse rechtfertigen die tiefere Produktivität und die tiefere Leistungsqualität des auszubildenden Arbeitnehmenden einen tieferen Lohn. Ausnahmestimmungen könnte es auch

¹⁰ BGE 1C_357/2009 vom 8. April 2010 zur Zulässigkeit der Genfer Volksinitiative.

für Löhne im sog. zweiten Arbeitsmarkt, in Arbeitsmarktmassnahmen, oder für die Löhne für die im Familienbetrieb beschäftigten Familienmitglieder geben. Die Liste der Ausnahmen darf aber nicht lang sein, bzw. muss immer restriktiv ausgelegt werden, um die Aushöhlung der Mindestlohnbestimmungen zu vermeiden.

Schliesslich soll die Verfassungsbestimmung den Einbezug der Sozialpartner bei Erlass, Anpassung, Anwendung und Durchsetzung der Mindestlohnbestimmungen sicherstellen. Dies soll gewährleisten, dass die Ausführungsbestimmungen den Erfahrungen der Praxis Rechnung tragen, insbesondere denjenigen über die vorhandenen GAV-Mindestlöhne. Die Ausführungsgesetzgebung soll weiter definieren, was unter den Begriff „Sozialpartner“ fällt. Insbesondere sind die Fragen ihrer Repräsentativität und Legitimität auf geographischer und Branchenebene zu klären.

Auch bei einer präzisen Verfassungsbestimmung über den gesetzlichen Mindestlohn wird eine ausführende Gesetzgebung wohl unausweichlich werden. Diese müsste die genauen Zuständigkeiten für den Erlass, beziehungsweise Anpassungen regeln, sowie einen Sanktionierungsmechanismus vorsehen. Die Erfahrungen mit dem NAV mit zwingenden Mindestlöhnen zeigen, dass der direkte zivilrechtliche Anspruch auf Auszahlung des Mindestlohns allein keine wirksame Garantie für die Einhaltung der Mindestlöhne ist. Vielmehr braucht es auch hier staatliche Sanktionierungen sowie Verbandsklagerechte.

3.4. Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns

Die Frage der Kontrolle der ausbezahlten Löhne ist entscheidend für die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns. Insbesondere in Branchen deren üblichen Löhne heute unter dem Mindestlohnstandard sind, vermag die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht auf einen Schlag Tieflohne zu verhindern. Als Konsequenz könnte in diesen Branchen die Schwarzarbeit zunehmen. Es ist daher unausweichlich, dass eine Vollzugsorganisation für die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne vorhanden ist. Dabei stehen insbesondere die Erweiterung der Vollzugsaufgaben der tripartiten Kommissionen oder der Schwarzarbeitkontrolle im Vordergrund. Dies hätte zur Folge, dass in Branchen mit AVE GAV meist die paritätischen Kommissionen für die Einhaltung der Mindestlöhne zuständig wären – was etliche Arbeitgeber als Anreiz für eine GAV-Lösung sehen könnten.

V. Literaturnachweise

- Abowd, John M., Francis Kramarz, David N. Margolis und Thomas Philippon (2001). „The Tail of Two Countries: Minimum Wage and Employment in France and the United-States“, IZA Working Paper, No. 203.
- Acemoglu, Daron und Jörn-Steffen Pischke (2001). „Minimum Wages and On-the-Job Training“, IZA Discussion Paper, No. 384.
- Addison, John T., McKinley L. Blackburn, Chad D. Cotti (2009). „Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector“, *Labour Economics*, 16(4), 397-408.
- Arrowsmith, James, Mark W. Gilman, Paul Edwards und Monder Ram (2003). „The Impact of the National Minimum Wage in Small Firms“, *British Journal of Industrial Relations*, 41(3): 435-456.
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth und Mark L. Bryan (2004). „Training and the New Minimum Wage“, *Economic Journal*, 114(494): C87-C94.
- Bachmann, Ronald, Thomas K. Bauer, Jochen Kluge, Sandra Schaffner und Christoph M. Schmidt (2008). „Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte“, *RWI Materialien*, Heft 43.
- Bauer, Thomas K., Jochen Kluge, Sandra Schaffner und Christoph M. Schmidt (2008). „Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany“, IZA Discussion Paper, No. 3875.
- Becker, Gary (1964). *Human Capital*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Brunner, Christiane, Jean-Michel Bühler, Jean Bernard Waeber und Christian Bruchez (2005). *Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht*, 3. aktualisierte und ergänzte Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel.
- Bundesamt für Statistik (2008). *Tiefelöhne und Working Poor in der Schweiz – Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Lohnstrukturhebung 2006 und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006*, Neuchâtel.
- Cahuc, Pierre und Philippe Michel (1996). „Minimum wage unemployment and growth“, *European Economic Review*, 40(7): 1463-1482.
- Card, David und Alan B. Kruger (1994). „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania“, *American Economic Review*, 84(4): 772-793.
- Card, David und Alan B. Kruger (2000). „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply“, *American Economic Review*, 90(5): 1397-1420.
- Doucoulagos, Chris Hristos. und Tom D. Stanley (2009). „Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis“, *British Journal of Industrial Relations*, 47(2): 406–428.
- Draca, Mirko, Stephen Machin und John Van Reenen (2006). „Minimum Wages and Firm Profitability“, *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 715.

- Dube, Arindrajit, T. William Lester und Michael Reich (2010). „Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties“, *Review of Economics and Statistics*, 92(4): 945-964.
- Geiser, Thomas (1998). „Gibt es ein Verfassungsrecht auf einen Mindestlohn?“ in: Bernhard Ehrenzeller et al. (Hrsg.): *Der Verfassungsstaat vor neuen Herausforderungen - FS für Yvo Hängartner*, Dike Verlag, St. Gallen.
- Grimshaw, Damian P. und Carroll, Marilyn (2006). „Adjusting to the national minimum wage: Constraints and incentives to change in six low-paying sectors“. *Industrial Relations Journal*, 37(1): 22-47.
- Hertz, Tom (2004). „Have Minimum Wages Benefited South Africa's Domestic Service Workers?“ Working Paper presented at the Forum on African Development and Poverty Reduction: The Macro-Micro Linkage, 13.-15. Oktober, Somerset West. Download unter: http://www.tips.org.za/files/hertz_Minimum_Wages_for_Domestics.pdf [eingesehen am 19.1.2011].
- ILO (2010). *Global Wage Report 2010/11. Wage policies in times of crisis*, Genève.
- Janssen, Roland und Béla Galgóczi (Hrsg.) (2004). *Collective Bargaining in Europe 2003/2004*, ETUI, Brüssel.
- Knabe, Andreas und Ronnie Schöb (2008). „Minimum Wage Incidence: The Case for Germany“, CESifo Working Paper, No. 2432.
- Metcalf, David (2007). „Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?“, CEP Discussion Paper, No 781.
- Müller, Kai-Uwe und Viktor Steiner (2008). „Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Job-verluste vor allem bei Geringverdienern“, *DIW Wochenbericht*, No. 38/2008.
- Neumark, David und William Wascher (2000). „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment“, *American Economic Review*, 90(5): 1362-1396.
- OECD (2010). *OECD Employment Outlook: Moving beyond the jobs crisis*, Organization for Economic Cooperation and Paris).
- Oesch, Daniel (2007). „Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990“, *Swiss Political Science Review*, 13(3): 337–368.
- Schulten, Thorsten und Bispinck Reinhard und Schäfer Claus (Hrsg.) *Mindestlöhne in Europa*, VSA Verlag, Hamburg.
- Stewart, Mark B. und Joanna K. Swaffield (2002). „Using the BHPS Wave 9 Additional Questions to Evaluate the Impact of the National Minimum Wage“, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64: 633-652.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

- 52 SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007
- 53 Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007
- 54 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008
- 55 Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.
- 56 Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, avec résumé en français.
- 57 Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, avec résumé en français.
- 58 Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008. Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.
- 59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.
- 60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
- 61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
- 62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997
- 63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.
- 64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009. Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009
- 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
- 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, avec résumé en français.
- 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.
- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.
- 69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010
- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. 11e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. Janvier 2011
- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – 54^e Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011, avec résumé en français.
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, avec résumé en français.
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, Mai 2011.
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, avec résumé en français.
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), August 2011

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02
oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02
ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants:

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Name, Vorname / Nom, Prénom: _____

Strasse / Rue: _____

Ort / Localité: _____