ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Gerhardt, Michael

**Article — Published Version**

# Mindestlöhne: Das deutsche und das Schweizer Modell

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Gerhardt, Michael (2009) : Mindestlöhne: Das deutsche und das Schweizer Modell, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 89, Iss. 2, pp. 107-111, https://doi.org/10.1007/s10273-009-0896-9

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/65597

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DOI: 10.1007/s10273-009-0896-9



Michael Gerhardt*

# Mindestlöhne: Das deutsche und das Schweizer Modell

*Die bundesweite Debatte um die Einführung von Mindestlöhnen zeichnet sich sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik seit Jahren eher durch zähe ideologische Grabenkämpfe als durch ökonomische Rationalität aus. Könnten die Erfahrungen der Schweiz in Deutschland als Vorbild für mehr Pragmatismus und neue Lösungsansätze in der Arbeitsmarkt- und Einkommenspolitik dienen?*

Die öffentliche Diskussion über die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in Deutschland reißt nicht ab. Gerade aufgrund des konjunkturellen Einbruchs sowie der 2009 anstehenden Landtagswahlen, einer Europa- und der Bundestagswahl steigt derzeit der politische Druck, vermeintlich einfache Lösungen anzubieten.

Bereits in der Vergangenheit wurde wiederholt ein gesetzlich festgeschriebener Mindestlohn gefordert – so beispielsweise von Rheinland-Pfalz mit der Einbringung eines Gesetzentwurfs über die Festsetzung des Mindestlohns im Jahre 2007[1]. Dabei war vorgesehen, dass der Mindestlohn als Bruttostundenlohn festgesetzt wird. Dessen Höhe sollte eine beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einzurichtende neunköpfige Kommission mit je drei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie drei weiteren sachverständigen Personen (Wissenschaft) festlegen. Eine jährliche Überprüfung sollte den Gleichklang des Mindestlohns mit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung gewährleisten. Der Vorschlag orientiert sich bewusst an dem britischen Vorbild. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes (National Minimum Wage – NWM) 1999 in Großbritannien war durch eine unabhängige Expertenkommission begleitet worden, deren Empfehlungen „gesellschaftlich sehr akzeptiert" sind.

Problematisch ist ein Mindestlohn immer dann, wenn er die Produktivität des Arbeitnehmers übersteigt. (Ein Bäcker, der „an seinem Gesellen 10 Euro verdienen kann", wird nicht bereit sein, einen höheren Lohn als 10 Euro zu zahlen). Ob die Einführung eines einheitlichen Mindestlohns zu Arbeitsplatzverlusten führen kann, ist strittig. Wenn es aber zu Arbeitsplatzverlusten kommt, hängt das zu erwartende Ausmaß des Beschäftigungsrückgangs von der Höhe des Mindestlohnes ab. Ragnitz und Thum haben z.B. ermittelt, dass die Einführung eines Mindestlohns in Höhe von 7,50 Euro zu einer Reduktion der Beschäftigung im Niedriglohnbereich um rund 620 000 Personen führen würde.[2]

Unabhängig von der Relevanz und der Realitätsnähe solcher Untersuchungen gilt jedoch: Ökonomisch fragwürdig ist insbesondere die Festlegung eines einheitlichen Mindestlohnsatzes für alle Branchen. Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder liegt der Mindestlohn unterhalb des marktüblichen Lohns in der betreffenden Branche, dann ist er weitgehend wirkungslos. Oder er liegt darüber, dann kommt es in diesen Branchen zu den oben beschriebenen Arbeitsplatzverlusten. Ein Mindestlohn von 7,50 Euro ist für das Bauhandwerk eher unproblematisch, im Friseurhandwerk möglicherweise jedoch ein Beschäftigungskiller.

### Derzeitige Lösungsansätze in Deutschland

Wenn man Mindestlöhne grundsätzlich befürwortet, ist es daher naheliegend, den Mindestlohn in Deutschland branchenspezifisch festzulegen. Dafür bedarf es keines neuen Gesetzes, da unterhalb der Schwelle der Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns für alle Branchen dem Staat weitere Wege offen stehen, um Arbeitnehmer vor allzu geringen Löhnen zu schützen.

Die wohl bekannteste und meistdiskutierte Möglichkeit ist die sogenannte Entsenderichtlinie und ihre Ausweitung auf weitere Branchen: Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschrei-

*Dr. Michael Gerhardt, 43, ist Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in Hamburg. Der Aufsatz gibt ausschließlich seine persönliche Meinung wieder.*

* Der Autor dankt Noreen Kayser für die hilfreiche Unterstützung.

[1] Vgl. http://www.initiative-mindestlohn.de/meldung/aktuell/bundesratsinitiative_mindestlohn/.

[2] Vgl. u.a. J. Ragnitz, M. Thum: Zur Einführung von Mindestlöhnen: empirische Relevanz des Niedriglohnsektors, in: ifo Dresden berichtet, 3/2007, S. 36-39.

tenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) von 1996 schreibt vor, dass die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages des Baugewerbes auch für solche Arbeitsverhältnisse zwingend angewendet werden müssen, die zwischen einem ausländischen Unternehmen und seinen in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern bestehen.

Anders ausgedrückt: In einigen Wirtschaftszweigen bestehen tarifliche Mindestlöhne, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärt wurden und demzufolge für alle Betriebe und Beschäftigten in der jeweiligen Branche gelten, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind. Die Höhe dieser „Mindestlöhne" schwankt je nach Branche und Region zwischen 12,40 Euro (Fachwerker, Bauhauptgewerbe Westdeutschland) und 6,36 Euro (Gebäudereinigerhandwerk Ost).[3]

Aufgrund des Entsendegesetzes gibt es durch Rechtsverordnung verbindliche Mindestlohntarifverträge für das Baugewerbe (inkl. Baunebengewerbe, also Maler- und Lackiererhandwerk, Abbruch- und Abwrack- sowie Elektro- und Dachdeckerhandwerk), für die Gebäudereiniger und die Briefdienstleistungen. Durch eine Ausweitung des Entsendegesetzes auf weitere Branchen könnten auf diesem Wege Mindestlöhne „durch die Hintertür" eingeführt werden.

Eine weitere Möglichkeit ist das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG). Dieses bereits 1952 erlassene Gesetz ist nie angewandt worden. § 1 Abs. II MiArbG sieht vor, dass Mindestarbeitsbedingungen (auch zur Regelung von Entgelten!) dann festgesetzt werden können, wenn

- Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände für den Wirtschaftszweig nicht bestehen oder nur eine Minderheit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber umfassen und
- die Festsetzung zur Befriedigung der notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse erforderlich scheint und
- eine Regelung von Entgelten durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht erfolgt ist.

Die Festsetzung von Mindestlöhnen auf diesem Wege erfolgt durch einen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtenden Hauptausschuss. Dieser besteht aus dem Bundesminister für Arbeit und Soziales (bzw. einer von ihm benannten Person) als Vorsitzendem sowie je fünf Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss die Wirtschaftszweige oder Beschäftigungsarten, für die Mindestarbeitsbedingungen zu erlassen oder aufzuheben sind. Das Bundesministerium errichtet dann Fachausschüsse für die bestimmten Wirtschaftszweige, wobei die Fachausschüsse die Mindestarbeitbedingungen und die unterste Grenze der Entgelte für den jeweiligen Wirtschaftsbereich durch Beschluss festsetzen (§ 4 MiArbG). Stimmt das Bundesministerium den ausgehandelten Bedingungen zu, so erlässt dieses eine Rechtsverordnung; eine Zustimmung des Bundesrats ist dabei nicht erforderlich. Die Fachausschüsse setzen sich aus einem Vertreter des Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jeweils drei bis fünf Beisitzern der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen.

Zuletzt sei noch die Kodifizierung einer gesetzlichen Sittenwidrigkeitsgrenze (§ 138 BGB) genannt: Gemäß § 138 Abs. 1 BGB sind Rechtsgeschäfte dann nichtig, wenn sie gegen die guten Sitten verstoßen. Dies gilt auch für Arbeitsverträge, in denen die Vertragspartner eine sittenwidrige Entlohnung festgelegt haben. Nicht konkretisiert ist jedoch, wann ein Lohn als sittenwidrig anzusehen ist. Gesetzlich könnte aber klar kodifiziert werden, ab welcher Höhe ein Lohn als sittenwidrig im Sinne des § 138 BGB anzusehen ist. So könnte z.B. vorgesehen werden, dass Arbeitslöhne dann als sittenwidrig gelten, wenn sie das übliche Lohnniveau um mehr als 20% unterschreiten.

Die entscheidende Frage in diesem Zusammenhang lautet: Was ist das übliche Lohnniveau? Der ortsübliche Lohn? Der Tariflohn? Die Abstellung auf den Tariflohn ist wenig hilfreich, da eine solche Regelung dort versagt, wo die betroffenen Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig sind, weil es entweder in der betreffenden Branche keine Tariflöhne gibt oder diese eklatant niedrig sind (z.B. Friseurhandwerk in Sachsen). Stellt man auf den ortsüblichen Lohn ab, müsste dieser Wert erst in einem aufwändigen Verfahren ermittelt werden. Der Bürokratie- und Kontrollaufwand wäre ausgesprochen hoch. Zudem wäre zu klären, ob sich auch „Gutverdiener" auf die 80%-Grenze berufen können.

### Aktuelle Änderungen

Wie bereits erwähnt gibt es für das Baugewerbe, für die Gebäudereiniger und die Briefdienstleistungen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Dies betrifft etwa 1,8 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sozialpartner aus weiteren acht Branchen haben den Wunsch geäußert, ihre Branche zusätzlich in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufzunehmen. Von diesen acht Branchen haben die Koali-

[3] Vgl. WSI-Tarifarchiv, http://www.boeckler.de.

tionsfraktionen am 21.1.2009 für Bergbauspezialarbeiten (ca. 2500 Beschäftigte), Entsorgungswirtschaft (ca. 130 000 Beschäftigte), industrielle textile Dienste (ca. 30 000 Beschäftigte), Pflegedienste (Altenpflege, ca. 565 000 Beschäftigte), Weiterbildung (ca. 23 000 Beschäftigte) und Wach- und Sicherheitsgewerbe (ca. 170 000 Beschäftigte) den Weg ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz geebnet.[4] Mittlerweile hat der Bundesrat dem zugestimmt.

Insgesamt wird mit der Ausweitung auf diese sechs Branchen der Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf etwa 2,7 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergrößert (etwa 6,8% aller Erwerbstätigen). Nicht ins Entsendegesetz aufgenommen werden die Branchen Arbeitnehmerüberlassung (Leih-/Zeitarbeit, ca. 630 000 Beschäftigte) und forstliche Dienstleistungen (ca. 10 000 Beschäftigte). Für die Zeitarbeitsbranche wird eine Sonderlösung angestrebt, wonach eine Regelung zu Lohnuntergrenzen direkt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen wird.[5]

Um Mindestlöhne in Wirtschaftszweigen, in denen es entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer besteht, zu setzen, hat die Koalition beschlossen, das Mindestarbeitsbedingungengesetz zu modernisieren. Dabei wird das Gesetz auf die Festlegung von Mindestlöhnen beschränkt. Der „tariflose Zustand" stellt die Anwendungsvoraussetzung dar. Es ist die Einrichtung eines Hauptausschusses beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Entsandten der Sozialpartner geplant, der Bereiche mit geringer Tarifbindung überwacht. Dieser kann nach eigenem Urteil Branchenvertreter mit der Festlegung eines Mindestlohnes beauftragen.

Zusätzlich steigt der politische Druck: Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB hat sich im Mai 2006 für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde ausgesprochen und startete im Dezember 2007 eine deutschlandweite Mindestlohnkampagne. Ein wesentlicher Teil dieser Kampagne besteht aus öffentlichkeitswirksamen Aktionen, beispielsweise über diverse Medien (Werbetafeln, Internetaktionen wie „Lohnschocker" oder „Die Hungerlöhner") oder die „Mindesttour" mit dem „Mindestlohn-Truck" und „Mindestlohnfestivals".

Gegen die Mindestlohnvorschriften wird in Deutschland immer wieder verstoßen. Genaue Zahlen hierzu festzustellen ist schwierig; so schätzte der Zentralverband Deutsches Baugewerbe im November 2007, dass 150 000 Beschäftigte unterhalb des Mindestlohns bezahlt werden. Unter Einbeziehung der aus dem mittel- und osteuropäischen Ausland entsandten Beschäftigten hält die IG BAU diese Größenordnung für realistisch. Bisher liegen jedoch keine statistischen Angaben darüber vor, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von aufgedeckten Mindestlohnverstößen betroffen sind, und wie hoch der Schaden für die Betroffenen ist. In der Jahresstatistik der Bundeszollverwaltung für 2007 wird eine ermittelte Schadenssumme von 561,8 Mio. Euro für 2007 und 603,6 Mio. Euro für 2006 für den gesamten Bereich Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung angegeben. Eine Differenzierung nach Art der Schäden oder Branchen findet nicht statt. Daher ist nicht genau feststellbar wie hoch Schäden sind, die durch Nichteinhaltung von Mindestlöhnen entstehen.

Ein Bericht des Bundesrechnungshofs führt für das Jahr 2006 in 330,4 Mio. Euro Schäden für die Sozialversicherung, 57,5 Mio. Euro Schäden für die Steuer und 215,7 Mio. Euro sonstige Schäden auf.[6] Die gesamten volkswirtschaftlichen Kosten sind nicht feststellbar.

### Unbekanntes „Schweizer Modell"

Die Frage einer „vernünftigen" Höhe eines Mindestlohnes wird absehbar auch für die Zukunft Politiker und Ökonomen intensiv beschäftigen. Akademische Diskussionen und politische Schaukämpfe lösen jedoch nicht das Problem, dass in der beruflichen Realität zunehmend sittenwidrig niedrige Löhne gezahlt werden. Wie können nicht existenzsichernde Niedriglöhne vermieden werden, auf welchen Wegen und mit welchen Mitteln lässt sich Lohndumping effektiv sanktionieren? Um diese Fragen zu beantworten, lohnt ein Blick in die Schweiz. Die dortige Praxis ist von der bundesdeutschen Politik und Wissenschaft bislang wenig beachtet worden.

In der Schweiz besteht – wie in Deutschland – kein gesetzlicher Anspruch auf einen Mindestlohn. Mindestlöhne können aber über Gesamtarbeitsverträge (GAV) eingeführt werden. Nicht alle Gesamtarbeitsverträge (die in etwa den Flächentarifverträgen in der Bundesrepublik entsprechen) sehen jedoch Mindestlohnregelungen vor.[7]

---

[4] Vgl. WSI-Tarifarchiv, http://www.boeckler.de.

[5] Vgl. WSI-Tarifarchiv, http://www.boeckler.de.

[6] Vgl. u.a. Antrag „Verstöße gegen den Mindestlohn im Baugewerbe wirksam bekämpfen", Bundestagsdrucksache 16/9594 und Antwort auf die Kleine Anfrage „Organisation und Ergebnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit", Bundestagsdrucksache 16/8156.

[7] Vgl. Bundesamt für Statistik BFS: Verzeichnis der Gesamtarbeitsverträge (GAV) – Schweiz (http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/data/00.Document.86932.pdf).

Im Gegensatz zu Deutschland, wo im Entsendegesetz nur bestimmte Branchen aufgeführt werden, geht die Schweiz massiver voran. Dort wird vorgeschrieben, dass verschiedene Tatbestände (z.B. minimale Entlohnung sowie Arbeits- und Ruhezeit), welche in den „Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen“ aufgeführt sind, einzuhalten sind. Damit ist das Schweizerische Entsendegesetz deutlich weiter gefasst und betrifft (relativ) mehr Arbeitnehmer

1998 startete der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB eine Mindestlohnkampagne mit der branchenübergreifenden Mindestlohnforderung „Keine Löhne unter 3000 Franken“ (brutto). Mit dieser Grenze sollte eine einfach zu kommunizierende Mindestnorm gesetzt werden, unterhalb derer Löhne gesellschaftlich inakzeptabel und moralisch geächtet sein sollten. Die gewerkschaftliche Mindestlohnkampagne arbeitet mit einer Kombination von öffentlichem Druck und kollektiven Verhandlungen. Insbesondere im Gastgewerbe und im Einzelhandel wurde die Strategie des „naming and shaming“ (des öffentlichen Anprangerns von Unternehmen) angewandt. Zudem stand die Forderung nach existenzsichernden Mindestlöhnen fortan im Mittelpunkt der Gesamtarbeitsverhandlungen in den verschiedenen Branchen.

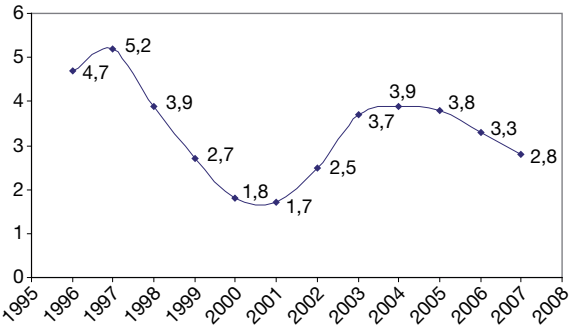
### Bestehende Regelungen in der Schweiz

Das „Schweizer Modell“ geht aber vor allem in der Kontrolle der Mindestlohnverstöße und deren Ahndung weit über das „Deutsche Modell“ hinaus. Die Gewerkschafts-Kampagne führte in der Schweiz zu flankierenden staatlichen Maßnahmen (eingeführt am 1.6.2004, verschärft am 1.4.2006), die der missbräuchlichen Unterschreitung der üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen entgegenwirken sollten. Werden Unterbietungen dieser Bedingungen festgestellt, greifen Maßnahmen wie Sanktionen, eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträge oder die Festlegung von zwingenden Mindestbedingungen:[8]

- Für Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge bedeutet dies, dass der Bund oder ein Kanton dort Normalarbeitsverträge mit verbindlichen Mindestlöhnen erlassen kann, wo die orts- und berufsüblichen Löhne in missbräuchlicher Art unterboten werden. Bislang wurden für drei Branchen und nur auf kantonaler Ebene Normalarbeitsverträge festgelegt (Hauswirtschaft, Callcenter, Kosmetiker/innen).

**Entwicklung der Arbeitslosenquote in der Schweiz 1996 bis 2007**

(in %)




Quelle: Arbeitsmarktstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), vgl. http://www.seco.admin.ch/.

- Für Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen, in denen wiederholte missbräuchliche Lohnunterbietung festgestellt wird, können die Bestimmungen für Mindestlöhne und Arbeitszeiten der Gesamtarbeitsverträge leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden.

- Darüber hinaus können Arbeitgeber, die gegen die Bestimmungen des Entsendegesetzes in der Schweiz verstoßen, sanktioniert werden (Verwarnungen, Bußen oder Ausschluss vom Arbeitsmarkt). Das Schweizerische Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), welches das zuständige Aufsichtsorgan des Bundes für den Vollzug des Entsendegesetzes ist, führt eine Liste der Arbeitgeber, die Gegenstand einer rechtskräftigen Sanktion gewesen sind. Seit dem Inkrafttreten der verschärften flankierenden Maßnahmen ist diese Liste öffentlich.

Zur Kontrolle der Betriebe sind auf Bundes- und Kantonebene tripartite Kommissionen (bestehend aus Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften) eingesetzt worden, die alle Arbeitsverhältnisse außerhalb von allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge überprüfen. Paritätische Kommissionen (bestehend aus Vertretern der Sozialpartner) kontrollieren die Einhaltung der allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge. Dabei sind die Kantone verpflichtet, eine ausreichende Zahl an Arbeitsmarktinspektoren einzusetzen (ausgegangen wird von einer Zahl von insgesamt 153 Inspektoren), welche die Kontrollen in den Betrieben durchführen. Der Bund übernimmt hier die Hälfte der Lohnkosten.

Eine Übertragung des „Schweizer Modells“ auf Deutschland würde dazu führen, dass mehr Stellen zur Kontrolle geschaffen werden müssen.

[8] Vgl. Bericht zu den flankierenden Maßnahmen des Schweizerischen Staatssekretariats für Wirtschaft SECO: http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9937.pdf.

**Entwicklung der GAV-Mindestlöhne für Beschäftige ohne Lehre**

(in Franken)

| Branche | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|
| Buchhandel | 2890 | 3000 | 3200 | 3270 | 3450 |
| Detailhandel,Coop | 2400-2700* | 2400-2700* | 3200 | 3300 | 3600 |
| Detailhandel, Migros | 2500-2800 | 2600-2900 | 2150 | 3300 | 3300-3600[a] |
| Druckindustrie | 2800 | 2900 | 3000 | 3000 | 3300 |
| Gastgewerbe | 2350 | 2410 | 3000 | 3120 | 3300 |
| Textilindustrie | 2365 | 2390 | 2750 | 3050 | 3420[b] |

[a] Regional unterschiedliche Mindestlöhne. [b] Qualifizierte angelernte Arbeiten.

Quelle: D. Oesch: Studie des SGB: Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, Bern 2008, S. 5.

### Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Seit 1998 sind die Mindestlöhne in der Schweiz spürbar angestiegen. Insbesondere im beschäftigungsmäßig wichtigsten Gesamtarbeitsvertrag der Schweiz, dem Vertrag des Gastgewerbes (200 000 Unterstellte), wurden zwischen 1998 und 2008 die Mindestlöhne um 40% erhöht. Hervorzuheben ist, dass der Medianlohn im selben Zeitraum um 13% angestiegen ist (von 5020 auf 5670 Franken). Damit ist die Mindestlohnerhöhung weit überdurchschnittlich.

Der Anteil der Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttolohn von weniger als 3000 Franken hat sich zwischen 1998 und 2006 von 8,9% auf 3,7% verringert. Dies betrifft mehr als 150 000 Erwerbstätige, deren Monatslohn über die Schwelle von 3000 Franken gehoben wurde. Den stärksten Einfluss hatte die Erhöhung der Mindestlöhne auf erwerbstätige Frauen. 1998 verdienten noch über 18% aller Frauen weniger als 3000 Franken (brutto), 2006 waren es nur noch 6,7%. Auch wenn man den Anstieg der Konsumentenpreise (1998-2006: 7,9%) bzw. die allgemeine Reallohnerhöhung (1998-2006: 2,5%) berücksichtigt, ergibt sich ein – wenn auch weniger ausgeprägter – Rückgang des Anteils der Niedriglohnverdiener. So verdienten 1998 12% der Frauen weniger als 60% des Medianlohnes, 2006 waren es noch 8,9%.[9]

Der SGB weist darauf hin, dass die Erhöhung der Mindestlöhne keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung hatte.[10] Die Arbeitslosenquote folgte der konjunkturellen Entwicklung und fiel – trotz der teils erheblichen Mindestlohnerhöhungen – von 3,9% in 1998 auf 1,7% (2002). Nach einem Anstieg auf 3,9% im Jahr 2004 fiel die Arbeitslosenquote bis 2008 wieder auf 2,8%.[11]

Im April 2008 kündigte der SGB eine neue Mindestlohnkampagne an, um die Löhne aktuellen Bedingungen anzupassen. Die neuen Mindestlohnforderungen des SGB beriefen sich auf ein Existenzminimum für einen Einpersonenhaushalt von 3500 Franken (brutto) im Monat und 20 Franken pro Stunde. Zusätzlich forderte der SGB einen Mindestmonatslohn von 4500 Franken über alle Branchen hinweg für Gelernte.[12]

### Fazit

Das „Schweizer Modell“ bietet einen guten Handlungsrahmen, um mehr Rationalität und Pragmatismus in die Debatte über die bundesweite Einführung eines Mindestlohnes hineinzubringen. Unter Beachtung der Tarifautonomie wird das Kernproblem – der Versuch einer besseren Eindämmung von sittenwidrigen Dumpinglöhnen – in der Schweiz engagierter angegangen. Ähnlich wie in der Schweiz müssten verschiedene Maßnahmen wie mehr Kontrollen (durch mehr Personal), schärfere Sanktionen (durch höhere Bußgelder) und Druck durch Transparenz (durch Veröffentlichung im Internet) gleichzeitig umgesetzt werden.

Ob es auch Deutschland gelingt, solche pragmatische Lösungen umzusetzen, bleibt abzuwarten. Zu wünschen wäre dies nicht nur im Interesse der wachsenden Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer. Auch aus volkswirtschaftlicher wie betriebswirtschaftlicher Perspektive ist es ausgesprochen problematisch, wenn anstelle eines fairen Leistungswettbewerbs in vielen Branchen zunehmend ein auf Lohndumping basierender Preisunterbietungswettlauf Raum greift. Und auch der Staat und seine Steuerzahler können kein Interesse an einer Entwicklung haben, die zunehmend öffentliche Mittel verschlingt, um nicht existenzsichernde Löhne durch Sozialleistungen (Arbeitslosengeld II, Wohngeld etc.) aufzustocken – zumal solche „Lohnsubventionen“ letztlich die Expansion eines Niedriglohnsektors mit nicht existenzsichernden Einkommen noch beschleunigen dürften.

[9] Vgl. D. Oesch: Studie des SGB: Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, Bern 2008.

[10] Vgl. SGB Medienkonferenz vom 15.4.2008, http://www.sgb.ch/d-download/080415_Daniel_Oesch.pdf .

[11] Arbeitsmarktstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), http://www.seco.admin.ch.

[12] Vgl. SGB Medienkonferenz vom 15.4.2008, http://www.sgb.ch/d-download/080415_Paul_Rechsteiner.pdf.