

Die SGB-Mindestlohnkampagne – eine Evaluation

Idee, Konzept und Durchführung

Die Ausgangslage

1998 hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) die Lohnpolitik zum Gegenstand seines Kongresses in Davos gemacht. Unter anderem beschloss er damals, eine Kampagne gegen Löhne unter 3000 Franken zu lancieren. Die Lohnfrage sollte über die Verbandsebene hinausgehoben und »politisiert« werden.¹ Zugleich entschied der Kongress, dass die Einführung der Personenfreizügigkeit mit den Ländern der EU nur unter der Bedingung unterstützt werde, dass Instrumente geschaffen würden, welche den Druck auf tiefe Löhne effizient verhinderten.²

Die Lancierung einer Kampagne gegen Löhne unter 3000 Franken und für Mindestlöhne wurde vom SGB mit folgenden Argumenten begründet:³

1. Nach sechs Rezessionsjahren befand sich die Arbeitslosigkeit mit einer Quote von fast 5 Prozent auf einem Rekordniveau. Der SGB befürchtete, dass es trotz Aufschwung lange Zeit dauern würde, bis die Arbeitslosigkeit wieder deutlich gesenkt werden könne, und dass sie einen erheblichen Druck insbesondere auf die Löhne von Personen »in unstabilen Beschäftigungsverhältnissen [...] und in privatwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsbereichen ohne Gesamtarbeitsverträge« ausüben werde. Die Tieflohnkampagne sollte sicherstellen, dass auch die Bezüger und Bezügerinnen von tiefen Löhnen vom angekündigten Konjunkturaufschwung profitieren.

2. Der SGB stellte zwar fest, dass in der Schweiz tiefe Löhne insbesondere unter Frauen und Ausländer/innen bereits seit langer Zeit verbreitet waren. In Folge der langen Stagnationsperiode hätten diese jedoch vermehrt zu Prekariisierung und Armut geführt. Hauptursache war dabei die kontinuierliche Erhöhung von Gebühren und indirekten Steuern seitens der öffentlichen Hand, um die Finanzierung der krisenbedingten Mehrausgaben sicherzustellen. Zeit-

Daniel Oesch

ist Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und Oberassistent an der Universität Genf.

Roman Graf

1967. arbeitet als Forscher am Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf. Er hat für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund u.a. den Internetlohnrechner (www.lohn-sgb.ch) entwickelt.

Serge Gaillard

(1955). Dr. oec. Leiter des SGB-Zentralsekretariats.

gleich stieg das Risiko, erwerbslos zu werden, enorm an – dies führte dazu, dass vermehrt befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden und die unfreiwillige Teilzeitarbeit zunahm.⁴

3. Der SGB musste feststellen, dass nur etwa 50% der privat angestellten Lohnabhängigen einem GAV unterstehen und nur etwa 40% einem GAV mit verbindlichen Mindestlöhnen. Einige dieser Mindestlöhne lagen zudem in den 1990er-Jahren deutlich unter 50% des Medianwertes.⁵ Insbesondere in den Tieflohnbranchen war das interne Kräfteverhältnis zu Ungunsten der Gewerkschaften, sodass eine Strategie, die rein branchenintern eine massive Erhöhung und Ausdehnung der Mindestlöhne erreichen wollte, als unrealistisch eingeschätzt werden musste.

4. Der SGB befürchtete, dass sich diese Tieflohnsegmente mehr und mehr verbreiten würden, weil viele Grosskonzerne und privatisierte Unternehmen gezielt Tätigkeiten ausgliederten, die der Tieflohnkonkurrenz ausgesetzt werden konnten (unter anderem Reinigung und Transportdienstleistungen).

5. Schliesslich ging der SGB davon aus, dass es nach sechs wirtschaftlichen und lohnmassigen Stagnationsjahren sehr schwierig sein würde, wieder zu einer Lohnpolitik zurückzukehren, bei der allgemeine Lohn erhöhungen gewährt würden. Diese Befürchtung rührte auch daher, dass während eines Jahrzehnts der Übergang zu einer leistungsorientierten und individuellen Lohnpolitik gepredigt worden war und viele Personalchefs darauf warteten, diese bei wieder wachsendem Verteilungsspielraum endlich umsetzen zu können.

6. Zusätzlich befürchtete der SGB, dass die bevorstehende Personenfreizügigkeit mit den Ländern der EU einen zusätzlichen Druck auf die Löhne ausüben würde.

Für die Lancierung der Mindestlohnkampagne waren noch weitere Gründe massgeblich, die in der Öffentlichkeit weniger diskutiert wurden. Die ›working poor‹ waren (aus den genannten Gründen) vermehrt in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gedrungen. Das gab allen Arten von Vorschlägen Auftrieb, welche staatliche Lohnzuschüsse propagierten. Der SGB befürchtete jedoch, dass mit staatlichen Lohnzuschüssen die Existenz von Wirtschaftsbereichen, deren Löhne nicht einmal zum Leben genügten, nicht nur akzeptiert, sondern gar noch gefördert worden wäre. In die gleiche Richtung ging damals auch die Diskussion um die Zukunft der Sozialversicherungen. Diese befanden sich nach sechs Stagnationsjahren in einer finanziell schwierigen Situation, was dazu führte, dass sie vermehrt grundsätzlich in Frage gestellt wurden. Sie seien nicht effizient, da sie es nicht schafften, Armut zu verhindern. Deshalb

brauche es eine Abkehr vom so genannten Giesskannensystem (gemeint war das Sozialversicherungsprinzip) und die vermehrte Anwendung des Bedarfsprinzips. Demgegenüber betonten die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer Vollbeschäftigungspolitik und von Löhnen, die zu einem würdigen Leben genügen.⁶ Das Phänomen der ›working poor‹ sollte einerseits durch höhere Mindestlöhne, andererseits durch eine bessere Infrastruktur für die Fremdbetreuung von Kindern sowie durch eine bessere Aufteilung der ›Kinderkosten‹ bekämpft werden, insbesondere durch höhere Kinderzulagen.

Die Umsetzung der Kampagne

Umgesetzt wurde die Mindestlohnkampagne auf verschiedenen Ebenen:

1. Öffentlichkeitsarbeit: Ein Hauptanliegen der Kampagne war, die Lohnfrage zu ›politisieren‹ und insbesondere das Problem von Tiefstlöhnen in die Öffentlichkeit zu tragen.⁷ Um die Öffentlichkeit auf die Verbreitung der tiefen Löhne aufmerksam zu machen, gab der SGB bei Professor Yves Flückiger (Universität Genf) eine Analyse des Tieflohnbereiches in der Schweiz in Auftrag.⁸ Eine grosse Sensibilisierung für diese Frage bewirkte auch die fast gleichzeitig erschienene Studie der Caritas zum Thema der ›working poor‹.⁹ Die ›arbeitenden Armen‹ waren nicht nur zu einem verbreiteten, sondern auch zu einem gesellschaftlich wahrgenommenen Problem geworden.

2. Brechen des dominanten Diskurses: Wirtschaftsprofessoren, Chefbeamte in den mit Wirtschaftspolitik befassten Bundesämtern sowie Wirtschaftsredaktoren der führenden Zeitungen hatten während mehr als einem Jahrzehnt die These verbreitet, dass jeder Mindestlohn Beschäftigungsmöglichkeiten verhindere und deshalb zu einer höheren Arbeitslosigkeit führe. Um die Dominanz dieser These zu brechen, verfasste der SGB gemeinsam mit anerkannten Wirtschaftsfachleuten und Arbeitsrechtsspezialisten einen ›Expertenbericht Mindestlöhne‹. Der Bericht erarbeitete Vorschläge für das Niveau eines allfälligen Mindestlohnes, fasste ausländische Studien über die volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Mindestlöhnen zusammen und versuchte die Wirkungen eines Mindestlohnes auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Absatzpreise in den Wirtschaftszweigen zu evaluieren.¹⁰

3. Druck in den Branchen: Die meisten Gewerkschaften setzten sich in den folgenden Jahren in den Vertragsverhandlungen stark dafür ein, Mindestlöhne, die unter 3000 Franken netto lagen, auf dieses Niveau zu erhöhen. Die Forderung nach existenzsichernden Mindestlöhnen wurde somit ein fester Bestandteil der GAV-Verhandlungen.¹¹ Darüber hi-

naus wurde versucht, die Reichweite durch eine breitere Unterstellung von Beschäftigungskategorien (TeilzeiterInnen, Aushilfspersonal) und den Abschluss neuer GAV zu vergrössern.¹² Insbesondere die 1996 gegründete Dienstleistungsgewerkschaft UNIA führte parallel zu den Verhandlungen eine aktive Öffentlichkeitsarbeit gegen tiefe Löhne im Verkauf und Gastgewerbe.¹³ In beiden Branchen wurden in der Folge die Mindestlöhne massiv angehoben. Die aus dem angelsächsischen Bereich übernommene Strategie des ›shaming und naming‹ – des öffentlichen Anprangerns von Unternehmen, die Tiefstlöhne bezahlen –, wurde insbesondere gegenüber den Grossbetrieben des Detailhandels (Migros und Coop) sehr erfolgreich angewandt.

Der Entscheid für eine gesamtarbeitsvertragliche Mindestlohnstrategie

Auf der politischen Ebene hatte der SGB zwar immer »mehr Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne« propagiert. Zugleich hatte er es bewusst unterlassen, auf nationaler Ebene einen gesetzlichen Mindestlohn zu fordern.¹⁴ Ein nationaler Mindestlohn müsste vom Parlament beschlossen werden. Dieses hätte in seinen Beratungen der wirtschaftlichen Tragbarkeit von Mindestlöhnen in der schwächsten Branche, der Landwirtschaft, ein grosses Gewicht beigemessen. Deshalb war abzusehen, dass auf nationaler Ebene ein äusserst tiefer Mindestlohn festgelegt worden wäre, der ausserhalb der Landwirtschaft kaum Wirkung erzielt hätte. Darum sollten die Mindestlöhne in erster Linie in den Gesamtarbeitsverträgen erhöht und später, bei günstigerem Kräfteverhältnis, branchenweise im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und den Mitgliedstaaten der Europäischen Union eingeführt werden.¹⁵

Seit 1998 fanden bis zum heutigen Tag parallel zu den Diskussionen über Mindestlöhne Verhandlungen über die flankierenden Massnahmen statt.¹⁶ Um wirksame Massnahmen durchsetzen zu können, mussten die Gewerkschaften dauernd auf die mit der Einführung der Personenfreizügigkeit verbundene Gefahr eines Druckes auf die tiefen Löhne und auf die Notwendigkeit von Gesamtarbeitsverträgen und Mindestlöhnen hinweisen.

Das Zusammenspiel der öffentlichen Kampagne gegen tiefe Löhne, die Vertragsverhandlungen um Mindestlöhne in den Branchen, das Anprangern tiefer Löhne bei ausgewählten Betrieben in einigen Branchen und die ständigen Auseinandersetzungen über die flankierenden Massnahmen haben dazu geführt, dass die Lohnpolitik und die Mindestlöhne in den letzten sieben Jahren fast ständig auch in den Medien ein Thema waren. Daran dürfte sich auch in den nächsten Jahren nicht allzu viel

ändern, da die flankierenden Massnahmen in allen Kantonen umgesetzt werden müssen. Mehr als acht Jahre nach dem Startschuss der Kampagne ist es nun möglich, mit Hilfe der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 erste Resultate zu den Erfolgen und Misserfolgen der Mindestlohnkampagne vorzulegen.

Die empirische Auswertung des Einflusses der Mindestlohnkampagne

Es bieten sich verschiedene Vorgehensweisen an, um den Einfluss der Mindestlohnkampagne auf die Lohnstruktur zu untersuchen. Nachfolgend werden wir das Augenmerk auf folgende vier Indikatoren legen:

1. Gesamtarbeitsvertraglich vereinbarte Mindestlöhne: Wie haben sich die GAV-Mindestlöhne in den Tieflohnbranchen entwickelt?
2. Absoluter Anteil der Tieflöhne: Wie hat sich der Anteil der Löhne unter 3000 und unter 3500 Franken entwickelt?
3. Relativer Anteil der Tieflöhne: Wie hat sich der Anteil der Löhne unter 50% und unter 66% des Medianlohnes entwickelt?
4. Lohn disparität: Wie hat sich das Verhältnis zwischen hohen und tiefen Löhnen entwickelt?

Die Berechnungen beruhen mit Ausnahme des ersten Indikators allesamt auf Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE). Die LSE umfasst die Lohnangaben eines repräsentativen Querschnittes der Schweizer Privatwirtschaft. Sie wird alle zwei Jahre erhoben und beinhaltet zwischen 440'000 (LSE 1998) und 1'150'000 (LSE 2002) individuelle Lohndaten. Die vorliegende Auswertung bezieht die Datensätze der Jahre 1998, 2000 und 2002 mit ein.¹⁷

1. Die Entwicklung der GAV-Mindestlöhne in den Tieflohnbranchen

Im Jahr 2002 gab das Bundesamt für Statistik an der Universität St. Gallen eine Studie in Auftrag, welche die Entwicklung der GAV-Mindestlöhne untersuchen sollte. Diese Auswertung aller Gesamtarbeitsverträge mit mehr als 1500 Unterstellten dokumentierte bereits 2002 den Niederschlag der Kampagne.¹⁸ Drei Beobachtungen wurden von den Autoren hervorgehoben:

- Während die durchschnittliche Wachstumsrate der Mindestlöhne für Ungelernte zwischen 1999 und 2001 bei 7% lag, betrug die Wachstumsrate für Beschäftigte mit Berufsausweis nur 2.9% und für Beschäftigte mit höherem Fachausweis 3%. Die unteren Mindestlohnklassen wurden damit überproportional angehoben.

- Aus dem Vergleich der GAV-Mindestlöhne mit den Löhnen der Lohnstrukturserhebung (LSE) ging hervor, dass insbesondere die ungelerten Beschäftigten und damit die Tiefstlöhne den grössten Schutz durch gesamtarbeitsvertragliche Regeln erhielten. Dies zeigte sich unter anderem daran, dass unqualifizierte Arbeitnehmende mit Einzelarbeitsvertrag häufig weniger verdienten als den GAV-Mindestlohn. Das Anheben der GAV-Mindestlöhne führte somit in Tieflohnbranchen zu einer direkten Verbesserung der Effektivlöhne der Unterstellten.
- Im Jahr 2001 wurden auffällig viele der tiefsten GAV-Mindestlöhne auf ein Niveau von 3000 Franken angehoben.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die konkrete Entwicklung der gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne in einer Reihe von Tieflohnbranchen. Daraus wird ersichtlich, dass zwischen 1998 und 2004 insbesondere die Mindestlöhne für un- oder angelernte Beschäftigte teils massiv angehoben wurden. Im Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes stiegen die Mindestlöhne für Arbeitnehmende ohne Lehre um rund 33%. Auch in den beiden grössten Unternehmen des Detailhandels, Migros und Coop, wurden die tiefsten Mindestlöhne in den Betriebs-GAV um rund einen Drittel angehoben, andere Unternehmen mussten nachziehen (Denner, Manor). Diese Erhöhungen der Mindestlöhne sind von einiger gesamtwirtschaftlicher Bedeutung, denn der allgemeinverbindlich erklärte (AVE) Vertrag des Gastgewerbes ist der GAV mit der in der Schweiz höchsten Unterstelltenzahl von rund 150'000 Arbeitnehmenden; Migros und Coop zählen zu den grössten privaten Arbeitgebern der Schweiz mit 80'000 beziehungsweise 50'000 Angestellten. Zusammen beschäftigen das Gastgewerbe und die beiden Detailhandelsketten beinahe 10% der Lohnabhängigen der Schweiz.

Tabelle 1: Beispiele einiger GAV-Mindestlöhne in Tieflohnbranchen (in CHF)

Branche	Qualifikation	1998	2000	2002	2004
Textilindustrie	ohne Lehre	2365	2390	2750	3050
	mit Lehre	3365	3410	3730	3950
Druckindustrie	ohne Lehre	2800	2900	3000	3000
	mit Lehre	3500	3560	3560	3560
Detailhandel, Coop	ohne Lehre	2400	2400	3200	3300
	mit Lehre	-2700*	-2700*	3500**	3600**
Detailhandel, Migros	ohne Lehre	2500 -	2600 -	3150	3300
	mit Lehre	2800	2900	-	-
		2700 -	2800 -		
Gastgewerbe	ohne Lehre	2350	2410	3000	3120
	mit Lehre	3050	3110	3350	3525
Coiffure	mit Lehre	2800	2800	3000	3200

*regional differenzierte Mindestlöhne

**Mindestlöhne für dreijährige Berufliche

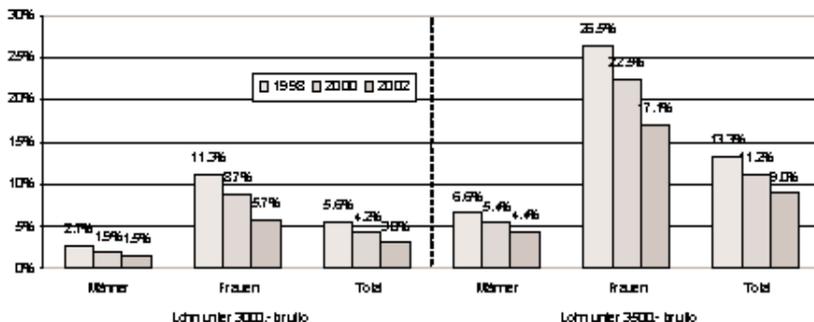
Auch in kleineren Wirtschaftssektoren wie der Textilindustrie wurden die GAV-Mindestlöhne merklich erhöht. Sie verharren jedoch weiterhin auf einem tiefen Niveau. In der grafischen Industrie (Druck) sowie der Kartonage und Verpackung blieben die Lohnerhöhungen bescheiden. Dafür konnte im Druck der GAV-Unterstellungsbereich auf die Spedition ausgeweitet werden. In den persönlichen Dienstleistungen wurden trotz eines schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrades Fortschritte erzielt: Zwischen 1998 und 2004 stiegen die Mindestlöhne für gelernte Coiffeure/sen um 15 Prozent. In der Reinigungsbranche der Deutschschweiz und der privaten Sicherheitsdienstleistungsbranche konnten 2004 erstmals Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden, die für die jeweilige Branche allgemeinverbindlich erklärt wurden. Die Mindestlöhne für ungelernte Beschäftigte liegen bei 3140 Franken im Reinigungs-GAV sowie bei 4000 in der privaten Sicherheitsbranche.

2. Entwicklung des Beschäftigtenanteils mit Löhnen unter CHF 3000/3500

Ein genaueres Bild der Entwicklung der Tief- und Tiefstlöhne vermittelt die Analyse der Lohnstrukturhebung (LSE). In Grafik 2 ist der Anteil der Beschäftigten ausgewiesen, die für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden monatlich weniger als 3000 und 3500 Franken verdienen.¹⁹ Die linke Hälfte der Graphik zeigt klar, dass von Tiefstlöhnen in der Schweiz vor allem Frauen betroffen sind: 1998 verdienten mehr als zehn Prozent aller erwerbstätigen Frauen weniger als 3000 Franken – und bezogen somit einen Lohn, der längerfristig nicht zum Lebensunterhalt reicht. Aufgrund dieser Ausgangslage ist es nicht verwunderlich, dass die Mindestlohnkampagne des SGB einen wesentlich grösseren Einfluss auf die Frauen- als die Männerlöhne hatte. Zwischen 1998 und 2002 hat sich der Anteil der Frauen mit Salären unter 3000 Franken ziemlich genau halbiert von 11.3% auf 5.7%. Im Gegensatz dazu bezog bereits 1998 nur eine kleine Minderheit von 2.7% aller Männer Löhne unter 3000 Franken. Die Abnahme auf 1.5% bewegt sich folglich in einem wesentlich bescheideneren Rahmen.

Während im Jahr 2002 nur noch eine kleine Minderheit der Beschäftigten Löhne unter 3000 Franken bezog, lag der Anteil der Lohnabhängigen mit Salären unter 3500 Franken immer noch bei 9%. Zwar scheint sich auch hier die Mindestlohnkampagne positiv ausgewirkt zu haben: Bei den weiblichen Beschäftigten ist ein deutlicher Rückgang des Anteils an Tieflohnbezüglern festzustellen, von 26.5% auf 17.1%. Trotzdem verdiente 2002 noch jede 6. Frau weniger als 3500 Franken pro Monat. Auch hier sind die Geschlechterunterschiede sehr ausgeprägt: Bei den Männern bezog nur jeder 23. einen Lohn unter 3500 Franken.

Grafik 2a: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter CHF 3000/3500



In den Grafiken 2b und 2c wird die Entwicklung für einige ausgewählte Branchen aufgezeigt, in denen der Tieflohnanteil 1998 überdurchschnittlich hoch war. Daraus wird ersichtlich, dass insbesondere in den traditionellen Tieflohnbranchen Textilindustrie, Detailhandel und Gastgewerbe der Anteil der Beschäftigten mit Tieflohnen stark abgenommen hat. In diesen Branchen hat sich der Prozentsatz der Lohnabhängigen, die weniger als 3000 Franken monatlich verdienen, zwischen 1998 und 2002 halbiert. Dieses Resultat ist insofern nicht erstaunlich, als sich die gewerkschaftlichen Aktionen (insbesondere jene der Dienstleistungsgewerkschaft UNIA) und die Medienkampagne stark auf den Verkauf und das Gastgewerbe ausgerichtet hatten. Dies hat gute Gründe: Die Entwicklungen in diesen zwei Bereichen ist von einiger gesamtwirtschaftlicher Bedeutung, da es sich beim Gastgewerbe mit über 200'000 Beschäftigten und dem Detailhandel mit über 300'000 Beschäftigten um zwei der grössten Wirtschaftssektoren der Schweiz handelt. Allerdings fällt auf, dass in diesen Branchen der Anteil der Beschäftigten mit Tieflohnen (unter 3000 Franken) wesentlich stärker abgenommen hat als der Anteil der Beschäftigten mit Tieflohnen (unter 3500 Franken): Der letztere verharrte 2002 auf einem relativ hohen Niveau von 20% in der Textilindustrie, 18% im Detailhandel und gar 41% im Gastgewerbe.

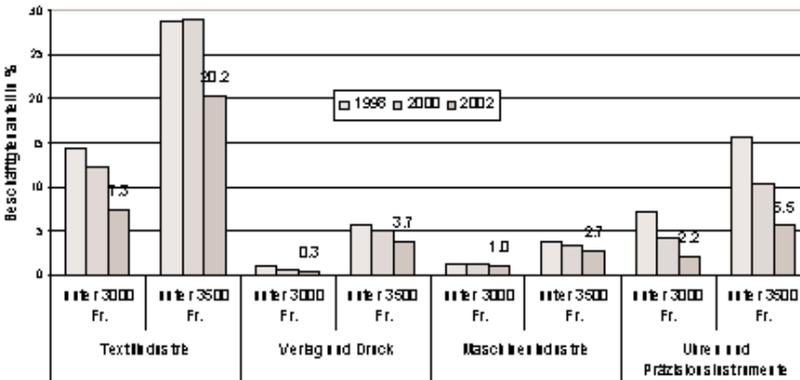
Ein deutlicher Rückgang der Tieflohne konnte, wenn auch auf einem bescheideneren Niveau, ebenfalls in Branchen wie der Nahrungsmittel- oder der Uhrenindustrie sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen festgestellt werden. Dass die Abnahme der Tieflohne nicht automatisch stattfand, wird jedoch an den Beispielen der Maschinenindustrie und den Dienstleistungen an Unternehmen sichtbar – zwei Branchen, in denen der Anteil der tiefen Löhne zwischen 1998 und 2002 stabil geblieben ist. Die Mindestlohnkampagne hatte auf beide Branchen wenig Einfluss. In der Maschinenindustrie existiert zwar ein GAV, der jedoch keine Mindestlöhne enthält; diese werden dezentral auf betrieblicher

Ebene vereinbart. Die Branche ›Erbringung von Dienstleistungen an Unternehmen‹ umfasst sehr unterschiedliche Tätigkeiten wie Unternehmensberatung und Rechtsdienst einerseits, Reinigung und private Sicherheit andererseits. In dieser Branche sind sowohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad als auch der Abdeckungsgrad mit GAV sehr tief.²⁰

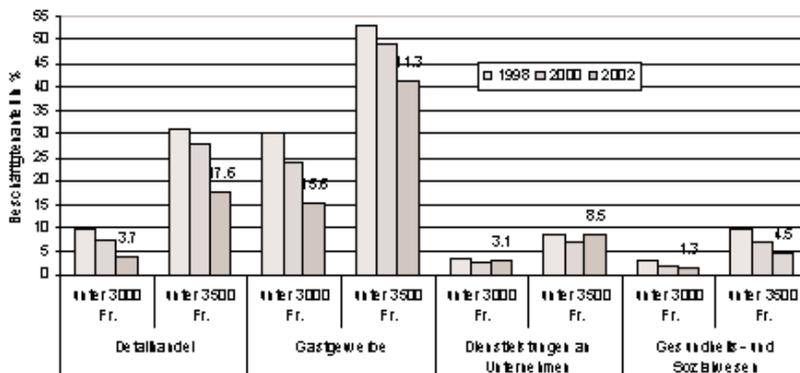
3. Die Entwicklung des Beschäftigtenanteils mit Löhnen unter 50% und unter 66% des Medianlohnes

Grafiken 2a bis 2c legen den Schluss nahe, dass die BezügerInnen von tiefen Löhnen vom wirtschaftlichen Aufschwung mitprofitiert haben: Der Anteil der Beschäftigten mit Tieflohnen hat zwischen 1998 und 2002 abgenommen. Bei den Schwellen von 3000 und 3500 Franken handelt es sich jedoch um fixe Grenzwerte, die nichts aussagen über die Ent-

Grafik 2b: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter CHF 3000/3500 – Industriebranchen



Grafik 2c: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter CHF 3000/3500 – Dienstleistungsbranchen

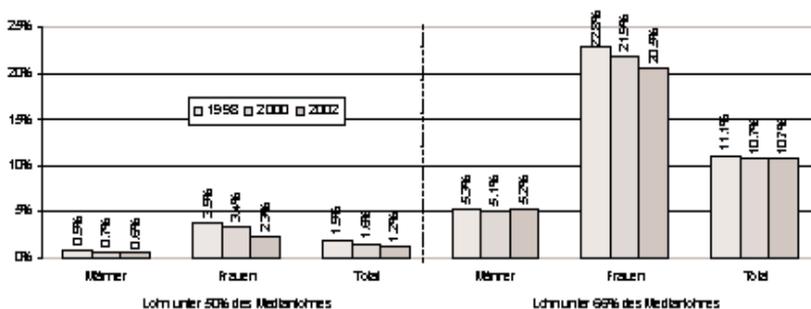


wicklung des Tieflohnsektors im Vergleich zur Entwicklung der gesamten Lohnstruktur. Diese Schwellen kaschieren auch den Einfluss der (in diesen Jahren allerdings schwachen) Teuerung: Ein Lohn von 3500 Franken war kaufkraftbereinigt 1998 mehr wert als 2002.

Aus diesen Gründen wird die Entwicklung der tiefen Löhne in den folgenden Grafiken mithilfe einer relativen Schwelle untersucht. Grafik 3a zeigt den Anteil der Beschäftigten, die weniger als 50% beziehungsweise weniger als 66% des schweizerischen Medianlohnes (identischer Schwellenwert für alle Branchen) verdienten in jedem der drei Untersuchungsjahre.²¹ Auch aus dieser Aufstellung wird deutlich, dass sich der Prozentsatz der Beschäftigten mit Tief- und Tiefstlöhnen zwischen 1998 und 2002 zurückgebildet hat. Bezogen auf den Referenzwert des Medianlohnes (welcher zwischen 1998 und 2002 um 6.4% gestiegen ist) ergibt sich jedoch ein wesentlich schwächerer Rückgang des Tieflohnsektors. Bereits 1998 verdienten nur 2% der Beschäftigten in der Schweiz weniger als die Hälfte des Medianlohnes. Dieser Anteil ist weiter geschrumpft auf 1.2%.²² Diese Abnahme fand insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten statt: Während 1998 jede 26. Frau weniger als die Hälfte des Medianlohnes erhielt, war es 2002 nur mehr jede 45. Frau auf dem Arbeitsmarkt. Auch für den (allerdings schwachen) Rückgang des Beschäftigtenanteils mit Löhnen unter 66% des Medianlohnes waren die Frauen verantwortlich. Zwischen 1998 und 2002 hat sich deren Anteil um 2.3 Prozentpunkte verringert (von 22.8% auf 20.5%). Der Anteil der Männer mit Löhnen unter 66% des Medianlohnes verharrte hingegen unverändert bei rund 5%. Trotzdem bleiben Frauen deutlich übervertreten unter den Beschäftigten mit Löhnen unter 66% des Medianlohnes.

Hinter der relativen Stabilität der Grösse des Tieflohnsektors – wie sie in Grafik 3a ausgewiesen wird –, verbergen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen in den Branchen.

Grafik 3a: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter 50% sowie 66% des Medianlohnes

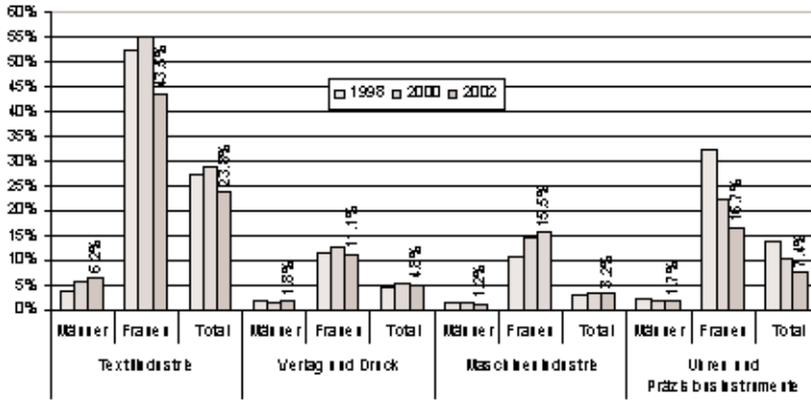


- In einer ersten Gruppe von Branchen kann eine generelle Abnahme des Anteils der Beschäftigten mit Löhnen unter 66% des Medianlohnes festgestellt werden. Dies trifft insbesondere auf die Uhren- und die Verpackungsindustrie (Papier und Kartonage) zu. Eine leichte Abnahme kann ferner auch im Gastgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Branche Kultur, Sport und Unterhaltung beobachtet werden. Die Abnahme im Gastgewerbe ist wesentlich augenfälliger, wenn statt der Schwelle ›66% des Medianlohnes‹ die Schwelle ›50% des Medianlohnes‹ herbeigezogen wird: Zwischen 1998 und 2002 hat sich der Beschäftigtenanteil im Gastgewerbe mit Löhnen unter 50% des Medianlohnes von 13% auf 5% verringert. Die Verbesserungen in dieser Tieflohnbranche haben sich also weniger unter der 66%-Schwelle als unter der 50%-Schwelle abgespielt.
- In einer zweiten Gruppe von Branchen beschränkt sich der Rückgang der tiefen Löhne auf die weiblichen Beschäftigten: Im Detailhandel, in der Textil- und der Nahrungsmittelindustrie hat sich der Beschäftigtenanteil mit Löhnen unter 66% des Medianlohnes bei den Frauen zurückgebildet. Bei den Männern blieb er stabil oder stieg sogar leicht an (feststellbar in der Textil- und Nahrungsmittelindustrie).
- In einer dritten Gruppe ist der Anteil des Tieflohnsektors effektiv angewachsen zwischen 1998 und 2002. Dies trifft sowohl auf die Metallherzeugung und den Landverkehr (Strassentransport) als auch auf die Dienstleistungserbringung an Unternehmen zu. Diese Beobachtung bestätigt die oben gemachte Feststellung, dass der Anteil der tiefen Löhne im Zuge der Mindestlohnkampagne nicht automatisch zurückgegangen ist. In jenen Branchen, in denen über eine gewerkschaftliche Mobilisierung, öffentlichen Druck und Vertragsverhandlungen die GAV-Mindestlöhne angepasst werden konnten, ist eine Abnahme der Tiefelöhne zu beobachten. In einigen Branchen, in denen keine eigentliche Kampagne geführt wurde oder das Instrument des GAV fehlte, blieb die Situation jedoch unverändert oder hat sich während des Wirtschaftsaufschwunges für die TiefelohnbezüglerInnen gar verschlechtert.

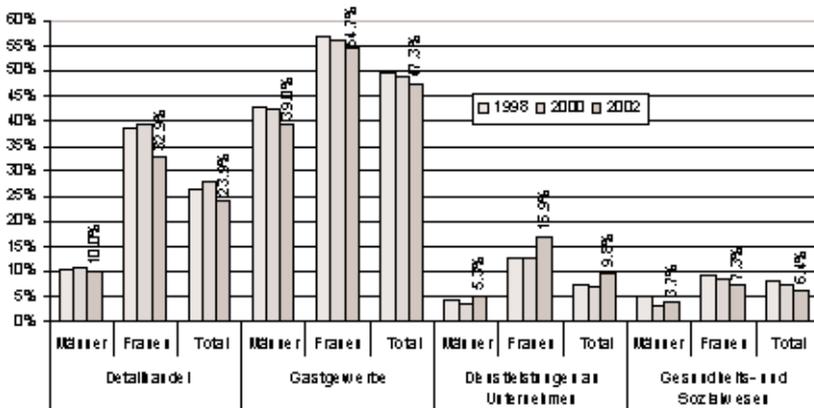
4. Die Entwicklung der Lohn disparität

Ein letztes Unterkapitel ist der Analyse der Entwicklung der Lohn disparität gewidmet. Wie eingangs erwähnt, bestand 1998 die Gefahr, dass wenig qualifizierte Arbeitnehmende vom anlaufenden wirtschaftlichen Aufschwung lohn mässig nicht profitieren würden. Dafür sprach der (für schweizerische Verhältnisse ungewohnt grosse) Überhang an wenig qualifizierten Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sowie die zunehmende Tendenz der Arbeitgeber, Lohnerhöhungen nur noch auf einer indivi-

Grafik 3b: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter 66% des Medianlohnes – Industrie



Grafik 3c: Beschäftigtenanteil mit Monatslöhnen unter 66% des Medianlohnes – Dienstleistungen



duellen Basis gewähren zu wollen. Eine solche Entwicklung würde zu einer deutlichen Zunahme der Lohnungleichheit führen. Hier wollte die Mindestlohnkampagne Gegensteuer geben.

Ob ihr dies (in der kurzen Periode unseres Untersuchungszeitraumes 1998 bis 2002) gelungen ist, soll anhand der Entwicklung dreier verschiedener Indikatoren der Lohn disparität untersucht werden. Alle drei Indikatoren weisen in dieselbe Richtung: Die Lohn disparität ist leicht angewachsen zwischen 1998 und 2000. Zwischen 2000 und 2002 hat sie wieder leicht abgenommen, ohne jedoch auf das Niveau von 1998 zurückzukehren (siehe Tabelle 4a).²³ Ein oft geäußertes Argument führt diesen leichten Anstieg der Lohn disparität auf die Explosion der Managergehälter zurück. Nach diesem Argument sollte der Anstieg der Lohn disparität verschwinden, wenn das oberste Prozent oder die obersten 5% – also die absoluten Spitzenverdiener – aus der Datenstichprobe entfernt

werden. Wir haben deshalb die Berechnungen auch mit einer reduzierten Stichprobe von nur 99% sowie 95% aller Lohndaten durchgeführt, die Entwicklung blieb jedoch identisch: Von 1998 bis 2000 hat die Lohndisparität zugenommen, diese Zunahme wurde zwischen 2000 und 2002 zu einem Teil wieder rückgängig gemacht.²⁴

Table 4a: Entwicklung des Verhältnisses zwischen hohen und tiefen Löhnen, 1998–2002

	Verhältnis p90 / p10*	Verhältnis p75 / p25**	Gini Index***
1998	2.53	1.62	0.217
2000	2.64	1.66	0.235
2002	2.61	1.64	0.233

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE).

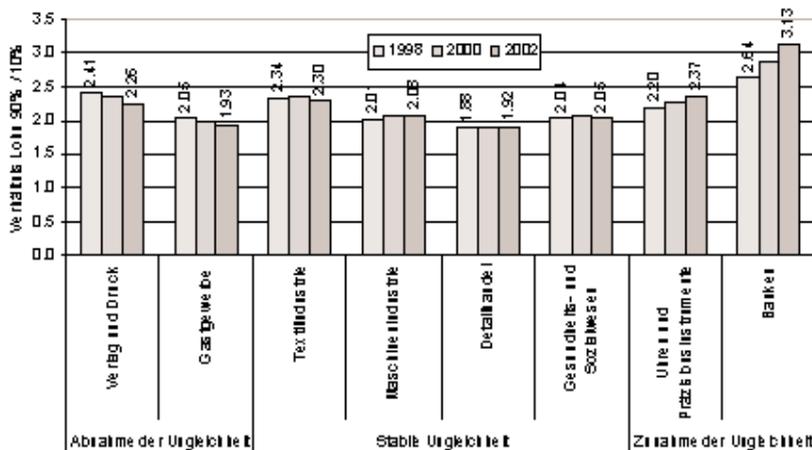
* Verhältnis zwischen dem Lohn am 90. Perzentil zum Lohn am 10. Perzentil (90. Perzentil = 90% der Löhne sind tiefer, 10. Perzentil = 10% der Löhne sind tiefer).

** Verhältnis zwischen dem Lohn am 75. Perzentil zum Lohn am 25. Perzentil.

*** Der Gini Index berücksichtigt die Verteilung entlang der gesamten Lohnstruktur. Je höher der Wert, der zwischen 0 und 1 liegen kann, ist, desto größer ist die Ungleichheit.

Hinter der (schwachen) Zunahme der Lohnungleichheit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene verbergen sich wiederum sehr unterschiedliche Entwicklungen auf der Branchenebene (siehe Grafik 4b). Eine deutliche Abnahme der Lohndisparität fand im Druck und Verlagswesen, der Verpackungsindustrie sowie der Nahrungsmittelindustrie statt. Auch im Gastgewerbe hat sich das Verhältnis zwischen hohen und tiefen Löhnen um fünf Prozent verringert. Stabil geblieben ist die Lohndisparität in Branchen wie der Textil- und Maschinenindustrie, dem Baugewerbe, dem Detailhandel sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Schliesslich kann eine (teils deutliche) Zunahme der Ungleichheit festgestellt werden in der chemischen Industrie, der Uhrenindustrie, bei den Banken und in der Nachrichtenübermittlung (Post und Telekom). Es fällt auf, dass es sich bei den Branchen mit wachsender Lohndisparität um wertschöpfungsintensive Wachstumsbranchen handelt (Chemie, Banken, Telekom). Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den Sektoren mit abnehmender Ungleichheit um Branchen, die mit Strukturproblemen kämpfen (Druckindustrie, Gastgewerbe). Dies legt den Schluss nahe, dass in expandierenden Branchen die Lohnsumme überproportional für höher qualifizierte Beschäftigte verwendet wurde, während in schrumpfenden Branchen die hohen Löhne nicht stärker gestiegen sind als die tiefen Löhne. In der Zukunft wird sich die Beschäftigung weiter Richtung Wachstumsbranchen verschieben. In diesem Umfeld erhält der Kampf um gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne eine wichtige Rolle. Er hat zu verhindern, dass die Löhne von niedrig qualifizierten Arbeitnehmenden von der allgemeinen Lohnentwicklung abgehängt werden.

Grafik 4b: Entwicklung der Lohndisparität 1998–2002 (Verhältnis des Lohns P90/P10)



Fazit und Ausblick

Die Erfolge der Kampagne

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Mindestlohnkampagne war das positive Echo in der Öffentlichkeit: Die grosse Mehrheit der Bevölkerung unterstützte die Forderung, dass wer arbeitet, auch in Würde von seinem Lohn leben können soll. Dabei leistete die Einfachheit der Losung ›Keine Löhne unter 3000 Franken‹ einen wichtigen Beitrag. Die Forderung hatte (und hat noch immer) einen universellen Anspruch: Nicht eine einzelne gesellschaftliche Gruppe sollte vor Armut geschützt werden (wie es das bürgerliche Bedarfprinzip in der Sozialpolitik verlangt), sondern alle Werktätigen sollten Anrecht auf einen anständigen Lohn haben. Obwohl in der Realität vor allem Frauen und Ausländer/innen von Tieflohnen betroffen sind, erreichte die Kampagne dank der generellen Forderung eine gewisse Gültigkeit für alle Erwerbstätigen. Dies erlaubte es den Verbänden, über die Direktbetroffenen von Tieflohnen hinaus grössere Beschäftigungsgruppen zu mobilisieren.

Das positive Echo in der Öffentlichkeit war dem Image der Gewerkschaften zuträglich.²⁵ Vor allem half es, Unternehmen mit Tieflohnen unter Druck zu setzen. In einigen Branchen schaffte das Medieninteresse einen ständigen Rechtfertigungszwang für Tiefstlöhne. Auch Konsumenten (u.a. im Detailhandel und Gastgewerbe) sowie öffentliche Auftraggeber begannen sich für Tiefstlöhne zu interessieren. Kombiniert mit gewerkschaftlichen Aktionen und Vertragsverhandlungen in den Branchen, konnte der Ausbreitung des Tieflohnsektors Einhalt geboten werden: Zwischen 1998 und 2002 verringerte sich die Zahl der Beschäftigten mit Monatslöhnen unter 3000 Franken um rund 100'000, die Zahl

der Erwerbstätigen mit Monatslöhnen unter 3500 Franken nahm gar um 200'000 ab. Davon waren die Mehrheit Frauen.

Dank der Mindestlohnkampagne konnte auch eine weitere Spreizung der Lohnstruktur verhindert werden. Zumindest in Branchen mit einem hohen Tieflohnanteil sind die tiefsten Löhne mindestens proportional zur allgemeinen Lohnentwicklung angehoben worden. Dies trifft insbesondere auf die Nahrungsmittelindustrie, Textilindustrie, Papier und Verpackung, Druck, Bauindustrie, Detailhandel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen zu. In diesen Branchen hat sich die Lohnschere nicht geöffnet. Wenig überraschend ist die fortlaufende Spreizung der Lohnstruktur in den Hochlohnbranchen Chemie und Banken. Im Gegensatz dazu ist die Öffnung der Lohnschere in den Branchen Landverkehr und Nachrichtenübermittlung überraschend. Sie muss wohl mit der Liberalisierung in den staatsnahen Betrieben (Post, SBB) und der Teilprivatisierung von Swisscom erklärt werden.

Die Auseinandersetzung um tiefe Löhne fand nicht nur in den Betrieben und Branchen statt. Auch auf der Ebene der wirtschaftspolitischen Debatten hatte die Kampagne einen Nachhall. Ähnlich, wie es dem SGB in den 1990er-Jahren in der Geldpolitik gelungen war, den »monetaristischen Konsens« zu durchbrechen,²⁶ schaffte es die Kampagne, den Konsens zu schwächen, wonach jeder Arbeitnehmerschutz zulasten der Wirtschaftsentwicklung und der Beschäftigung gehe. Im Gegensatz zu Deutschland sind in der Schweiz jene Wirtschaftsjournalisten, die jahrelang Mindestlöhne als schädlichstes Mittel für die Beschäftigungsentwicklung gepredigt haben, leiser geworden. Die britischen Erfahrungen mit dem 1999 eingeführten Mindestlohn bestätigen die These, wonach Mindestlöhne nicht automatisch negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsaussichten von wenig qualifizierten Beschäftigten haben: Zwischen 1999 und 2004 wurde der britische Mindestlohn schrittweise um 35% angehoben.²⁷ Trotzdem wuchs die Beschäftigung kontinuierlich. Im Herbst 2004 war die Arbeitslosenquote auf (für Grossbritannien) historisch tiefe 4.8% gefallen.²⁸

In der Debatte über die »working poor« hat die Kampagne mitgeholfen, die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen: Von den Unternehmen sollen anständige Löhne statt vom Staat Lohnzuschüsse gefordert werden. Das Eintreten von Bundesrat Couchepin (als damaliger Wirtschaftsminister) 2002 für Lohnzuschüsse verhallte ohne Folgen.²⁹ Sowohl der SGB als auch der Arbeitgeberverband lehnten diese (mit teils unterschiedlichen Argumenten) ab.³⁰ Es ist dem SGB klar, dass Mindestlöhne für sich allein das Problem der armen Arbeitenden nicht lösen, denn ein grosser Teil der Armut ist auf Familienlasten zurückzu-

führen. Abhilfe schaffen kann hier nur eine Vollbeschäftigungspolitik (Arbeitsplätze für alle) sowie ein massiver Ausbau der ausserhäuslichen Kinderbetreuung und der Kinderzulagen. Der Grundsatz des SGB bleibt bestehen, wonach sich Arbeit lohnen muss. Deshalb unterstützen die Gewerkschaften Lohnzuschüsse weiterhin nur dort, wo der Arbeitgeber nachweisbar eine Integrationsleistung erbringt.

Offene Baustellen und Zukunftsperspektiven

Druck in der Öffentlichkeit alleine genügt nicht, um tiefe Löhne auszumerzen. Dies zeigen beispielsweise die Zahlen für den Landverkehr (Strassentransport) oder die Dienstleistungen an Unternehmen. In beiden Branchen hat der Anteil der Beschäftigten mit Löhnen unter 3500 Franken zwischen 1998 und 2002 bei 9% stagniert. Dies rührt möglicherweise daher, dass in diesen Branchen die Gewerkschaften nur sehr indirekten Zugriff auf die Lohnfestsetzung haben, und zwar deshalb, weil entweder keine eigentlichen Vertragsverhandlungen stattfinden (Strassentransport) oder Branchenverträge erst seit kurzem und nur in Teilgebieten existieren (Dienstleistungen an Unternehmen: Reinigung, Sicherheit). Zudem spielt in Branchen wie dem Strassentransport (Lastwagen) – ähnlich wie in der Exportindustrie – der Druck der Öffentlichkeit eine geringere Rolle: die Endabnehmer sind entweder im Ausland oder andere Betriebe im Inland. Im Gegensatz zu Detailhandelsketten und Putzinstituten sind Unternehmen in diesen Branchen weniger sensibel auf den negativen Marketingeffekt des ›naming and shaming‹.

Dieser Lücke muss mit einer Ausweitung der GAV begegnet werden. Die Regelungsdichte der GAV soll erhöht, die Geltungsbereiche der GAV ausgedehnt und die Zahl der neuen GAV vergrössert werden. Diese Stossrichtung hat der SGB an seinem Kongress 2002 unter dem Titel ›GAV für alle!‹ beschlossen.³¹ Bereits parallel zur Mindestlohnkampagne haben die Gewerkschaften seit 2000 damit begonnen, eine Wende zugunsten der GAV durchzusetzen. In mehreren Dienstleistungsbranchen sind seither neue GAV in Kraft getreten, so zum Beispiel in der Reinigungsbranche, bei den privaten Sicherheitsdienstleistungen, den Tankstellenshops, den Apothekenassistentinnen, der Textilpflege und Wäschereien, einigen (nicht direkt vom Staat getragen) Spitälern.

Der Bedarf an GAV-Mindestlöhnen wird insbesondere auch im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit zunehmen. Zwar ist die Lohnfrage mit der Schaffung der kantonalen tripartiten Kommissionen zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen institutionalisiert worden: Durch die systematische Auswertung der Lohnstrukturhebung bleiben die Löhne ein Diskussionsthema. Zudem beginnen die Behör-

den erstmals damit, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu kontrollieren. Zugleich besteht jedoch die Gefahr, dass einige Branchen mit der Tradition weiterfahren, laufend billige und rechtlose Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen, um diese nach einiger Zeit an die Sozialhilfe weiterzureichen. Deshalb braucht es auch aus ökonomischen Gründen Mindestlöhne.

Immer wichtiger wird dabei, Mindestlöhne für verschiedene Kategorien von Lohnabhängigen innerhalb einer Branche oder eines Betriebs festzulegen. Denn es muss verhindert werden, dass die Mindestlohnkampagne bei 3000 Franken stehen bleibt. 3000 Franken netto haben sich als einprägsamer Slogan bewährt. Doch dieser Lohn genügt nur knapp, um den Lebensunterhalt einer Einzelperson zu decken. Deshalb müssen alle Mindestlöhne an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst werden. Es muss auch der Eindruck vermieden werden, dass nur die tiefsten Löhne gesamtarbeitsvertraglich festgelegt werden müssen und die Löhne für qualifiziertere Tätigkeiten dem Markt überlassen werden können. Mindestlöhne sind auch notwendig für Tätigkeiten, die eine bestimmte Ausbildung oder Berufserfahrung erfordern. Nur solche bieten letztlich Schutz gegen Lohndruck im Rahmen der Personenfreizügigkeit. Aus diesen Gründen braucht die Mindestlohnkampagne einen zweiten Atem. Es ist kein Ende der ›Politisierung der Löhne‹ abzusehen.

Literatur

- Bauer, Tobias (1999) ›Lohnstruktur und Lohnentwicklung im Detailhandel und im Gastgewerbe. Eine Analyse der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1991–1998‹. Bern (Büro BASS).
- Ettlin, Franz, Serge Gaillard (2002) ›Die lange Krise der 90er-Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine stabilisierende Geldpolitik‹. SGB-Dossier, Nr. 16, Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Bern.
- Flückiger, Yves (1999) ›Tieflohnbezüger/innen und working poor in der Schweiz: Situation und Entwicklung von 1991 bis 1997‹. Observatoire Universitaire de l'Emploi, Universität Genf. Genf.
- Gaillard, Serge, Daniel Oesch [Redaktion] (2000) ›Expertenbericht Mindestlöhne‹. SGB-Dossier, Nr. 6, Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Bern.
- Gaillard, Serge (1998) ›Vollbeschäftigung und gerechte Einkommensverteilung sind eine Frage des politischen Willens‹. Presseunterlagen Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 15. Oktober.
- Gaillard, Serge (1999) ›SGB bekämpft tiefe Löhne – Bemerkungen zur Studie Flückiger‹. Presseunterlagen Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 6. Januar.
- Gaillard, Serge (2001) ›Mindestlöhne: Effizientes Mittel der Armutsbekämpfung‹. Soziale Sicherheit, Nr. 3, 129.
- Gerfin, Michael, Robert Leu, Stephan Brun, Andreas Tschöpe (2002) ›Armut unter Erwerbstätigen in der Schweiz: Eine Beurteilung alternativer wirtschaftspolitischer Lösungsansätze‹. Volkswirtschaftliches Institut Universität Bern. Bern.
- Liechti, Anna, Carlo Knöpfel (1998) ›Trotz Einkommen kein Auskommen – working poor in der Schweiz‹. Luzern.
- Low Pay Commission (2005) ›National Minimum Wage‹. Low Pay Commission Report 2005. London, Februar.
- Oesch, Daniel (2001) ›Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen‹. SGB-Dossier, Nr. 11, Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Bern.
- Piketty, Thomas (1997) ›L'économie des inégalités‹. Paris.
- Prey, Hedwig, Rolf Widmer, Hans Schmid (2002) ›Mindestlöhne in der Schweiz. Analyse der Mindestlohn- und Arbeitszeitregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen von 1999–2001‹. Bundesamt für Statistik. Neuchâtel.
- Rieger, Andreas (1999) ›Löhne zum Politikum machen‹. In: MOMA, Nr. 5.
- Rieger, Andreas (2001) ›Offensive Gewerkschaftspolitik‹. In: Widerspruch 40.
- Schäppi, Hans (1998) ›Gewerkschaftliche Lohnpolitik‹. In: Input 3.
- SGB (1999) ›Kein Lohn unter 3'000 Franken‹. SGB-Dokumentation, Nr. 67.
- SGB-Frauen (1997) ›Ökonomie ist Frauensache. Ergebnisse des 6. Frauenkongresses‹. SGB-Dokumentation, Nr. 51.
- SGB-Pressedienst (2000) ›Zuerst ein günstiges Kräfteverhältnis – dann Mindestlöhne im Rahmen der flankierenden Massnahmen‹. Pressedienst, 14. November.
- Trunz, Christian, Serge Gaillard (2005) ›Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr‹. SGB-Dossier, Nr. 32, Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Bern.

Anmerkungen

- 1 vgl. SGB-Frauen 1997, Rieger 1999.
- 2 SGB (1998): ›Der 50. Kongress des SGB‹. SGB-Dokumentation Nr. 60.
- 3 vgl. Gaillard Serge 1998, Schäppi 1998, Rieger 1999.
- 4 vgl. Flückiger 1999, Gaillard 1999.
- 5 vgl. Oesch 2001.
- 6 vgl. Gaillard 2001.
- 7 vgl. Rieger 1999, 2001.
- 8 vgl. Flückiger 1999.
- 9 vgl. Liechti/Knöpfel 1998.
- 10 vgl. Gaillard/Oesch 2000.
- 11 vgl. SGB 1999.
- 12 vgl. Schäppi 1998, Rieger 2001.

- 13 Für eine Übersicht der Lohnsituation in diesen beiden Branchen in den neunziger Jahren, siehe Bauer (1999).
- 14 vgl. SGB-Pressedient 2000.
- 15 Die flankierenden Massnahmen wurden eingeführt, um zu verhindern, dass es in Folge der Personenfreizügigkeit zu einem Druck auf die Löhne kommt. Wo die orts- und berufsüblichen Löhne in missbräuchlicher Art unterboten werden, kann die tripartite Kommission, welche den Arbeitsmarkt beobachtet, der kantonalen Regierung den Erlass von Normalarbeitsverträgen mit verbindlichen Mindestlöhnen beantragen. Eine detaillierte Beschreibung der flankierenden Massnahmen findet sich in: Trunz und Gaillard (2005).
- 16 1998/99 fanden die Verhandlungen zu den flankierenden Massnahmen 1 statt, welche im Rahmen der Personenfreizügigkeit gegenüber den ›alten‹ Mitgliedsländer der EU eingeführt wurden. Ab 2003 setzten dann die Verhandlungen über die flankierenden Massnahmen 2 ein, welche mit der Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf die neuen Mitgliedsländer der EU eingeführt werden sollen.
- 17 Die LSE 2004 wird für Forschungsinstitute nicht vor 2006 zugänglich sein.
- 18 vgl. Prey/Widmer/Schmid 2002.
- 19 Teilzeitbeschäftigte sind eingeschlossen in diesen Berechnungen: Alle Lohndaten werden hochgerechnet für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden. Der Anteil eines allfälligen 13. Monatslohn ist ebenfalls bereits berücksichtigt in diesen Monatslöhnen (rund zwei Drittel aller Beschäftigten erhalten in der Schweiz einen 13. Monatslohn). Durch die Mitberücksichtigung des 13. Monatslohnes wird der Prozentsatz der Beschäftigten, die monatlich weniger als 3000/3500 Franken verdienen, leicht unterschätzt.
- 20 Dennoch konnten 2004 für die Reinigung sowie die privaten Sicherheitsdienste erstmals Branchen-GAV unterzeichnet werden, die in der Folge vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärt wurden. In der Reinigungsindustrie bestand seit längerem ein GAV für die Westschweiz. Neu hinzugekommen ist ein GAV für die Deutschschweiz.
- 21 In absoluten Zahlen beliefen sich 50% des Medianlohnes 1998 auf 2555 Franken; im Jahr 2000 auf 2627 Franken; 2002 auf 2720 Franken. 66% des Medianlohnes lagen 1998 bei 3406 Franken; 2000 bei 3503 Franken; 2002 bei 3626 Franken.
- 22 Der 1999 eingeführte britische Mindestlohn belief sich 2004 auf 48.9% des Medianlohnes (Low Pay Commission 2005). Die 50%-Schwelle entspricht deshalb in etwa der Grenze für Tiefstlöhne, die 66%-Schwelle der Grenze für Tieflohne.
- 23 Ein Vergleich mit Zahlen der OECD für 1990 deutet darauf hin, dass sich die Schweiz in Sachen Lohn disparität im Mittelfeld befindet (Piketty 1997). Gemessen am Verhältnis p_{90}/p_{10} verfügen Norwegen (2.0), Schweden (2.1), Dänemark (2.2) die Niederlande sowie Belgien (beide 2.3) über eine tiefere Lohn disparität. Deutschland (2.5) und Portugal (2.7) befinden sich auf einem ähnlichen Niveau wie die Schweiz (2.6). Frankreich (3.1), Grossbritannien (3.4) sowie die USA (4.5) haben eine ungleichere Lohnstruktur. Nimmt man statt der Lohnverteilung einen Indikator für die Einkommensverteilung, rückt die Schweiz zu den ungleichsten Ländern Europas.
- 24 Wenn das oberste Prozent der Löhne (d.h. die absoluten Spitzenverdiener) aus der Stichprobe ausgeschlossen wird, beträgt das Verhältnis p_{90}/p_{10} : 2.48 (1998); 2.58 (2000); 2.55 (2002). Werden die fünf obersten Prozent ausgeschlossen, beläuft sich p_{90}/p_{10} auf: 2.31 (1998); 2.38 (2000); 2.34 (2002).
- 25 Der Vorwurf der neoliberalen Rechten, die Gewerkschaften seien die Organisation der Besitzstandwahrer und Rückwärtsgerichteten, verpuffte im Zusammenhang der Kampagne ins Leere.
- 26 vgl. Ettl/Gaillard 2002.
- 27 Der Mindestlohn wurde schrittweise von 3.60£ pro Stunde (April 1999) auf 4.85£ pro Stunde (Oktober 2004) erhöht.
- 28 vgl. Low Pay Commission 2005.
- 29 Dies, obwohl eine Studie der Universität Bern aufzuzeigen versuchte, dass Lohnzuschüsse Mindestlöhnen aus wirtschaftstheoretischer Sicht überlegen sind (Gerfin et al. 2002).
- 30 vgl. ›Arbeit und Armut‹, Positionspapier des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Februar 2002.
- 31 SGB (2002) ›GAV für alle‹, Positionspapier 6, SGB-Kongressdokumentation, Bern.