

Zwei Initiativen für mehr Gleichheit

Die Lohnschere öffnet sich auch in der reichen Schweiz. Während der vertragliche Mindestlohn für Reiniger/-innen 17.05 Franken pro Stunde beträgt, kommen die CEOs von Grossunternehmen in der gleichen Zeit auf 10'000 bis 30'000 Franken. Reicht den einen der Lohn kaum, um anständig zu leben, häufen die anderen Vermögen an, das ihnen dann als angelegtes Kapital zusätzlich Rendite und damit nochmals einen zünftigen Anteil am Kuchen sichert. Diese extrem ungleiche Verteilung des Lohneinkommens und des Wohlstands im Allgemeinen ist linken PolitikerInnen ein Dorn im Auge: Sie wollen den Reichtum gerechter verteilen. Dabei fokussieren sie aber oft den Sozialstaat und die Umverteilung über Steuern. Den Bereich der Primärverteilung überlassen die Parteien traditionell den Sozialpartnern. Löhne sind nach wie vor Verhandlungssache zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Gesetzliche Lohnregeln gibt es in der Schweiz bisher keine.

Nun stehen zwei Initiativen im Raum, die genau hier ansetzen. Eine vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB lancierte Initiative zielt auf die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 4000 Franken. Und die Jungsozialisten JUSO wollen mit der 1:12-Initiative in einem Verfassungsartikel regeln, dass der Tiefstlohn nicht mehr als 12 Mal kleiner ist als der Höchstlohn im gleichen Unternehmen.

Wer eignet sich welche Kuchenstücke an?

Zwischen 1990 und 2007 haben sich die Gewinnausschüttungen an die AktionärInnen der börsenkotierten Unternehmen verzehnfacht.¹ In den Banken waren Renditen von 25 Prozent das erklärte und erreichte Ziel. Das ist schön für FirmenbesitzerInnen. Die Kehrseite der Medaille sind

Pascal Pfister und David Gallusser

David Gallusser, 1984, arbeitet im Kampagnen-Team der 1:12-Initiative und studiert in Zürich Politikwissenschaft, Wirtschaft und Philosophie.

Pascal Pfister, 1976, arbeitet im Zentralsekretariat der Gewerkschaft Unia und engagiert sich bei Juso und SP.

Verdichtung der Arbeit, Lohn- und Preisdruck (z.B. über Auslagerungen) und ein Anstieg der (Sockel-)Arbeitslosigkeit. Auch punkto Verschärfung der Ungleichheit innerhalb der Klasse der Lohnabhängigen hatte es das letzte Jahrzehnt in sich: Zwischen 1998 und 2008 wuchsen die Löhne der bestverdienenden zehn Prozent der Ar-

beitnehmerInnen um beinahe ein Viertel, während jene der tiefsten zehn Prozent nur um rund ein Siebtel anstiegen.² Nicht nur bei den Banken, sondern praktisch in sämtlichen Schweizer Grossunternehmen – vom Detailhandel über die Pharma-Industrie bis zu den staatsnahen Betrieben wie der Swisscom und den SBB – öffneten sich die Lohnschere. Im Durchschnitt der grössten Schweizer Unternehmen beträgt das Verhältnis zwischen Tiefst- und Höchstlohn mittlerweile 1:130.³

Niedriglohnbereiche in der Schweiz

1998 beschloss der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB am Davoser Kongress, unter dem Motto »Keine Löhne unter 3000 Franken« eine Mindestlohnkampagne zu führen. Der Druck auf die unteren und mittleren Einkommen war durch die steigende Arbeitslosigkeit der 1990er-Jahre massiv gestiegen. Die Kampagne fokussierte auf Branchen und setzte voll auf kollektivvertraglich ausgehandelte Mindestlöhne. Im Gegensatz zu Deutschland hat sich der Niedriglohnsektor in der Schweiz nicht ausgeweitet. Die unteren Löhne stiegen vor allem zwischen 1998 und 2002 überdurchschnittlich an – allerdings bei weitem nicht so stark wie die Höchstlöhne. Von 1998 bis 2006 sank der Anteil von Beschäftigten mit einem Bruttomonatslohn unter 3000 Franken von 8,9 auf 3,7 Prozent (bei den Frauen von 18% auf 6,7%). Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass die Mindestlöhne in einigen Gesamtarbeitsverträgen auf Druck der Gewerkschaften angehoben wurden.⁴ So etwa bei den grossen Arbeitgebern im Detailhandel, Coop und Migros. Nach wie vor verdienen aber 11 Prozent der Schweizer Beschäftigten weniger als 3500 Franken. Das sind 400'000 Personen, wovon 320'000 Frauen. In den letzten Jahren hat sich die Situation wieder verschärft. Tieflohnbranchen sind weiterhin der Detailhandel, das Gastgewerbe, der Strassentransport, die persönlichen Dienstleistungen und Teile der Industrie. Im Detailhandel arbeiteten 2006 immer noch 27 Prozent der weiblichen Beschäftigten zu Löhnen unter 3500 Franken. Noch prekärer ist die Lage bei den persönlichen Dienstleistungen, zu denen Coiffeure, Masseur oder Fusspflegerinnen zählten: 64 Prozent der Frauen erhalten dort weniger als 3500 Franken.

Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn

Zehn Jahre nach der ersten Mindestlohnkampagne nahm der SGB einen neuen Anlauf und forderte Mindestlöhne von 3500 Franken für ungelernte und 4500 Franken für gelernte Arbeitskräfte. In einer Pressemitteilung dazu hiess es: »Die neue Mindestlohnkampagne steht im Kontext mit den bilateralen Verträgen und der Personenfreizügigkeit.

(...) Sollte es sich zeigen, dass die flankierenden Massnahmen für die Bekämpfung zu tiefer Löhne nicht genügen, dann müsste auch in der Schweiz ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn für die Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag geprüft werden.«⁵

Auf kantonaler Ebene gab es vor allem in der Westschweiz und im Tessin bereits Initiativprojekte von Linksparteien und Gewerkschaftskreisen. Die Gewerkschaft Unia beschloss am Kongress von Lugano 2008, eine Mindestlohn-Initiative zu prüfen. Gleichzeitig hielt sie in einem Positionspapier fest: »Gesetzliche Bestimmungen bleiben, wenn die Regulierung über GAV nicht gelingt, eine wichtige Möglichkeit zur Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen. Anders gesagt: Wenn Arbeitgeber in ihrer Branche keine sozialpartnerschaftlichen Verträge mehr wollen, bereiten sie selber den Weg zu vermehrter gesetzlicher Regulierung.«⁶ Angesichts der Tatsache, dass nur die Hälfte der Erwerbstätigen in der Schweiz überhaupt einem GAV unterstellt ist, nicht alle dieser GAVs Mindestlohnregelungen enthalten und ein GAV im Temporärbereich (vorläufig) gescheitert ist, mehrten sich die Stimmen, welche die Lancierung einer Mindestlohninitiative befürworteten. Auch die Delegierten der Sozialdemokratischen Partei votierten 2009 für diesen Schritt. Ende April hat nun der SGB einen Text vorgelegt, der sowohl eine Stärkung des GAV-Systems als auch einen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde respektive 4000 Franken im Monat vorsieht. Zurzeit wird die Unterschriftensammlung vorbereitet.

Wir haben hier keinen Platz, um die Argumente für oder gegen einen gesetzlichen Mindestlohn im einzelnen zu besprechen.⁷ Für die Unia ist die Volksinitiative Teil eines Gesamtkonzeptes mit klaren Grundsätzen:

- Jede und jeder hat ein Anrecht auf ein anständiges Lohneinkommen.
- Ohne faire Löhne gibt es keine gerechte Verteilung des gesellschaftlich erwirtschafteten Reichtums und keinen sozialen Frieden.
- Tiefstlöhne und Lohndumping sind daher ein gesellschaftlicher Skandal – und nicht Privatsache der Arbeitgeber.

Die Unia will mit einer doppelten Strategie (GAV-Politik und gesetzlicher Mindestlohn) breite gesellschaftliche Kreise für den Skandal der Tiefstlöhne sensibilisieren, den nötigen Druck auf die Arbeiterschaft aufbauen und – unabhängig vom Ausgang der Volksabstimmung – die notwendigen Verbesserungen erreichen.⁸

Die 1:12-Initiative

Nach einem kurzen Einbruch im Zuge der Finanzkrise 2008 sind die Managergehälter im letzten Jahr mit 21 Prozent wieder markant gestie-

gen.⁹ Bei den grössten börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz bezieht ein durchschnittliches Geschäftsleitungsmitglied heute 2,99 Millionen Franken im Jahr oder real 9 Prozent mehr als noch 2004. Zum Vergleich: Die Schweizer Medianlohnbezügerin verdient 45 Mal weniger oder nur 3 Prozent mehr als fünf Jahre zuvor.¹⁰

Von diesen fürstlichen Entschädigungen fernab der Realitäten gewöhnlicher ArbeitnehmerInnen profitieren aber nicht bloss eine Handvoll Top-Manager in den allergrössten Blue-Chip-Unternehmen, wie die Medienberichterstattung über die Grübels, Dougans und Vasellas vermuten liesse. Vielmehr holen die Manager in kleineren Firmen ausserhalb der Finanzbranche auf. So sind etwa die Bezüge der Manager in SMIM-Unternehmen, die sich im Börsen-Mittelfeld bewegen, seit 2004 real um 53 Prozent gestiegen, und damit weit stärker – wenn auch auf tieferem Niveau – als die ihrer Kollegen in den gewichtigeren SMI-Unternehmen.¹¹ Mittlerweile bildet sich eine Kaste von Superverdienern, deren Zahl wie auch Löhne stetig steigen. So erhielten im Jahr 2006 12'500 oder dreimal so viele Personen wie noch 1997 einen Jahreslohn von mindestens 500'000 Franken.¹² Die Anzahl Personen mit einem Lohn über einer Million Franken stieg auf knapp 2800, neun Jahre zuvor waren es nur ein Drittel davon.

Entgegen der gängigen Begründung der bürgerlichen PolitikerInnen und der ManagerInnen selbst ist diese Entwicklung nicht auf gestiegene Marktpreise für Manager zurückzuführen. Sie lässt sich auch nicht mit deren Leistung, Fähigkeiten oder einer besonderen Verantwortung rechtfertigen. Vielmehr sind die exorbitanten Gehälter Ausdruck der beinahe uneingeschränkten Macht, die Manager innerhalb der Unternehmen geniessen.¹³ Diese wiederum rührt von den Netzwerken her, in denen sich die Manager bewegen und sich gegenseitig Verwaltungsratsmandate zuschanzen. So wird letztlich nicht gegenseitig kontrolliert, sondern gegenseitig geholfen, sich an den Lohntöpfen zu bedienen.

Diesen Macht-Netzwerken müssen griffige Massnahmen Paroli bieten, ansonsten hebt sich die Kaste der Superverdiener immer stärker ab. Erweiterte Corporate-Governance-Richtlinien oder eine stärkere Mitsprache der Aktionäre bei den Managerlöhnen, wie häufig gefordert, sind aber ungeeignet. Sie vermögen sehr wenig bis gar nichts auszurichten. Erfahrungen aus England zeigen beispielsweise, dass die Gehälter trotz Abstimmungen an Generalversammlungen von Aktionären ins Uferlose steigen.¹⁴

Um die Manager in die Schranken zu weisen, hat die JUSO im Oktober 2009 mit Unterstützung von SP, Grünen und Gewerkschaften die 1:12-Initiative lanciert. Lohnsteigerungen im Management wären mit

der Annahme dieser Initiative (die Unterschriftensammlung läuft noch) nur bei gleichzeitigen Lohnerhöhungen für die TieflohnbezügerInnen möglich. Das würde zwar nicht allen Ungleichheiten den Garaus machen, doch allen ArbeitnehmerInnen ein grösseres Stück vom Kuchen verschaffen. Wäre die Initiative bereits heute umgesetzt, sähe das Szenario beispielsweise bei Novartis Schweiz wie folgt aus: Bei einem auf 750'000 Franken festgesetzten Höchstlohn pro Jahr könnten bei den obersten Kadern schätzungsweise 60 Millionen Lohnkosten eingespart werden. Gleichmässig verteilt auf die 25 Prozent Beschäftigten mit den tiefsten Löhnen gäbe es für diese eine saftige Lohnerhöhung von ungefähr 20'000 Franken pro Person und Jahr.¹⁵

Schlussbemerkung

Sowohl mit der Mindestlohn- als auch mit der 1:12-Initiative wird die Verteilung des Reichtums im Allgemeinen und die des Lohneinkommens im Speziellen wieder stärker politisiert. Damit sollen nicht nur konkrete Verbesserung für die ArbeitnehmerInnen, also die überwältigende Mehrheit der Bevölkerung, erkämpft werden. Vielmehr soll einmal mehr deutlich gemacht werden, dass hinter der Verteilung des Reichtums politische Verhältnisse stecken, die sich durchaus ändern lassen. Natürlich erübrigt dies keineswegs die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben und an den Verhandlungstischen. Weiterhin werden dort entscheidende Gefechte geführt, damit auch der Grossteil der Bevölkerung wenigstens ein ganzes Stück des Kuchens erhält und sich nicht nur mit Krümeln begnügen muss.

Anmerkungen

- 1 Bank Vontobel (2008): Kapitalmarkttransaktionen 2007/2008.
- 2 Bundesamt für Statistik (2010): Lohnstrukturerhebung. Internet: www.lse.bfs.admin.ch.
Siehe dazu auch die Analyse der Lohnstrukturerhebung im Beitrag »Der Verteilungsbericht 2010« in diesem Jahrbuch.
- 3 Travaillsuisse (2010): Managerlöhne 2009: Lerneffekt gleich null. Internet: www.travail-suisse.ch/de/node/2467.
- 4 Rieger, Pfister (2008): Neuer Anlauf für anständige Mindestlöhne. Denknetz-Jahrbuch 2008.
- 5 Paul Rechsteiner. SGB-Medienkonferenz, 15. April 2008.
- 6 Unia-Positionspapier »Gute GAV für alle« vom Unia-Kongress 2008. <http://unia.ch/Kongress-2008.3183.0.html>
- 7 Hier verweisen wir auf die deutsche Homepage www.mindestlohn09.de sowie die entsprechenden Publikationen auf www.sgb.ch und www.unia.ch.
- 8 Vania Alleva, Unia-Medienkonferenz, 28. April 2010.
- 9 Ethos Fund (2010): Vergütungen 2009 der Führungsinstanzen – Unternehmen der Börsenindizes SMI und SMIM: 49 grösste in der Schweiz kotierte Unternehmen. Internet: www.ethosfund.ch/d/news-publikationen/publikationen-berichte.asp.
- 10 Bundesamt für Statistik (2010): Löhne und Erwerbseinkommen – Detaillierte Daten. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/data/00.html.
- 11 Ethos Fund (2010): Vergütungen 2009 der Führungsinstanzen.
- 12 Bundesamt für Statistik (2010). Zitiert in NZZ. Internet: www.nzz.ch/nachrichten/wirtschaft/aktuell/blick_auf_die_grossverdiener_1.5233135.html.
- 13 Rost, K., M. Osterloh (2008): Unsichtbare Hand des Marktes oder unsichtbares Handschütteln? Wachstum der Managerlöhne in der Schweiz. In: Die Unternehmung, (3):207-304.
- 14 Ferri, Fabrizio, David A. Maber (2009): Say on Pay Votes and CEO Compensation: Evidence from the UK. Working Paper. Internet: <http://ssrn.com/abstract=1420394>.
- 15 Hans Baumann (2009): Was wäre wenn der Novartis-Spitzen-Manager 12 Mal mehr verdienen würden als der Tiefstlohn? In: infrarot – Zeitung der JungsozialistInnen (184):1–2.