

AbstimmungsInfo

Gesetzesinitiative «Mindestlohn-Initiative»

Kurzinformation:

Was will die Initiative?

Die Gesetzesinitiative «Mindestlohn-Initiative» verlangt die Erarbeitung eines Gesetzes für einen geregelten, kantonalen Mindestlohn. Das Initiativbegehren lautet wie folgt:

1. Das Gesetz bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit. Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.
2. Der Mindestlohn beträgt 23 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht einberechnet.
3. Die Ausnahmen sind festzulegen.
4. Der Mindestlohn wird jährlich gemäss der Lohn- und Preisentwicklung (Mischindex) angepasst, sofern sich diese positiv entwickelt. Massgebend ist der Augustindex des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Dezemberindex 2022.

Die Gesetzesinitiative «Mindestlohn-Initiative» fordert in Form einer Anregung, dass ein kantonaler Mindestlohn fixiert werden soll. Dieser soll 23 Franken brutto pro Arbeitsstunde betragen. Hinzu sollen noch Ferien- und Feiertagsentschädigungen kommen. Zudem soll der Mindestlohn jährlich gemäss der Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden, sofern sich diese positiv entwickelt.

Die Mehrheit im Kantonsrat sowie der Regierungsrat empfehlen die Gesetzesinitiative aus den folgenden Gründen zur Ablehnung:

- Die bestehenden Möglichkeiten zur Bekämpfung von Missbräuchen sind ausreichend.
- Die funktionierende Sozialpartnerschaft mit Kontrollinstrumenten ist einem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vorzuziehen.
- Unternehmen könnten in andere Kantone ohne Mindestlohnregelung abwandern.
- Nachteilige Auswirkungen wären auch bei der Verfügbarkeit von Praktikumsplätzen, Ferienjobs und Berufslehren nicht auszuschliessen.
- Es besteht das Risiko einer Zunahme der Schwarzarbeit und der Schattenwirtschaft.

Die Minderheit im Kantonsrat empfiehlt die Gesetzesinitiative aus den folgenden Gründen zur Annahme:

- Mit der Einführung eines kantonalen Mindestlohnes würden die Arbeitnehmenden vor Dumpinglöhnen geschützt.

- Working Poor-Zustände könnten dadurch verhindert werden.
- Einzelne Kantone, die einen kantonalen Mindestlohn eingeführt haben, berichten über positive Erfahrungen.
- Ein kantonaler Mindestlohn unterstützt das verfassungsmässige Sozialziel, dass jeder seinen Unterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten kann.
- Ein Mindestlohn ist aus sozialpolitischen Gründen wichtig und kann die Sozialwerke entlasten.

Der Kantonsrat lehnt die Gesetzesinitiative ab und hat der Vorlage des Regierungsrates am 5. November 2024 mit 67 JA zu 29 NEIN Stimmen zugestimmt.

Erläuterungen:

Die Vorlage im Detail

Ziel der Initiative

Die Initiative verlangt die Einführung eines Mindestlohnes von 23 Franken auf Gesetzesstufe für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kanton Solothurn. Dabei sollen Ausnahmen möglich sein. Hinzu kommen noch Ferien- und Feiertagsentschädigungen und eine jährliche Anpassung gemäss der Lohn- und Preisentwicklung.

Situationsvergleich zu anderen Kantonen

Kantonale Mindestlöhne gibt es in der Schweiz nur wenige. Derzeit ist dies lediglich in fünf Kantonen der Fall. In der gesamten Deutschschweiz verfügt nur der Kanton Basel-Stadt über ein solches Instrument. Bei einer Annahme der Mindestlohn-Initiative würde der Kanton Solothurn mit 23 Franken pro Stunde den zweithöchsten kantonalen Mindestlohn einführen. Nur der Kanton Genf kennt einen höheren Mindestlohn.

In den Kantonen Bern, St. Gallen, Freiburg, Thurgau und Wallis wurden entsprechende Anliegen durch das Parlament abgewiesen. Auf Bundesebene wurde eine entsprechende Volksinitiative im Jahr 2014 mit 76.3 % Nein-Stimmen abgelehnt.

Kantonale Mindestlöhne sind in den folgenden Kantonen vorhanden:

Jura, Genf, Neuenburg, Tessin und Basel-Stadt.

Mögliche Auswirkungen auf den kantonalen Arbeitsmarkt

Ein Mindestlohn kann sich einerseits negativ auf die Beschäftigungssituation auswirken, wenn er den sogenannten Gleichgewichtslohn übersteigt. Andererseits kann sich ein Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn auch motivierend auf die Stellensuche von arbeitslosen Personen auswirken. In der Folge erhöht sich das Angebot an Arbeitskräften. Eine eindeutige Aussage zu einem positiven Beschäftigungseffekt von Mindestlöhnen kann aber anhand der empirischen Studien nicht gemacht werden.

Gleichgewichtslohn:

Der Lohn, zu dem Beschäftigte bereit sind zu arbeiten und gleichzeitig Arbeitgebende bereit sind, Arbeitssuchende einzustellen.

Der Kanton Solothurn ist mehrheitlich von Kantonen umgeben, die keinen gesetzlichen Mindestlohn kennen. Es kann deshalb nicht ausgeschlossen werden, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zu Abwanderungstendenzen von Firmen im Kanton Solothurn in andere

umliegende Kantone führt, die keinen gesetzlichen Mindestlohn kennen. Auch könnten bei Aufträgen im Tieflohnsegment vermehrt Unternehmen aus anderen Kantonen berücksichtigt werden. Solche Entwicklungen hätten zwangsläufig negative Auswirkungen für die Situation auf dem kantonalen Arbeitsmarkt sowie für den Wirtschaftsstandort Solothurn.

Weiter kann ein allfälliger Mindestlohn zur Zunahme einer Schattenwirtschaft führen. Die Einführung eines Mindestlohnes kann nämlich dazu beitragen, dass Arbeitsplätze unterhalb dieser Mindestlohngrenze zwar verschwinden, aber in der Schattenwirtschaft wieder neu entstehen. Es besteht also ein Risiko, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schwarzarbeit ausweichen, wenn sie ihre Anstellung verlieren.

Schattenwirtschaft:

Ökonomische Aktivitäten, bei denen Einkommen erzielt werden, aber ohne staatliche Regulierung, Besteuerung oder statistische Erfassung.

Schwarzarbeit:

Erbringen von Dienst- oder Werkleistungen, bei denen Arbeitgebende, Unternehmen oder Selbstständige, sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Pflichten sowie wirtschaftsrechtliche Vorgaben missachten oder umgehen.

Weitere Auswirkungen sind möglich bei der Bereitschaft für nachobligatorische Ausbildungen, weil sich der Ansporn für Weiterbildungen durch die Einführung eines Mindestlohnes minimieren kann. Auch dies hätte negative Auswirkungen auf den kantonalen Arbeitsmarkt.

Es ist wichtig, dass alle dargelegten möglichen Auswirkungen in Betracht gezogen werden, auch wenn eine abschliessende Einschätzung aller Folgen im Voraus nicht möglich ist.

Bestehendes System sozialpartnerschaftlicher Lohnverhandlungen und wirksame Instrumente für die Bekämpfung von Missbräuchen

Die Bekämpfung von Missbräuchen bei Tiefstlöhnen ist eine entscheidende Voraussetzung für die Gewährleistung von existenzsichernden Löhnen. Aus diesem Grund stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, um allfällige Missbräuche wirksam anzugehen und zu korrigieren.

In der Schweiz werden die Löhne entweder individuell oder kollektiv ausgehandelt. Kollektive Verhandlungen werden von den Sozialpartnern für ganze Branchen oder einzelne Unternehmen geführt. Dabei werden die Arbeits- und Lohnbedingungen gemeinsam im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) festgelegt. Die meisten GAV enthalten schon heute verbindliche Mindestlöhne, die je nach wirtschaftlicher Situation der Branche oder der Unternehmen unterschiedlich hoch festgelegt werden. Die von den Sozialpartnern festgelegten Mindestlöhne werden zudem oft nach Anforderungen der Tätigkeit, verlangter Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebszugehörigkeit oder Region differenziert. Auch in Branchen mit tieferem Lohnniveau, wie z. B. in der Gast- und Beherbergungswirtschaft oder dem Reinigungs- oder Coiffeurgewerbe, gibt es jeweils einen GAV mit Mindestlöhnen. Bei der Bekämpfung von Missbräuchen greift also das bestehende System, in welchem dank sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen Lohnerhöhungen erzielt oder Gesamtarbeitsverträge verhandelt werden können. Ebenfalls werden in diesem bestehenden System Arbeitsbedingungen verbessert und mit entsprechenden Kontrollen der zuständigen Organe diese Rahmenbedingungen durchgesetzt.

Die Kommission der kantonalen Arbeitsmarktpolitik (KAP) prüft, im Auftrag des Kantons Solothurn, den Arbeitsmarkt bezüglich Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen in allen Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag. Ebenfalls kontrolliert die KAP die Einhaltung der Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhnen.

Kommission kantonale Arbeitsmarktpolitik (KAP):

Die KAP ist zuständig für die Kontrolle von Lohn- und Arbeitsbedingungen in Branchen, in welchen kein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag existiert. Die KAP beurteilt die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohnbedingungen, beobachtet den Arbeitsmarkt, klärt Einzelfälle ab und führt Verständigungsverfahren durch. Bei der Feststellung von Missbräuchen beantragt sie dem Regierungsrat den Erlass eines Normalarbeitsvertrages oder die

Auch im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit beobachtet der Kanton den Arbeitsmarkt laufend. Mit den flankierenden Massnahmen besteht ein Instrument, um Lohndumping gezielt zu bekämpfen. Bei Missbräuchen kann der Kanton Mindestlöhne befristet für Branchen ohne GAV erlassen. Dadurch kann also zeitnah und effizient mit bestehenden Massnahmen gegen Lohndumping vorgegangen werden.

Dieses bestehende System und die vorhandenen Instrumente sind eine wichtige Grundlage für existenzsichernde Löhne im Kanton Solothurn. Sie ermöglichen eine wirksame Bekämpfung von möglichen Missbräuchen.

Argumente der Mehrheit des Kantonsrates

Wie der Regierungsrat ist auch die Mehrheit des Kantonsrates davon überzeugt, dass die vorhandenen Instrumente zur Bekämpfung von Missbräuchen im Tieflohnsegment ausreichen. Sozialpartnerschaften, Gesamtarbeitsverträge, Kontrollen und andere bewährte Instrumente ermöglichen ein präventives bzw. korrigierendes Eingreifen. Die möglichen Nachteile und Risiken, die mit einem kantonalen Mindestlohn einhergehen könnten, werden als zu hoch eingeschätzt. Unternehmen könnten in andere Kantone ohne Mindestlohnregelung abwandern. Ebenfalls ist mit negativen Auswirkungen auf Ferienjobs, Praktikumsplätze und Berufslehren zu rechnen. Ein Mindestlohn stellt auch kein geeignetes Mittel gegen die Armutsbekämpfung dar. Eine funktionierende und gelebte Sozialpartnerschaft mit Kontrollinstrumenten ist einem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vorzuziehen.

Argumente der Minderheit des Kantonsrates

Eine Minderheit des Kantonsrates ist der Meinung, dass die Einführung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnes negative Effekte von Working Poor-Zuständen verhindere. Die Arbeitnehmenden würden mit einem Mindestlohn wirksam vor Dumpinglöhnen geschützt. Kantone mit einem kantonalen Mindestlohn verfügten auch bereits über positive Erfahrungen. Die in diesen Kantonen befürchteten negativen Auswirkungen seien nicht eingetreten. Ein kantonaler Mindestlohn erfülle zudem das verfassungsmässige Sozialziel. Jeder solle seinen Unterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können. Ein Mindestlohn sei somit auch aus sozialpolitischen Gründen wichtig und könne zudem die Sozialwerke entlasten. Es wäre mit positiven Auswirkungen auf den kantonalen Arbeitsmarkt zu rechnen.

Argumente des Regierungsrates

Der Regierungsrat lehnt die Mindestlohn-Initiative aus den folgenden Gründen ab:

- Wir verfügen über ein bewährtes System der sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen, der Kontrolle und ausreichender Instrumente für die Bekämpfung von allfälligen Missbräuchen. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes braucht es hierfür nicht.
- Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 23 Franken im Kanton Solothurn würde zum zweithöchsten gesetzlichen Mindestlohn in der Schweiz führen.
- Die umliegenden Kantone kennen mehrheitlich keinen gesetzlichen Mindestlohn. Abwanderungstendenzen von Firmen und Aufträgen können deshalb nicht ausgeschlossen werden, dies mit entsprechenden nachteiligen Folgen für den kantonalen Arbeitsmarkt.
- Ausweichtendenzen im Mindestlohnsegment in die Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit können sich durch die Einführung eines Mindestlohnes verstärken.
- Es besteht das Risiko von negativen Auswirkungen auf die Standortattraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Solothurn.

Die Argumente des Initiativkomitees

... werden durch die Staatskanzlei eingeholt

Regierungsrat und Kantonsrat empfehlen Ihnen:

Nein zur Gesetzesinitiative «Mindestlohn-Initiative»

Darüber stimmen Sie ab:

**Kantonsratsbeschluss vom 5. November 2024 (KRB Nr. VI 0.181/2024)
Gesetzesinitiative «Mindestlohn-Initiative».**