

Dokumentation

Mindestlohninitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

1. Notwendigkeit einer Initiative

In der Schweiz ist rund die Hälfte der Arbeitnehmenden einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Ungefähr drei Viertel dieser GAV-Unterstellten sind durch Mindestlöhne geschützt. Umgekehrt bedeutet das, dass 60 Prozent der Lohnabhängigen nicht über Mindestlöhne abgesichert sind. Der Schutz der Löhne weist grosse Lücken auf (s. Anhang Tabelle 1).

Nach wie vor verdienen rund 400'000 der Beschäftigten in der Schweiz weniger als 22 Fr. pro Stunde („Tieflohnschwelle“, s. Anhang Tabelle 2). Von diesen Beschäftigten ist nur ein Teil einem GAV mit Mindestlöhnen unterstellt.

Das Expansionspotenzial bei den Mindestlöhnen über allgemeinverbindlich erklärte GAV (AVE GAV) ist begrenzt, weil

- a) ein Teil der Branchen nicht oder nur teilweise GAV-fähig ist, weil die Arbeitgeber nicht oder nur schlecht organisiert sind,
- b) ein Teil der Branchen aufgrund von Widerstand seitens der Arbeitgeber in nächster Zeit keinen brauchbaren GAV, geschweige denn eine AVE erhalten wird,
- c) das Instrument des Normalarbeitsvertrags nicht ausreicht, weil für den Erlass von Mindestlöhnen der Nachweis von Missbrauch notwendig ist. Zudem sind die NAV befristet, so dass der Missbrauchsachweis periodisch neu erbracht werden muss.

Weil die Löhne in der Schweiz nur ungenügend über Mindestlöhne geschützt sind und die Möglichkeiten, die Löhne über GAV-Mindestlöhne zu schützen, begrenzt sind, haben die SGB-Delegierten nach gut einjähriger Beratung am 17. Mai 2010 die Lancierung einer Volksinitiative mit dem Titel „Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)“ beschlossen. Die Unterschriftensammlung beginnt am 25.1.2011.

2. Verfassungsartikel

Der neue Verfassungsartikel (Art. 110a neu) gibt Bund und Kantonen den Auftrag, Massnahmen zum Schutz der Löhne zu treffen. Das geschieht primär über eine Förderung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen und subsidiär über einen nationalen gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 22 Fr./h (2011). Er wird an die Lohn- und Teuerungsentwicklung angepasst. Die Kantone erhalten die Kompetenz, höhere Mindestlöhne als der nationale Mindestlohn festzulegen.

I. Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 110a Schutz der Löhne

- 1 Bund und Kantone treffen Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem Arbeitsmarkt.
- 2 Sie fördern zu diesem Zweck insbesondere die Festlegung von orts-, berufs- und branchenüblichen Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen und deren Einhaltung.
- 3 Der Bund legt einen gesetzlichen Mindestlohn fest. Dieser gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als zwingende Lohnuntergrenze. Der Bund kann für besondere Arbeitsverhältnisse Ausnahmeregelungen erlassen.
- 4 Der gesetzliche Mindestlohn wird regelmässig an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst, mindestens aber im Ausmass des Rentenindex der Alters- und Hinterlassenenversicherung.
- 5 Die Ausnahmeregelungen und die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohnes an die Lohn- und Preisentwicklung werden unter Mitwirkung der Sozialpartner erlassen.
- 6 Die Kantone können zwingende Zuschläge auf den gesetzlichen Mindestlohn festlegen.

II. Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt geändert:

Art. 197 Ziff. 8 (neu)

8. Übergangsbestimmungen zu Art. 110a (Schutz der Löhne)

- 1 Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 22 Franken pro Stunde. Bei der Inkraftsetzung von Artikel 110a wird die seit dem Jahr 2011 aufgelaufene Lohn- und Preisentwicklung nach Artikel 110a Absatz 4 hinzugerechnet.
- 2 Die Kantone bezeichnen die Behörde, die für den Vollzug des gesetzlichen Mindestlohnes verantwortlich ist.
- 3 Der Bundesrat setzt Artikel 110a spätestens drei Jahre nach dessen Annahme durch Volk und Stände in Kraft.
- 4 Falls innert dieser Frist kein Ausführungsgesetz in Kraft gesetzt wird, erlässt der Bundesrat unter Mitwirkung der Sozialpartner die nötigen Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg.

3. Erläuterungen zum Verfassungsentwurf

Die Verfassungsbestimmung trägt den Titel „Für den Schutz fairer Löhne“.

Abs. 1 Grundsatz

Abs. 1 statuiert die Verantwortung von Bund und Kantonen, die Löhne auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu schützen. Dabei ist das Ziel, nicht nur die Tieflohne, sondern alle Löhne über Mindestlöhne zu schützen.

Abs. 2 Mindestlöhne in GAV

Abs. 2 nennt das wichtigste Instrument zum Schutz der Löhne: die Mindestlöhne in GAV. Für die Gewerkschaften bleiben die Gesamtarbeitsverträge der Königsweg für anständige Löhne. Um den Abschluss von GAV mit Mindestlöhnen voranzutreiben, führt Abs. 2 eine Förderungskompetenz ein. Unter Förderung des Abschlusses und der Einhaltung von Mindestlöhnen in GAV sind u.a. folgende Massnahmen zu verstehen:

- GAV-Pflicht bei öffentlichen Aufträgen von Bund, Kantone oder Gemeinden
- GAV-Pflicht bei Erteilung von Konzessionen und Finanzhilfen
- Auslagerungen bzw. Privatisierungen unter Auflage einer GAV-Einhaltung.

Abs. 3 Gesetzlicher Mindestlohn und sein Geltungsbereich

Als subsidiäres Instrument zu den Mindestlöhnen im GAV führt die Initiative den gesetzlichen Mindestlohn ein. Dieser wird in erster Linie für jene Branchen eine Rolle spielen, in denen kein GAV-Abschluss möglich ist bzw. wo keine akzeptablen Mindestlöhne ausgehandelt werden können.

International werden 2/3 des standardisierten Brutto-Medianlohns als Tief- oder Niedriglohnschwelle bezeichnet (z.B. durch die OECD). Die Tieflohnschwelle wird als ein möglicher Referenzwert für einen gesetzlichen Mindestlohn aufgefasst. Das wären 21.9 Fr./h (Referenzwert ohne Erschwernis- und Überstundenzulagen Ende 2008, publiziert Mitte November 2009).

In den vergangenen SGB-Mindestlohnkampagnen war ein Grundsatz für die Festlegung des Mindestlohnes, dass ein Lohn zum Leben reichen und dass sich eine Arbeit im Vergleich zur Sozialhilfe lohnen muss. Für einen Einpersonenhaushalt ergab das im Jahr 2008 im gesamtschweizerischen Durchschnitt einen Mindestlohn von knapp 3600 Fr. (orientiert an den SKOS-Richtlinien, mit schweizerischer Durchschnittsmiete, inkl. Zuschlag von 10 Prozent). Angepasst an die Lohn- und Teuerungsentwicklung bis 2011 entspricht das rund 22 Fr./h (40h-Woche).

Grössenordnung Existenzminimum 2008/angepasst auf 2011

Grundbedarf	990
Wohnen (2-Zimmer-Whg.)	910
Berufsauslagen	400
div. (situationsbedingte Ausgaben)	200
Steuern/Sozialversicherung/KV	750
Risikomarge 10%	320
Total	3570
Total angepasst auf 2011	3800

Gestützt auf diese Überlegungen fordert der SGB in seiner Initiative einen Mindestlohn von 22 Fr./h (Referenzjahr 2011). Das entspricht einem Monatslohn von rund 3800 Fr. (40h-Woche) bzw. 4000 Fr. (42h-Woche).

Abs. 3 erklärt weiter die Funktionsweise des gesetzlichen Mindestlohnes. Dieser stellt eine zwingende Lohnuntergrenze dar, die in keinem Arbeitsverhältnis unterschritten werden darf. Branchenausnahmen sind nicht möglich. Auch für unter 25-Jährige soll es keine Ausnahmeregelungen geben. Ausnahmen von der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes sollen jedoch für bestimmte Anstellungen möglich sein. Dies aus folgenden Gründen:

- Die hohe Bedeutung des dualen Bildungssystems verlangt, dass für Lehrverhältnisse nicht der Mindestlohn geschuldet sein muss.
- Viele Ausbildungen auf der Tertiärstufe (z.B. Sozialarbeit; Gesundheitsberufe) bedingen Ausbildungspraktika, die nicht auf Mindestlohn-Basis entlohnt werden können.
- Weitere besondere Anstellungen wie etwa im Familienbetrieb brauchen differenzierte Lösungen.
- Heikel sind auch die nun verbreiteten arbeitsmarktlichen Massnahmen, welche die Wiedereingliederung von Invaliden oder Arbeitslosen bezwecken.
- In allen Staaten, welche gesetzliche Mindestlohn-Regelungen kennen, sind Ausnahmeregelungen – sei es für bestimmte Anstellungen oder für bestimmte Arbeitnehmerkategorien – üblich.

Unter der Bezeichnung „besondere Arbeitsverhältnisse“, die nicht unter den Geltungsbereich des Mindestlohnes fallen sollen, verstehen wir folgende Anstellungen:

- Berufslehre
- Arbeitsverhältnisse mit Minderjährigen
- Anstellungen mit überwiegendem Ausbildungscharakter (Praktikum, Einarbeitungszeit)
- Anstellungen im eigenen Familienbetrieb
- Anstellungen mit überwiegendem gemeinnützigem Charakter (Freiwilligenarbeit)

Abs. 4 Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes

Der Mindestlohn muss regelmässig an die Lohn- und Teuerungsentwicklung angepasst werden. Der AHV-Mischindex ist geeignetes Anbindungsinstrument. Er steigt nicht nur im Ausmass der Teuerung, sondern bildet auch die Lohnerhöhungen (BFS-Lohnindex) zur Hälfte ab. Um die Teilanpassung an die Lohnentwicklung zu kompensieren, soll eine Anpassung über den Mischindex hinaus möglich sein. Der Mischindex ist das Minimum. Die vorgeschlagene Formulierung verlangt eine Anpassung an die Lohn- und Preisentwicklung unter Mitwirkung der Sozialpartner (s. Bemerkungen zu Abs. 5). Damit wird eine sozialpartnerschaftliche Institution in der Verfassung angelegt, die die Lohnanpassung und die Ausnahmebestimmungen vorschlagen soll.

Formell wird die Mindestlohnhöhe in den Übergangsbestimmungen als Ausgangswert im Jahre 2011 plus Ausgleich der aufgelaufenen Lohn- und Teuerungsentwicklung festgelegt. Das ist in Verfassungsartikeln üblich.

Abs. 5 Mitwirkung der Sozialpartner

Sämtliche Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohnes sowie die Ausführungsgesetzgebung sollen nur unter Mitsprache der Sozialpartner erfolgen.

Analog den Erfahrungen in anderen Staaten, wie etwa in Grossbritannien, wo eine „Low Pay Commission“ der zentrale Akteur ist, wird auch in der Schweiz eine tripartite Kommission eine zentrale Rolle einnehmen müssen.

Abs. 6 Regionale Zuschläge

Ein Hauptziel der Initiative ist, einen nationalen Mindestlohn zu etablieren. Daher soll ein einheitlicher, überregionaler Mindestlohn in die Verfassung geschrieben werden.

Um aber Kantonen, die über den nationalen Mindestlohn hinaus einen höheren kantonalen Mindestlohn einführen wollen, diese Möglichkeit zu geben, wird zusätzlich eine entsprechende Kompetenz eingefügt. Heute haben die Kantone kaum Spielraum einen eigenen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, da das Bundesrecht vorgeht. Abs. 6. überlässt es den Kantonen Zuschläge einzuführen. Abschläge sind aber nicht zulässig.

Gegen eine weitergehende Kantonalisierung der Löhne sprechen zahlreiche Argumente. Aus ökonomischer Sicht spricht für eine nationale Regelung, dass einerseits sehr viele Preise national gleich hoch sind, und dass andererseits viele Dienstleistungen über die Kantonsgrenzen hinweg angeboten werden bzw. ein beträchtlicher Teil der Dienstleistungen in den Kantonen von ausserkantonalen Anbietern erbracht werden (Bau usw.). Zahlreiche Kantone sind in sich heterogen und kennen zudem „Hoch“- und „Tieflohnregionen“ (insb. Tourismuskantone).

Übergangsbestimmungen

Nebst der Fixierung der Mindestlohnhöhe befassen sich die Übergangsbestimmungen mit der Inkraftsetzung der Verfassungsbestimmung.

4. Mindestlöhne in Europa

Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes würde die Schweiz eine Lücke in ihrer Arbeitsmarktregulierung schliessen. In Europa sind Mindestlöhne verbreitet. Rund 70 Prozent der Staaten haben einen gesetzlichen Mindestlohn¹

Frankreich gehört zu jenen Ländern Europas, welches über die längsten Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlohnregelungen verfügt. Der SMIC soll den Beschäftigten Kaufkrafterhaltung sowie die Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung zusichern. Ausgenommen sind Jugendliche unter 18 Jahren mit weniger als 6 Monaten Berufserfahrung. Der SMIC wird automatisch an die Preisentwicklung angepasst, sobald diese 2% überschreitet. Unabhängig davon erfolgt jeweils zum 1. Juli und nach Konsultation einer tripartiten Kommission eine Anpassung per Regierungsdekret. Der Mindestlohn soll neben der Preisentwicklung auch mit der allgemeinen Entwicklung der Durchschnittslöhne Schritt halten, weshalb der reale Wertzuwachs des SMIC mindestens 50 Prozent der realen Erhöhung der Durchschnittslöhne betragen muss. Nach der Erhöhung per 1. Juli 2008 wurden 14,1 Prozent der Beschäftigten zum geltenden Mindestlohnentarif entlohnt, ein vergleichsweise hoher Anteil. Da der SMIC von verschiedenen Regierungen regelmässig über das gesetzliche Mindestmass hinaus erhöht wurde und damit stärker anstieg als die tariflich vereinbarten Löhne, konnten diese nicht mithalten. Dennoch hat der SMIC in den letzten Jahrzehnten zu einer makroökonomischen Koordinierung der Lohnpolitik verholfen und war zumindest ein Orientierungspunkt für die jährlichen Lohnverhandlungen.

In Grossbritannien schuf die Labour Regierung die Low Pay Commission (LPC), bestehend aus jeweils drei Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, zwei führenden Wissenschaftlern und einem Vorsitzenden, und führte 1999 den National Minimum Wage (NMW) ein. Der Mindestlohn findet für alle ArbeitnehmerInnen Anwendung. Für junge Erwachsene zwischen 18 und 21 Jahren sowie für Arbeitnehmende ab 22 Jahren, welche eine neue Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber aufnehmen und eine anerkannte Ausbildung abgeschlossen haben, gilt der so genannte Einstiegssatz. Im Gegensatz zu Frankreich gibt es in England keinen automatischen Anpassungsmechanismus, die Höhe des NMW wird gemäss den jährlichen Empfehlungen der LPC, welche unter Berücksichtigung aller wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen zustande kommen, vom Minister festgesetzt. Spitzenverbände der Sozialpartnerschaft wurden durch die Errichtung der LPC gestärkt.

5. Wirtschaftliche Auswirkungen der Mindestlöhne

Mindestlöhne sind nicht Neues – im Gegenteil. In der Schweiz gibt es sie seit über 150 Jahren. Vor genau 100 Jahren wurden Gesamtarbeitsverträge im OR verankert. Seit 70 Jahren können Mindestlöhne in GAV allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Schweizer Wirtschaft ist mit Mindestlöhnen gut gefahren. Bis in die 1990er Jahre war die Beschäftigungssituation gut und die Arbeitslosigkeit sehr tief.

In den letzten 15 Jahren wurde in den Wirtschaftswissenschaften intensiv zum Thema Mindestlöhne geforscht. Das ausgehend von einer bahnbrechenden Studie in den USA, die zeigte, dass die Erhöhung von Mindestlöhnen zu einem Beschäftigungsanstieg führte.² Gemäss heutigem Forschungsstand kann gesagt werden, dass die Wirkungen von Mindestlöhnen auf die Arbeitslo-

¹ Thorsten Schulten: WSI Mindestlohnbericht 2010, WSI Mitteilungen 3/2010.

² Card, D. und A. B. Kruger (1994). „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania“, American Economic Review 84(4): 772-793.

sigkeit weitgehend neutral sind – also weder positiv noch negativ.³ Erklärungen dafür, warum Mindestlöhne nicht zu höherer Arbeitslosigkeit führen, sind z.B.:

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

Mindestlöhne führen zu einer ausgeglicheneren Einkommensverteilung, indem die Lage der tiefen und mittleren Einkommen verbessert wird. Diese Einkommensklassen sparen weniger als die hohen Einkommen – wenn sie überhaupt genügend Einkommen haben, um Ersparnisse zu bilden. Man kann somit auch damit rechnen, dass durch eine geringere Ungleichverteilung der Einkommen mehr Einkommen als Konsum in den Wirtschaftskreis zurückfließt.

Die Gegner eines Mindestlohnes argumentieren auch damit, dass durch den Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde die Preise im Inland steigen werden. Doch nüchtern analysiert zeigt sich, dass die geschürten Befürchtungen übertrieben sind. Wenn die Banken und Grossbetriebe ehemals ausgelagerte Unternehmensteile wie die Reinigung oder die Gastronomie wieder in ihre Firmen integrieren, hat das keinen Einfluss auf die Preise, die die Schweizer KonsumentInnen zahlen. Dasselbe gilt auch für den Fall, dass wegen den Mindestlöhnen dumpende Unternehmen nun faire Löhne bezahlen müssen. Internationale Studien zeigen, dass sich höhere Mindestlöhne in tieferen Margen der Unternehmen niederschlagen.⁴ Am ehesten wäre noch im Gastgewerbe mit Preisdruck zu rechnen. Doch die Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhigen. Seit dem Jahr 1998 ist der unterste Mindestlohn im GAV – nota bene als Folge von Verhandlungen der Sozialpartner - von damals 2350 auf heute 3383 Franken pro Monat gestiegen (+44 Prozent). Die Mitarbeitenden hatten mehr Lohn und die Branche wurde konkurrenzfähiger. Die Preise in den Restaurants und Hotels sind hingegen weitgehend im Einklang mit den übrigen Dienstleistungspreisen in der Schweiz gestiegen. Heute liegt der unterste Mindestlohn im Gastgewerbe rund 5 Prozent unter den geforderten 22 Franken pro Stunde. Selbst wenn diese Differenz voll überwältigt würde, hätte das einen Preisanstieg von weniger als 1 Prozent zur Folge.

³ Bassanini, A. und R. Duval (2006): Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 35.

Gianella, Ch., I. Koske, E. Rusticelli und O. Chatal (2009): What Drives the NAIRU? Evidence From a Panel of OECD Countries, OECD Economics Department Working Paper No. 649.

Metcalf, David (2007). „Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?“, CEP Discussion Paper No 781.

⁴ Draca, M., S. Machin und J. Van Reenen (2006): Minimum Wages and Firm Profitability, Centre for Economic Performance Discussion Paper 715.

Die grössere Verbreitung von Mindestlöhnen sowie die Einführung einer Untergrenze von 22 Franken pro Stunde würde das Armutsproblem in der Schweiz entschärfen. Das wirkt entlastend für die Staatsfinanzen.

Tabelle 1: Geschätzter Abdeckungsgrad mit und ohne GAV-Mindestlöhnen nach Branchen, 2007

Branche (mit NOGA2002-Code)	Unterstellte Beschäftigte	Abdeckung total	... mit Mindestlohn	... ohne Mindestlohn
SEKUNDÄRER SEKTOR				
15 Herstellung Nahrungsmittel u. Getränke	15'130	25%	21%	5%
18,19 Herstellung Bekleidung, Pelzwaren, Lederwaren u. Schuhe	2'437	34%	34%	0%
20 Be- und Verarbeitung von Holz	19'855	54%	54%	0%
21 Papier- und Kartongewerbe	2'791	24%	24%	0%
22 Verlag, Druck, Vervielfältigung	25'722	59%	59%	0%
24,23 Chemische Industrie, Kokerei	13'911	20%	9%	11%
25 Herstellung Gummi- und Kunststoffwaren	1'946	8%	4%	4%
26 Herstellung sonst. nichtmet. Mineralien	5'450	29%	28%	1%
27-32,34-35 MEM-Industrie+	138'830	47%	10%	38%
33 Herstellung med. u. Präzisionsinstrumente	39'620	43%	40%	2%
36,37 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	2'966	11%	7%	4%
40 (41) Energie- und Wasserversorgung	5'331	22%	8%	14%
45 Baugewerbe	181'000	61%	56%	6%
TERTIÄRER SEKTOR				
50 Handel, Reparatur Automobile (inkl. Tankstellen)	18'729	22%	16%	6%
51 Handelsvermittlung, Grosshandel	5'246	3%	3%	0%
52 Detailhandel und Reparatur	153'696	44%	42%	2%
55 Gastgewerbe	216'000	100%	100%	0%
60-64 Verkehr, Nachrichtenübermittlung	156'467	55%	42%	13%
65 Kreditgewerbe	84'132	74%	71%	3%
66 Versicherungsgewerbe	2'164	4%	0%	4%
70 Immobilienwesen	1'767	5%	5%	0%
72,74 Informatikdienste; DL für Unternehmen	70'431	17%	17%	1%
80 Unterrichtswesen	7'728	14%	11%	3%
85 Gesundheits- und Sozialwesen	53'380	12%	12%	0%
90 Abfallbeseitigung/-entsorgung	72	1%	1%	0%
91 Interessenvertretungen, Vereinigungen	503	1%	0%	1%
92 Unterhaltung, Kultur, Sport	9'842	22%	8%	14%
93 Persönliche Dienstleistungen	985	2%	2%	0%
CH Total (ohne Landwirtschaft)	1'568'279	49%	39%	10%

Quelle: Erhebung der Gesamtarbeitsverträge 2007 und BZ 2008, BfS. Berechnungen: SGB.

MEM-Industrie +: Breit gefasste Definition der der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Sie beinhaltet folgende Noga-Branchen: 27 Erzeugung und Bearbeitung von Metall; 28 Herstellung von Metallerzeugnissen; 29 Maschinenbau; 30 Herst. v. Büromaschinen, Computern u. ä.; 31 Herst. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung; 32 Herst. v. Radio-/Fernseh-/Nachrichtengeräten; 34 Fahrzeugbau; 35 Herstellung von sonstigen Fahrzeugen.

Ausgeklammert wurden die Angestellten des öffentlichen Sektors im Unterrichtswesen; nicht berücksichtigt wurden Öff. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialvers. Für Betriebseigner wurde analog zu Oesch (2007) mit 4.9% korrigiert.

Tabelle 2: Tieflohnbezüger unter 63.6% des Medianlohns nach Branchen, 2008, privater und öffentlicher Sektor (Bund)

<i>Branche (mit NOGA2002-Code)</i>	TieflohnerInnen in Prozent der Beschäftigten	Total(gerundet)
PRIMÄRER SEKTOR		
01 Landwirtschaft ¹	60%	17'000
01.12 u. 01.14 Gartenbau ²	30%	6'700
SEKUNDÄRER SEKTOR²		
15 Herst. von Nahrungs- u. Futtermitteln u. Getränken	10%	6'600
17 Herst. Textilien	15%	1'600
18,19 Herst. Bekleidung, Pelz- u. Lederwaren, Schuhe	26%	2'000
20 Herst. Holz sowie Holz-, Kork- u. Flechtwaren (ohne Möbel)	3%	1'300
21 Papier- u. Kartongewerbe	5%	600
22 Verlag, Druck, Vervielfältigung	4%	1'900
23,24 Kokerei, chemische Industrie	2%	1'300
25 Herst. von Gummi- u. Kunststoffwaren	7%	1'700
26 Herst. sonst. nichtmet. Mineralien	2%	400
27,28 Metallbe- u.- verarbeitung	5%	5'400
29,34,35 Maschinen- u. Fahrzeugbau	3%	4'200
30-32 Herst. el. Geräte, Feinmechanik	5%	3'500
27-32,34-35 MEM-Industrie+	4%	13'100
33 Herst. med. u. Präzisionsinstrumente; optische Geräte u. Uhren	6%	5'400
36,37 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	10%	2'800
40,41 Energie- u. Wasserversorgung	1%	200
45 Bau	2%	6'800
TERTIÄRER SEKTOR²		
50 Handel, Reparatur Automobile; Tankstellen	9%	8'300
51 Handelsvermittlung u. Grosshandel (ohne Automobile)	6%	11'300
52 Detailhandel u. Reparatur (ohne Automobile u. Tankstellen)	14%	50'100
55 Gastgewerbe	32%	73'100
60-64 Verkehr, Nachrichtenübermittlung	5%	11'400
65-67 Kredit- u. Versicherungsgewerbe	1%	3'200
70,71 Immobilienwesen/Verm. bewegl. Sachen	8%	3'200
73 Forschung u. Entwicklung	2%	300
72,74 Informatikdienste; DI für Unternehmen	12%	50'800
80 Erziehung u. Unterricht	2%	2'000
85 Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	4%	17'600
90 Abwasser- u. Abfallbeseitigung u. sonstige Entsorgung	4%	300
91 Interessenvertretungen, kirchliche u. sonstige Vereinigungen	4%	2'100
92 Kultur, Sport u. Unterhaltung	11%	5'000
93 Persönliche Dienstleistungen	41%	17'800
Angestellte in Privathaushalten ³	65%	40'000
CH Total	10%	381'000

Quellen:

¹ Beschäftigte: Agrarbericht 2010, Bundesamt für Landwirtschaft (BLW), Löhne: SBV Statistik 2009, Schweizerischer Bauernverband (SBV); Schätzung SGB. Daten für 2009.

² Lohnstrukturerhebung (LSE) 2008, BFS; Auswertung: Roman Graf, Université de Genève. Schätzung der Anzahl TieflohnerInnen mittels Betriebszählung (BZ) 2008: SGB.

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