

# Für den freien Arbeitsmarkt

Neben dem Reformbedarf bei der 2. Säule stand der freie und flexible Arbeitsmarkt im Zentrum der Frühlings-Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Die Verbandsspitze betonte, dass dieser Standortvorteil der Schweizer Wirtschaft nicht mit Regulierungen wie Mindestlöhnen oder der Förderung des «Whistleblowing» geschwächt werden darf.

Der Schweizer Arbeitsmarkt präsentiert sich robust: Die Zahl der Beschäftigten ist 2011 trotz Frankenhausse und konjunktureller Abkühlung um 0,6 Prozent gewachsen, und die Arbeitslosigkeit verharrt – auch bei den Jungen – auf einem international sehr tiefen Niveau. Ein wichtiger Grund für diese gute Performance ist der flexible und offene Arbeitsmarkt, wie Valentin Vogt, der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), an der Medienkonferenz in Bern betonte. Der Gesetzgeber lasse den Sozialpartnern Raum, um mit Gesamtarbeitsverträgen oder Firmenvereinbarungen differenzierte und praxisnahe Lösungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu finden.

## Gegen Angriffe auf die Sozialpartnerschaft

Vogt bedauerte, dass die Maxime «Vertrag vor Gesetz» von den Gewerkschaften zunehmend in Frage gestellt wird. Sie tendierten dazu, sozialpartnerschaftliche Lösungen mit gesetzlichen Regeln und allgemeingültigen Mindestnormen auszuhebeln. Das sei schon bei der Initiative «6 Wochen Ferien für alle» der Fall gewesen und wiederhole sich bei der Mindestlohn-Initiative. Der SAV lehnt diese Initiative vor allem aus folgenden Gründen ab:

Gesetzliche Mindestlöhne sind ein Angriff auf die Gesamtarbeitsverträge, weil sie es den Sozialpartnern verunmöglichen, die Löhne frei festzulegen und auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Branchen und Unternehmen abzustimmen. Bei einer Annahme der Initiative müssten die Löhne von rund 400 000 oder rund 10 Prozent aller Beschäftigten innert drei Jahren teils deutlich erhöht werden. Ein solcher Eingriff würde die Arbeitskosten massiv verteuern und

unweigerlich zu Rationalisierungen, Auslagerungen und dem Abbau von Arbeitsplätzen führen. Darunter würden besonders schlechter qualifizierte Personen leiden – also jene, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollen. Mindestlöhne wären also kontraproduktiv und sozialpolitisch verfehlt.

## Kein Verständnis für Strategie der Gewerkschaften

Der SAV-Präsident kritisierte die Strategie der Gewerkschaften, mit gesetzlichen Mindestnormen in den Arbeitsmarkt einzugreifen, als unverständlich. Dies auch deshalb, weil die Gewerkschaften damit ihre eigenen Verhandlungsergebnisse mit den Arbeitgebern desavouierten. Es sei zu hoffen, dass die Gewerkschaften wieder zur Maxime «Vertrag vor Gesetz» zurückkehren.

Vizepräsident Wolfgang Martz befasste sich ausführlich mit dem Reformbedarf bei der 2. Säule – insbesondere mit der nötigen Anpassung des Mindestumwandlungssatzes und der Erhöhung des Rentenalters (siehe Brennpunkt Seite 14). Direktor Thomas Daum griff das Thema «Whistleblowing» auf und meldete gegenüber der Forderung nach einem besseren rechtlichen Schutz von Arbeitnehmenden, die angebliche Missstände in die Öffentlichkeit tragen, ernsthafte Bedenken an.

## Whistleblowing kann Firmen nachhaltig schaden

Whistleblower verletzen laut Daum nicht nur die Treue- und Geheimhaltungspflicht, die im Obligationenrecht festgeschrieben ist. Sie zerstören vor allem das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden und damit ein Rechtsgut, dessen Verletzung nur in gravierenden Ausnahmefäl-



Gegen die Mindestlohn-Initiative: SAV-Präsident Valentin Vogt.

len durch ein öffentliches Interesse zu rechtfertigen ist. Zudem können Whistleblower, so Daum, oft nicht fundiert beurteilen, ob echte Missstände oder gar Rechtsverletzungen vorliegen. Aber sie können Unternehmen grosse materielle oder Reputationsschäden zufügen sowie die Interessen von Mitarbeitenden und Kunden gefährden.

## Frage der Compliance

Daum warnte davor, mit Schutzbestimmungen das «Whistleblowing» zu fördern und damit auch fundamentale Prinzipien des Rechtsstaates zu gefährden. Dies könne zu Denunziantentum führen. Rechtmässiges Verhalten sei Chefsache – und gehöre zum Pflichtenheft der Compliance. Es liege an der Führung selber, mit internen Meldeprozessen sicherzustellen, dass die Compliance gewährleistet sei. Wenn solche Prozesse in die Unternehmenskultur integriert seien, könnten sie für Unternehmen und das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden durchaus von Vorteil sein. ■ (Pfi.)