

**E-Mail**

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)  
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)  
E-Mail: info.paga@seco.admin.ch

Zürich, 30. April 2024

## **Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG).

Der Kaufmännische Verband Schweiz vertritt seit vielen Jahren Angestellte in verschiedenen Branchen, so auch in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen der Branchen Detailhandel Tankstellenshops, Personalverleih sowie im Holzbau.

### **Kantonale Mindestlöhne und Mindestlöhne in AVEG**

Die Motion 20.4738 und somit auch der Änderungsvorschlag in Art. 2 Ziff. 4 AVEG widerspricht grundsätzlich der Aufteilung zwischen Zuständigkeiten der verschiedenen Staatsebenen. Im konkreten Fall können Kantone mit der Festlegung von Mindestlöhnen regionale wirtschaftliche Eigenheiten berücksichtigen. Dies ist insofern von Belang, da einerseits regionale sozio-ökonomische Unterschiede feststellbar sind und andererseits verschiedene regionale Bedürfnisse vorhanden sind, was die Festsetzung von Mindestlöhnen betrifft. Diese Bedürfnisse sind über die kantonalen Mindestlöhne von der Bevölkerung demokratisch legitimiert worden.

Kantonale Mindestlöhne sind eine mögliche sozialpolitische Massnahme in der Kompetenz der Kantone und können ein Mittel zur Armutsbekämpfung sein. Gerade in Kantonen mit einem hohen Anteil an Grenzgängern, also einem potenziell hohen Lohngefälle zwischen Wohn- und Arbeitsort, und starken Tieflohnbranchen ist das Thema Mindestlohn wichtig, da es die ansässigen Arbeitnehmenden direkt betrifft. In Tieflohnbranchen mit AVEGAV kann man sich oft nur auf sehr tiefe Mindestlöhne oder gar keine Mindestlöhne einigen. Es ist deshalb wichtig, dass die Kantone gegebenenfalls eingreifen können, um die lokale Bevölkerung zu schützen.

Diese Möglichkeit muss weiterhin bestehen und es darf keine Einschränkungen durch allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge geben. Es wäre demzufolge schwierig, bis gar nicht zu vermitteln, weshalb ein regionaler Mindestlohn durch Gesamtarbeitsverträge unterboten werden könnte. Das Bundesgericht hat zudem explizit kantonale Mindestlöhne als

verfassungskonform angesehen und bestätigt, dass kantonale Mindestlöhne mit dem Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit wie auch dem Bundesrecht vereinbar sind.

In den Verhandlungen und Festsetzungen von Gesamtarbeitsverträgen werden zwar die gesetzlichen Mindestlöhne jeweils miteinbezogen, jedoch läuft man Gefahr bei Anpassungen von Gesamtarbeitsverträgen oder auch von neuen gesetzlichen Bestimmungen und Lohnanpassungen diese nicht nachzuvollziehen. Der Kontrollaufwand und der Anpassungsaufwand würden unverhältnismässig stark zunehmen. Zudem werden die entsprechenden Anhänge in Gesamtarbeitsverträgen unübersichtlich und schwer verständlich.

Bei Konflikten zwischen Regelungen in AVE-GAV und kantonalen Bestimmungen gilt im Moment die für die Arbeitnehmenden günstigere Lösung (Günstigkeitsprinzip). Das Gesetz bildet somit den Minimalrahmen ab, ein Gesamtarbeitsvertrag kann über das Gesetz hinausgehen, was Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden anbelangt. Die jetzige gesetzliche Regelung ist deshalb beizubehalten. Gesamtarbeitsverträge sind zudem branchenspezifische Vereinbarungen zwischen privaten Akteuren. Sie sind in diesem Sinn nicht demokratisch legitimiert und sollen auch nicht über Kantons- oder Bundesrecht stehen können.

### **Transparenz bei Durchführungsorganen von AVEG**

Grundsätzlich ist Transparenz bezüglich der Finanzen von Durchführungsorganen für AVEG gegenüber Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu begrüssen. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbands Schweiz wäre es jedoch wichtig, die finanziellen Informationen mit zusätzlichen Erläuterungen zu versehen, um Missverständnisse zu vermeiden. Eine prüfenswerte Variante wäre, jeweils auch die Prüfberichte des SECO beizulegen. Somit könnte die Gefahr minimiert werden, aus Jahresrechnungen falsche Schlussfolgerungen zu ziehen oder diese Bilanzen falsch zu interpretieren. In diesem Zusammenhang scheint uns auch wichtig zu sein, die entsprechenden Jahresberichte miteinzubeziehen (zusätzlich zum Anhang der Jahresrechnung), da sich meist in diese relevanten Informationen und Erklärungen zu den Jahresrechnungen finden.

### **Zusammenfassung**

Aus Sicht des Kaufmännischen Verband Schweiz ist der Änderungsvorschlag Art. 2 Ziff. 4 AVEG klar abzulehnen. Dieser widerspricht der schweizerischen Normenhierarchie im Allgemeinen, greift in die sozialpolitische Kompetenz der Kantone ein und stellt für Arbeitnehmende im Niedriglohnbereich in der Regel eine deutliche Verschlechterung dar.

Der Änderungsvorschlag in Art. 5 Abs. 3 und 4 AVEG ist in seiner Stossrichtung positiv zu bewerten. Der Kaufmännische Verband Schweiz plädiert für mehr Transparenz bei den Durchführungsorganen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen. Diese soll aber gestärkt werden durch begleitende Erläuterungen zu den Jahresrechnungen, damit Fehlinterpretationen und falsche Schlussfolgerungen vermieden werden können.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für  
allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Für den Kaufmännischen Verband



**Sascha M. Burkhalter**  
CEO Kaufmännischer Verband Schweiz



**Michel Lang**  
Leiter Sozialpartnerschaft