

MEDIENKONFERENZ OBSERVATORIUMSBERICHT

Bern, 25. April 2008 / Daniel Lampart, Chefökonom SGB

Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Lohndruck, wo Mindestlöhne fehlen

Die Schweizer Bevölkerung hat der Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union nur unter der Bedingung zugestimmt, dass die Löhne und die Arbeitsbedingungen sicher sind. Darum wurden zum Schutz der Schweizer Löhne die flankierenden Massnahmen eingeführt. Den Schweizer Arbeitnehmer/-innen wurde das Versprechen abgegeben, dass sie durch die Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes gegenüber der EU keine Lohnneinbussen erleiden werden. An diesem Versprechen muss die Personenfreizügigkeit gemessen werden. Eine Voraussetzung dafür ist eine kritische, präzise Analyse der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Das muss der Observatoriumsbericht leisten.

Lohndruck in Branchen ohne Mindestlöhne

Eine Schlussfolgerung des Berichtes ist, dass die Einwanderung von Erwerbstätigen aus der EU nicht zu einem allgemeinen Absinken des Lohnniveaus geführt hat. Diese Feststellung stimmt mit den Beobachtungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes grundsätzlich überein. Im Gegensatz zum Observatorium der Bundesverwaltung beobachtet der SGB aber in Branchen und Berufen, in denen kein Schutz durch Mindestlöhne besteht, einen Druck auf die Löhne. Beispiele sind Reinigungsfirmen, Haushaltshilfen, aber auch gewisse Industriebranchen.

Dass die Schweizer Löhne infolge der Personenfreizügigkeit nicht generell unter Druck geraten sind, ist ein Zeichen dafür, dass die flankierenden Massnahmen wirken. Arbeitgeber, die zu tiefe Löhne bezahlen und sich auf Kosten der ArbeitnehmerInnen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen wollen, können in Branchen mit verbindlichen Mindestlöhnen wirksam zur Rechenschaft gezogen werden. Sie werden gebüsst und zu Lohnnachzahlungen gezwungen. Im Wiederholungsfall droht ihnen sogar eine Sperre. Mit diesen Massnahmen können die Löhne wirksam geschützt und durchgesetzt werden. Denn wenn ein Arbeitgeber weiss, dass er zur Kasse gebeten wird, falls er zu wenig Lohn bezahlt, wird er sich hüten, gegen die Schweizer Arbeitsbedingungen zu verstossen.

In Branchen ohne Mindestlöhne hingegen haben die Inspektoren gegen Firmen, die sich nicht an die Schweizer Löhne halten, fast nichts in der Hand. Diese Firmen werden zwar aufgefordert, die Löhne nachzuzahlen. Doch wenn sie dies nicht tun, gibt es keine Möglichkeit, sie dazu zu zwingen oder sie zu büssen. In diesen Branchen besteht deshalb Dumping-Gefahr. Wer wissen will, ob die Löhne unter Druck geraten sind, muss bei diesen Branchen genau hinschauen. Das Seco hat bereits im Bericht zu den flankierenden Massnahmen vom September 2007 aufgezeigt, dass bei Haushaltshilfen (12%) und bei Reinigungsfirmen (27%) im Rahmen von Lohnkontrollen viele Lohnverstösse aufgedeckt wurden. Beides Branchen ohne (Haushaltshilfen) bzw. teilweise ohne (Reinigungsfirmen in der Deutschschweiz bis 5 Beschäftigte) verbindliche Mindestlöhne.

In zahlreichen Branchen wird nur wenig kontrolliert. Ein Arbeitgeber muss damit rechnen, nur alle 100 Jahre einmal kontrolliert zu werden. So zum Beispiel auch in einigen Industriebranchen. Hier gibt es Anzeichen für einen schleichenden Lohndruck. In der Nahrungsmittel-, der Metall- und der Uhrenindustrie sind die Löhne von neu eingestellten Beschäftigten am Sinken, wie die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik zeigt. Namentlich in Grenzregionen rekrutieren die Arbeitgeber in diesen Branchen ihre Arbeitskräfte vermehrt im Ausland. Dieses Absinken der Löhne wird in den aggregierten Branchenstatistiken (z.B. im Lohnindex des Bundesamtes für Statistik) nicht sichtbar, da Jahr für Jahr nur ein Teil der Belegschaft neu eingestellt wird.

Tabelle 1: Veränderung der Nominallöhne 2004 bis 2006
(gemäss Schweizerischer Lohnstrukturerhebung)

	Alle Löhne	Schweizer Dienstalter max. 1 Jahr	Alle Ausländer Dienstalter max. 1 Jahr	Ausländer B Dienstalter max. 1 Jahr	Grenzgänger Dienstalter max. 1 Jahr
Nahrungsmittelindustrie	0%	-2%	-3%	-4%	**
Metallindustrie	2%	-3%	-3%	**	**
Präzisionsinstrumente/ Uhren	2%	-4%	-4%	**	-5%

** keine Angaben in der Publikation des Bundesamtes für Statistik

Kurzfristige wirtschaftspolitische Empfehlung auf Kosten der Beschäftigten

Geradezu eine Arbeitgeberposition vertritt das Observatorium mit folgender Aussage: „In Segmenten des Arbeitsmarktes, wo die Löhne aufgrund einer starken Nachfrage und einer Verknappung an Arbeitskräften überproportional steigen, können Lohndämpfende Effekte also durchaus auch positiv gewertet werden“. Als Beispiel genannt wird die Knappheit von Informatik-Fachleuten in den späten 1990er Jahren. Tatsächlich führt das Freizügigkeitsabkommen dazu, dass die Arbeitgeber einfacher Personal aus dem Ausland rekrutieren können. Namentlich qualifizierte Arbeitskräfte werden weniger schnell knapp. Dementsprechend steigen die Löhne weniger stark.

Knappheitsbedingte Lohnanstiege signalisieren aber den Arbeitgebern, dass es höchste Zeit ist, in die Weiterbildung ihres Personals zu investieren oder im besseren Falle präventiv die Leute auszubilden, dass sich solche Knappheitsphänomene gar nicht akzentuieren können. Wenn Knappheit hingegen gar nicht mehr auftreten kann, sinkt der Anreiz für die Arbeitgeber, in die Weiterbildung ihrer Belegschaften zu investieren. Die Arbeitgeber profitieren. Die Arbeitnehmer /-innen sind dabei doppelte Verlierer/-innen. Erstens müssen sie für die Weiterbildung noch mehr selber bezahlen als heute. Zweitens werden sich die Knappheiten vom Arbeitsmarkt zum Beispiel auf den Wohnungsmarkt verlagern, wo die Mieten aufgrund der stärkeren Immigration steigen werden. Auf Immigration zu setzen, um das Problem der fehlenden qualifizierten Arbeitskräfte zu lösen, ist eine sehr kurzfristige, arbeitgeberorientierte Sicht. Wer längerfristig denkt und das Wohl der ganzen Schweizer Bevölkerung im Auge hat, schaut für Weiterbildung und die Schaffung von genügend guten Lehrstellen.

Temporärfirmen als schwelender Problemherd

Ein anhaltendes Problem sind die Temporärbüros. Sie gehören zu den grössten Profiteuren der Personenfreizügigkeit. Seit 2004 können sie Arbeitskräfte aus der EU für bis 90 Tage bewilligungsfrei an Schweizer Firmen verleihen. Gleichzeitig bleiben sie in den Lohnkontrollen häufiger hängen als andere Branchen. Die Verstossquote ist höher als in den anderen Wirtschaftszweigen, wie auch im Observatoriumsbericht zu lesen ist. Der SGB hat sowohl beim Seco als auch bei den Kantonen verschiedentlich interveniert. Das Arbeitsvermittlungsgesetz sieht vor, dass Temporärfirmen, die wiederholt gegen die Arbeitsbedingungen verstossen, die Betriebsbewilligung entzogen werden kann. Dies ist bisher erst in Einzelfällen geschehen, obwohl auch Vertreter der Temporärbranche sich verschiedentlich dafür ausgesprochen haben, dass Betriebe mit häufigen Verstössen vom Markt genommen werden müssen.

Kritische Analyse und Anwendung der Gesetze

Die Schweiz ist ein kleines Land inmitten von Europa. Sie ist auf gute Beziehungen und eine enge Zusammenarbeit mit ihren Nachbarländern angewiesen. Dementsprechend bedeutend sind die bilateralen Verträge und somit auch die Personenfreizügigkeit mit der EU.

Doch gleichzeitig muss das der Bevölkerung bei der Abstimmung gegebene Versprechen eingehalten werden. Es braucht eine kritische, präzise Analyse der Lohnentwicklung in der Schweiz, welche Dumpingtendenzen vorurteilslos aufdeckt. Es braucht mehr Kontrollen, damit die Lohnentwicklung in allen gefährdeten Branchen genau beobachtet werden kann. Wo nicht kontrolliert wird, werden keine Lohnverstösse aufgedeckt. Die vom Bundesrat angekündigte Erhöhung der Anzahl Kontrollen von 22'500 auf 27'000 ist dabei das absolute Minimum. Wenn Lohndruck aufgedeckt wird, wie beispielsweise bei den Haushaltshilfen oder den Reinigungsfirmen, müssen zur Sicherung des Lohnniveaus Mindestlöhne erlassen werden, wie das im Gesetz vorgesehen ist. Auch bei Temporärfirmen, die zu tiefe Löhne bezahlen, muss das Gesetz angewendet werden. Firmen mit wiederholten Verstössen muss die Betriebsbewilligung entzogen werden.