

MEDIENKONFERENZ OBSERVATORIUMSBERICHT 2014

Bern, 9. Juli 2014

Daniel Lampart, Leiter SGB-Sekretariat und Chefökonom

Stellungnahme des SGB

Die Berufstätigen in der Schweiz brauchen sichere und gute Arbeitsbedingungen

Die Schweiz ist auf gute und geregelte Beziehungen mit der EU über die Bilateralen Verträge angewiesen. Als kleines Land mit einer sehr spezialisierten Wirtschaft braucht sie auch Arbeitskräfte aus dem Ausland. Umgekehrt arbeiten auch zahlreiche Schweizerinnen und Schweizer in der EU. Doch die Rahmenbedingungen müssen so gesetzt sein, dass die Berufstätigen in der Schweiz davon profitieren. Das muss über sicherere und gute Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden: Wer in der Schweiz arbeitet, muss einen Schweizer Lohn erhalten und zu Schweizer Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Es dürfen keine „billigen“ Arbeitskräfte auf Kosten der InländerInnen aus dem Ausland eingestellt werden (kein „Lohndumping“). Das ist das Prinzip der Flankierenden Massnahmen.

Lohndruck, ungenügende Arbeitsbedingungen, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Obwohl die Flankierenden Massnahmen grundsätzlich ein sehr mächtiges Instrument gegen Lohndruck und Arbeitgeber-Missbräuche sind, sind Lohnunterbietungen leider eine Realität. Ein Teil der verfügbaren Studien für die gesamte Schweizer Wirtschaft stellt Lohndruck bei ansässigen AusländerInnen ohne überobligatorische Ausbildung sowie bei Arbeitskräften mit Tertiärabschluss fest.¹ Auf Branchenebene gibt es kaum Studien.² Die Berichte zu den Flankierenden Massnahmen zeigen, dass im Rahmen der Kontrollen z.B. im Bau, Gartenbau, Detailhandel, Reinigung, Gastgewerbe zahlreiche Lohnunterbietungen festgestellt wurden.³

Zwar sind die Löhne im Bau oder in der Reinigung durch allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen geschützt. Firmen, welche zu tiefe Löhne zahlen, können gebüsst werden. Gemäss Erhebungen des Baumeisterverbandes sind die Stundenlöhne der Bauarbeiter im Bauhauptgewerbe von 2012 bis 2013 jedoch trotz einer generellen Lohnerhöhung von 0.5 Prozent um 0.1 Prozent gesunken (Kategorie C). Zudem gibt es verschiedene Hinweise, dass

¹ Graf, R. und T. Müller (2013): L'impact de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse. S. auch Zürcher Kantonalbank (2010): Immigration 2030 für den Kt. Zürich.

² Henneberger, F. und A. Ziegler (2011) : Evaluation der Wirksamkeit der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit.

³ In Branchen mit AVE GAV ist es grundsätzlich möglich, die Unterbietung von Mindestlöhnen durch Sanktionen zu bekämpfen. Leider sind die vorhandenen Durchsetzungsinstrumente aber lückenhaft. Zudem kann Lohndruck oberhalb der Mindestlöhne nicht bekämpft werden.

auch gut qualifizierte Bauarbeiter zu Hilfsarbeiterlöhnen angestellt werden, was das gesamte Lohngefüge zusätzlich unter Druck setzt. Auffällig ist auch, dass z.B. die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Baugewerbe trotz Bauboom in den letzten Jahren überdurchschnittlich war. Hier besteht der Verdacht, dass ausländische Arbeitskräfte nur noch zu Mindestlöhnen auf Kosten der etwas besser bezahlten Inländer angestellt wurden. Hätte sich die Arbeitslosigkeit im Bau beispielsweise gleich entwickelt wie diejenige der Gesamtwirtschaft, gäbe es im Bau rund 4000 Arbeitslose weniger.⁴ Zudem finden die Schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern quasi-kriminelle Wege, um die Mindestlöhne zu umgehen. Beispielsweise durch gefälschte Arbeitsverträge oder Stundenabrechnungen, durch missbräuchliche Konkurse usw. In den Statistiken finden sich verschiedene Hinweise für Negativentwicklungen. Um dem Treiben der schwarzen Schafe unter den Firmen ein Ende zu bereiten, müssen die Kontrolleure bei gravierenden Fällen Arbeitsunterbrüche verfügen. Nur dann sind diese Dumpingfirmen gezwungen, zu kooperieren.

In Branchen ohne verbindliche Mindestlöhne in GAV kann dem Dumping hingegen nichts entgegen gesetzt werden. Das betrifft den Gartenbau, den Detailhandel mit Kleidern und Schuhen, aber auch MusikerInnen oder freie JournalistInnen. Der Bericht über die flankierenden Massnahmen zeigt, dass die Kontrolleure immer wieder Arbeitgeber mit zu tiefen Löhnen aufgespürt haben, wenn sie in diesen Branchen Kontrollen durchgeführt haben (Gartenbau: 14 Prozent der Firmen mit Lohnverstössen, 13 Prozent Verstösse im „Handel“). In diesen Branchen müssen die Arbeitgeber endlich bereit sein, allgemeinverbindliche GAV mit guten Mindestlöhnen abzuschliessen.

Eine Branche, welche in den letzten Jahren besonders viele Arbeitskräfte aus dem Ausland eingestellt hat, ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Eine bekannte Ursache ist, dass im Inland zu wenig Personal ausgebildet wird. Weniger bekannt ist hingegen, dass die ausgebildeten Fachleute nach Abschluss der Ausbildung zu schnell aus dem Beruf aussteigen - wegen zu schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen, wegen Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder wegen gesundheitlichen Faktoren.⁵ Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen schlägt sich in einer geringen Verweildauer im Beruf nieder: Beispielsweise in Graubünden beträgt die durchschnittliche Berufsverweildauer des Pflegepersonals gerade einmal 15 Jahre⁶ Kann das Gesundheitspersonal durch die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Massnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. planbare Arbeitszeiten sowie ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen) länger im Beruf gehalten werden, würde dies den Bedarf an neuen Arbeitskräften spürbar reduzieren.⁷ Entsprechend weniger Arbeitskräfte müssten geholt werden.

⁴ Die Studie von Favre et al. (2013) untersucht leider nur die gesamtwirtschaftlichen Effekte und nicht die Branchenentwicklung.

⁵ Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (2011): Rekrutierungspotenzial von Stellensuchenden für das Gesundheitswesen, Zürich. Ein Viertel der Pflegefachpersonen beabsichtigt gemäss einer weiteren Studie einen Wechsel des Arbeitsplatzes (Schubert et al. 2005: 32).

⁶ Büro BASS (2010): Pflegeausbildung und Pflegepersonalmangel im Kanton Graubünden. Empirische Analyse, ökonomische Bewertung und Schlussempfehlungen. Studie im Auftrag des Kantons Graubünden, Bern.

⁷ Gemäss GDK und OdASanté führt eine Verlängerung der mittleren Berufsverweildauer um ein Jahr zu einer Reduktion des jährlichen Nachwuchsbedarfs um 5 (bei einer mittleren Berufsverweildauer von 20 Jahren) bis 10 Prozent (bei einer Berufsverweildauer von 10 Jahren). Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren GDK/Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit OdASanté (2009): Nationaler Gesundheitsbericht für die Gesundheitsberufe 2009. Personalbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene, Bern.

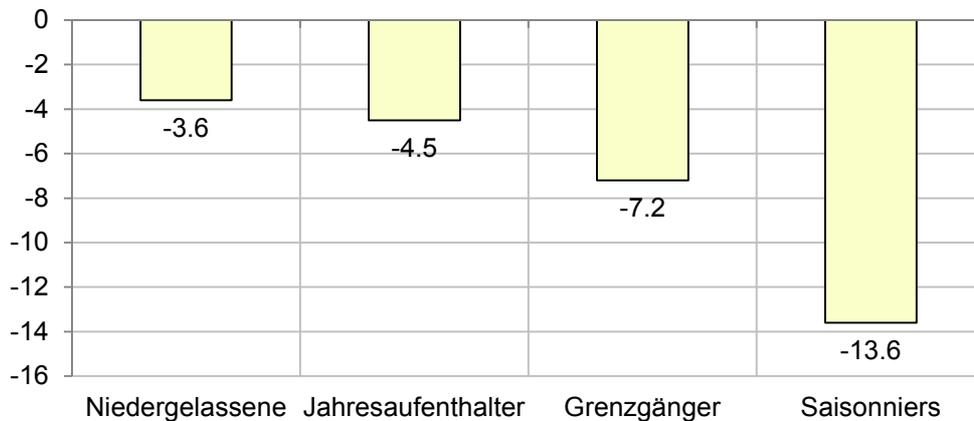
Kontingentsystem: Schlechtere Lage der Arbeitnehmenden in der Schweiz

Dass die Einführung von Kontingenten diese Probleme lösen wird, ist eine Illusion. Im Gegenteil: Das vom Bundesrat am 20. Juni vorgestellte Kontingentsystem wird viele dieser Probleme noch verstärken. Zahlreiche Stimmberechtigte haben am 9. Februar Ja zur „Masseinwanderungs-Initiative“ gesagt, weil sie sich Sorgen um die Löhne und Arbeitsplätze machen. Doch ihre Sorgen werden deshalb nicht geringer.

Der Bundesratsvorschlag ist über weite Strecken eine Kopie des früheren Kontingentsystems. Das alte Kontingentsystem hat jedoch versagt. Bei der Festlegung der Kontingente ist der Bundesrat den Wünschen der Arbeitgeber gefolgt, wobei lobbystarke, aber ökonomisch weniger produktive Branchen ihre Interessen besonders gut geltend gemacht haben. Die Löhne und Arbeitsbedingungen wurden kaum kontrolliert. Gemäss einer Studie der Uni Genf verdienten beispielsweise Saisonniers für die gleiche Arbeit fast 14 Prozent weniger als ihre Schweizer Kollegen. Zahlreiche Arbeitgeber haben ihr Personal schwarz angestellt, um die Zulassungsbestimmungen zu umgehen. Lohndruck und Schwarzarbeit waren deshalb im alten System eine traurige Realität.

Lohndifferenz nach Aufenthaltskategorien im alten Kontingentsystem⁸

(in Prozent gegenüber SchweizerInnen, 1996, ohne Branchengewichte)



Diese Probleme würden durch den Bundesratsvorschlag noch verstärkt, weil ausländische Firmen und Temporärbüros einen Wettbewerbsvorteil erhalten. Sie wären von den Kontingenten und von der Prüfung des Inländervorrangs zu einem grossen Teil ausgenommen. Denn für Tätigkeiten bis 3 Monate soll der Marktzugang offen bleiben. Doch gerade in diesen Segmenten fliegen bei den Kontrollen regelmässig grobe Verstösse gegen die Schweizer Arbeitsbedingungen auf.

Der Bundesratsvorschlag steht im Widerspruch zu den Bilateralen Verträgen. Auch das ist eine Gefahr für die Sicherheit der Löhne und Arbeitsplätze. Für den Schweizer Wohlstand sind gute und geregelte Beziehungen zur EU eine wichtige Voraussetzung. Dabei geht es nicht nur um die Bilateralen I, sondern auch um die Möglichkeit bei akuten Problemen oder möglichen Konflikten rasch Lösungen zu finden (Vollzug des Freihandelsabkommens, Drittstaatenregelung bei MIFID II usw.). Ein Abbruch der Bilateralen Beziehungen ist zunächst für die Berufstätigen in der Export-

⁸ De Coulon, A. et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In: Wicker, H.-R. et al. (Hg.): Migration und die Schweiz, Seismo, Zürich.

wirtschaft ein Problem. Später auch für die Lehrerin oder den Maler. Denn in einer kleinen, offenen Volkswirtschaft hängt das Einkommen aller direkt oder indirekt vom Aussenhandel ab.

Die Lösung: Nicht-diskriminierende Mindestarbeitsbedingungen

Für die Anstellung von ausländischen Arbeitskräften durch die Schweizer Firmen muss folgender Grundsatz gelten: Die Schweizer Arbeitgeber sollen nur Personal aus dem Ausland holen, wenn sie in der Schweiz keine Arbeitskräfte finden. Umgesetzt wird das über sicherere und bessere Arbeitsbedingungen: Wer in der Schweiz arbeitet, muss einen Schweizer Lohn erhalten und zu Schweizer Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Es dürfen keine „billigen“ Arbeitskräfte auf Kosten der InländerInnen aus dem Ausland eingestellt werden (kein „Lohndumping“). Familie und Beruf müssen vereinbar sein. Berufstätige im Inland müssen bessere Ausbildungsmöglichkeiten haben. Ältere Arbeitnehmende dürfen nicht diskriminiert werden. Und die Arbeitgeber müssen für die Gesundheit am Arbeitsplatz stärker in die Pflicht genommen werden. Das wäre eine echte Antwort auf die realen Sorgen in der Schweiz. Und sie wäre im Einklang mit den Bilateralen Verträgen.