

MEDIENKONFERENZ OBSERVATORIUMSBERICHT 2015

Bern, 23. Juni 2015

Daniel Lampart, Leiter SGB-Sekretariat und Chefökonom

Stellungnahme des SGB

Missbräuche in Gartenbau, Handel, Informatik, Gesundheits- und Sozialwesen, Bau beseitigen

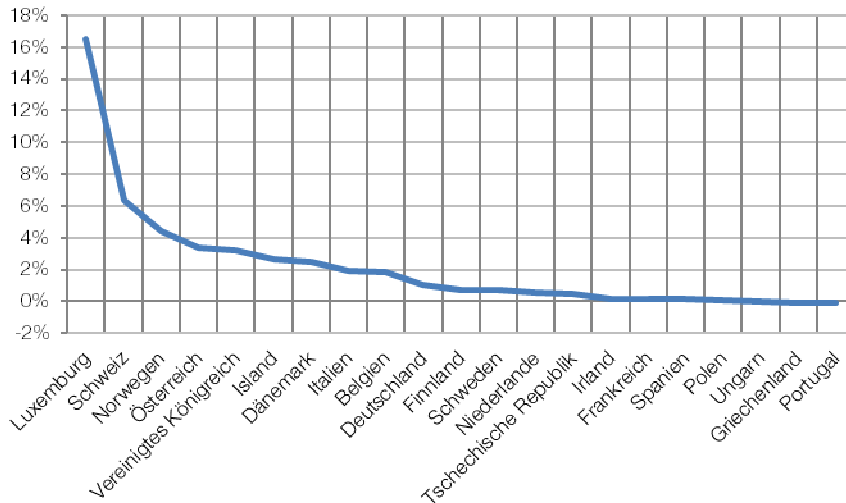
Die Schweiz ist auf gute und geregelte Beziehungen mit der EU angewiesen. Deshalb wurden die Bilateralen Verträge abgeschlossen. Als kleines Land mit einer sehr spezialisierten Wirtschaft benötigt sie Arbeitskräfte aus dem Ausland. Zugleich arbeiten viele Schweizerinnen und Schweizer in der EU.

Die Bilateralen müssen den Berufstätigen in der Schweiz nützen. Darum gibt es die Flankierenden Massnahmen. Wer in der Schweiz arbeitet, muss einen Schweizer Lohn erhalten und zu Schweizer Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Die Personenfreizügigkeit darf von den Arbeitgebern nicht missbraucht werden. Konkret: Es dürfen keine „billigen“ Arbeitskräfte auf Kosten der InländerInnen aus dem Ausland eingestellt werden (kein „Lohndumping“). Das ist das Prinzip der Flankierenden Massnahmen.

Internationalisierung des Arbeitsmarktes: Steigende innereuropäische Migration

In den letzten rund 10 Jahren hat die Migration europaweit zugenommen. Die Schweiz ist kein Sonderfall. Selbst in den Eurokrisenländern blieb die Zahl der aus dem Ausland stammenden Arbeitskräfte (EU-Staatsangehörige) stabil, während die Erwerbstätigkeit stark zurückging. Ursachen dieser Entwicklung dürften die allgemein grössere internationale Mobilität der Firmen und Arbeitskräfte, aber auch die Stellenausschreibungen über das Internet sein, in welchem die Arbeitgeber im Gegensatz zu den früheren Stelleninseraten in nationalen Zeitungen quasi automatisch mehr StellenbewerberInnen aus dem Ausland ansprechen. Dass in den letzten Jahren mehr Arbeitskräfte aus der EU in der Schweiz arbeiten, ist nicht zwingend ein Hinweis auf einen Missbrauch des FZA.

Beitrag von ausl. EU27-StaatsbürgerInnen zum Wachstum der Erwerbstätigkeit (2006-2014)



Quelle: Eurostat, SECO

Problembereiche: Gartenbau, Detailhandel, Gesundheits-/Sozialwesen, Informatik, Bau

Missbräuche der Personenfreizügigkeit durch die Arbeitgeber sind leider eine Realität.

- In verschiedenen Branchen ohne allgemeinverbindliche Mindestlöhne haben die Kontrolleure im letzten Jahr zahlreiche Arbeitgeber aufgespürt, die zu tiefe Löhne bezahlten. Beispiele sind der Gartenbau (28 Prozent der ausländischen Firmen zahlten keine orts- und branchenüblichen Löhne), der Handel (15 Prozent der Schweizer Arbeitgeber) oder das Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent der Schweizer Arbeitgeber)¹. Ebenfalls eine Problembranche ist die Informatik, in der die Löhne für neu eingestellte Jahresaufenthalter und Grenzgänger gesunken sind.² Ohne Mindestlöhne können die Lohndrücker unter den Arbeitgebern nicht gebüsst werden. Deshalb müssen die Arbeitgeberverbände in diesen Branchen endlich bereit sein, allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge mit guten Mindestlöhnen abzuschliessen. Sonst muss der Bund Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhnen erlassen. Zudem müssen die hohen Hürden für die Allgemeinverbindlich-Erklärung von GAV endlich gesenkt werden (z.B. durch die Abschaffung des Arbeitgeberquorums).
- In Branchen mit allgemeinverbindlich-erklärten GAV können Arbeitgeber mit zu tiefen Löhnen zwar gebüsst werden. Trotzdem gibt es leider immer wieder quasi-kriminelle Firmen, die diese Mindestlöhne durch gefälschte Arbeitsverträge oder Stundenabrechnungen, durch missbräuchliche Konkurse usw. zu umgehen versuchen – insbesondere im Bau. Um diesen Machenschaften ein Ende zu bereiten, müssen die Kontrolleure bei gravierenden Fällen Arbeitsunterbrüche verfügen. Nur dann sind diese Dumpingfirmen gezwungen zu kooperieren. Zusätzlich braucht es Berufsregister, in denen die schwarzen Schafe und die Firmen mit weisser Weste aufgeführt sind. Damit die Auftraggeber wissen, wen sie mit den Arbeiten beauftragen.

¹ Gemäss Bericht zum Vollzug der Flankierenden Massnahmen im Jahr 2014 des SECOs.

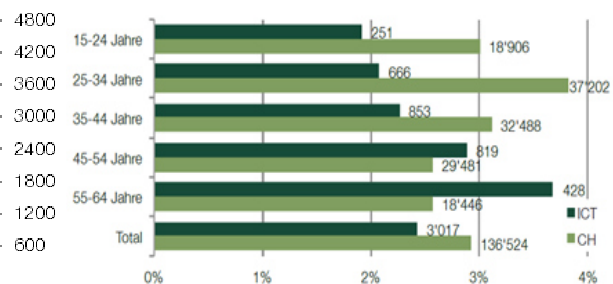
² Gemäss der Lohnstrukturerhebung des BFS sanken die Löhne von GrenzgängerInnen mit Dienstalter von unter 1 Jahr zwischen 2010 und 2012 um 5 Prozent. Bei den AufenthaltlerInnen (B-Bewilligungen) betrug der Rückgang -2 Prozent.

- Ältere Arbeitnehmende werden benachteiligt. Besonders augenfällig ist die Situation in der Informatikbranche, die bereits durch Lohndumping auffällt. Während früher vor allem in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit Personal aus dem Ausland rekrutiert wurde, erhöhte sich die Zahl der in der Informatikbranche angestellten ImmigrantInnen in den letzten rund 5 Jahren parallel zur steigenden Arbeitslosigkeit. Vor allem betroffen sind Personen über 45 Jahre. Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko ist sogar grösser als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Informatik: Arbeitslosigkeit und Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland



Quelle: SECO, SEM



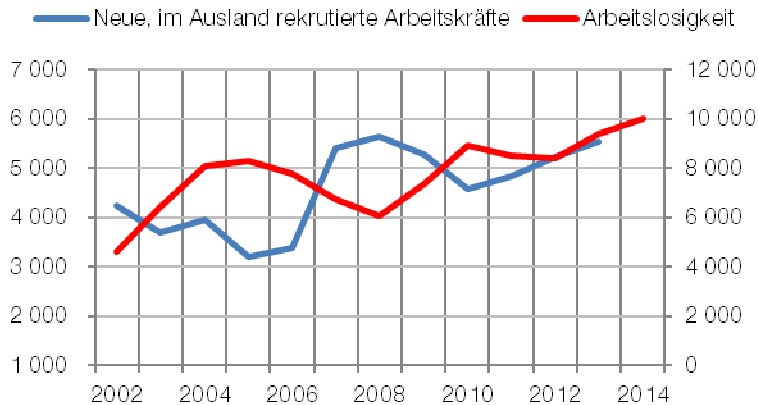
Quelle: Econlab

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor erschwert. Ein besonderes Negativbeispiel ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier steigen zu viele Fachleute nach Abschluss ihrer Ausbildung zu schnell wieder aus dem Beruf aus – wegen zu schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen, wegen Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder wegen gesundheitlichen Faktoren.³ Kann das Gesundheitspersonal durch die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie durch 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.⁴

³ 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).

⁴ 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.

Gesundheits-/Sozialwesen: Arbeitslosigkeit und Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland



Quelle: SECO, SEM

Regionale Entwicklung: Starker Lohndruck in Grenzregionen – insbesondere im Tessin

In den Grenzregionen ist ein verstärkter Lohndruck festzustellen. Das zeigt der Observatoriumsbericht deutlich. Besonders krass ist die Lohnentwicklung bei den GrenzgängerInnen im Tessin (Observatoriumsbericht S. 83). In der Tessiner Industrie, in der Informatik oder im Bildungswesen sind die Löhne am Sinken.⁵ Es gibt viele Hinweise, dass kriminelle oder quasi-kriminelle Firmen auch im Bau versuchen, mit verschiedenen Machenschaften die Schweizer Lohnbestimmungen zu umgehen – beispielsweise mit Falschdeklarationen oder nachträglichen Rückforderungen von Lohnzahlungen bei den Mitarbeitern. Mittlerweile sorgt sich sogar die Zentralschweiz, dass diese Firmen vermehrt in ihrer Region tätig werden.

Mit der Frankenüberbewertung dürfte sich der Druck verstärkt haben. Ausländische Firmen haben nun währungsbedingt einen Lohnkostenvorteil, wenn sie nicht gezwungen werden, in der Schweiz schweizerische Löhne zu zahlen. Die Statistiken zeigen, dass die Zahl der Arbeitstage von ausländischen Firmen (Entsendungen) in der Schweiz seit der Aufhebung des Mindestkurses gestiegen ist (+3 Prozent Februar bis April).

Diese Situation verlangt erhöhte Wachsamkeit. Die Kantone und die Paritätischen Kommissionen müssen ihre Kontrolltätigkeit erhöhen. Die Kantone Tessin und Genf sowie die Zentralschweiz haben vom SECO bereits zusätzliche Kontrollen bewilligt erhalten. Die übrigen Grenzregionen müssen rasch nachziehen. Heute wird ein Schweizer Arbeitgeber in SG oder TG nur rund alle 50 Jahre kontrolliert. Im Dumpingfall müssen konsequent Mindestlöhne erlassen werden, wie es im Obligationenrecht vorgesehen ist.

Kontingentsystem wird die Situation verschlechtern

Wer glaubt, dass die Einführung von Kontingenten solche Probleme lösen kann, ist schlecht informiert. Im Gegenteil: Ein fremdenpolizeiliches Kontingentsystem mit Einzelfallprüfungen des Inländervorrangs u.a. wird viele dieser Probleme noch verstärken. Das zeigt eine Analyse des alten Kontingentsystems, wie es vor der Personenfreizügigkeit in Kraft war. Dieses System hat je-

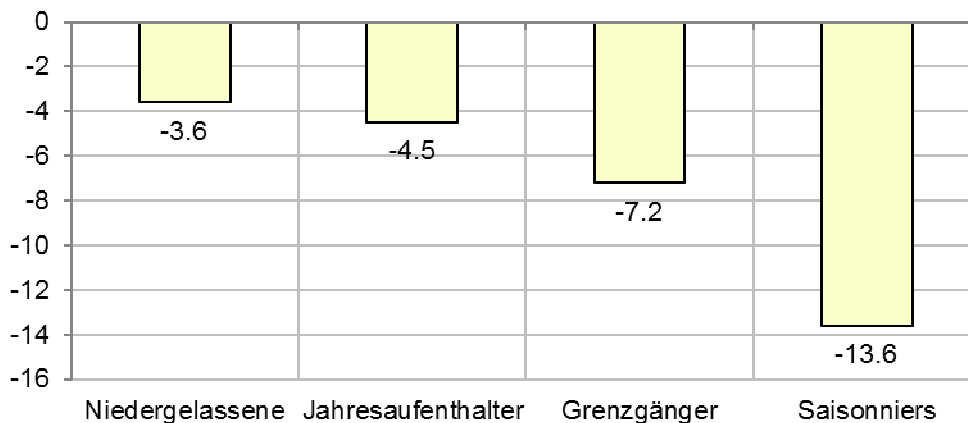
⁵ Gemessen am Medianlohn von 2008 bis 2012. Ufficio di statistica TI (2015). Dati, statistiche e società, Maggio 2015, S. 95.

doch versagt. Lohndruck und Arbeitslosigkeit war eine verbreitete, wenn auch oft verkannte Realität. 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 Saisoniers für die gleiche Arbeit fast 14 Prozent weniger als ihre Schweizer Kollegen. Die Saisoniers wurden teilweise gezwungen, zu tieferen Löhnen zu arbeiten, als vertraglich vereinbart wurde. Weil im alten System Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung oft zusammenhingen und die Kurzaufenthalter keinen Anspruch auf Arbeitslosengelder hatten, trauten sie sich kaum, sich dagegen zu wehren.

Zahlreiche Arbeitgeber hatten ihr Personal schwarz angestellt, um die Zulassungsbestimmungen zu umgehen. Lohndruck und Schwarzarbeit waren deshalb im alten System eine traurige Realität. In Gesprächen mit Betroffenen stellt sich immer wieder heraus, dass das den Behörden bekannt gewesen sein muss. Doch diese haben weggeschaut. Heute werden die Löhne und Arbeitsbedingungen kontrolliert. Die Missbräuche fliegen deshalb auf.

Lohndifferenz nach Aufenthaltskategorien im alten Kontingentsystem⁶

(in Prozent gegenüber SchweizerInnen, 1996, ohne Branchengewichte)



⁶ 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.