

MEDIENKONFERENZ VOM 5. JULI 2016

Daniel Lampart, SGB-Sekretariatsleiter und Chefökonom

Kommentar zum Observatoriumsbericht des Bundes zum Freizügigkeitsabkommen

Missbräuche bekämpfen, berufliche Chancen verbessern

Die Schweiz braucht gute und geregelte Beziehungen mit der EU. Deshalb haben die Gewerkschaften die Bilateralen unterstützt. Als kleines Land mit einer stark spezialisierten Wirtschaft benötigen wir einen möglichst hürdenfreien Zugang zum grossen europäischen Markt. Sonst kommen Löhne und Arbeitskräfte unter Druck. Wir sind auf Arbeitskräfte angewiesen, die uns hierzulande fehlen. Zugleich arbeiten und studieren vermehrt Schweizerinnen und Schweizer in der EU – insbesondere Jüngere.

Doch die Bilateralen müssen den Berufstätigen in der Schweiz nützen. Der Bundesrat hat einen „umfassenden Schutz vor Lohn- und Sozialdumping“ versprochen. Das heisst konkret: Wer in der Schweiz arbeitet, muss einen Schweizer Lohn erhalten und zu Schweizer Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Sowie: Wer eine Stelle sucht, soll auch eine finden. Daran misst die Bevölkerung die Bilateralen. Daran messen auch die Gewerkschaften die Bilateralen. Diese dürfen von den Arbeitgebern nicht missbraucht werden.

Lohndruck ist eine Realität

Um die Löhne in einer Branche konsequent durchsetzen zu können, braucht es Mindestlöhne in Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen. Ohne Mindestlöhne können die Firmen, die zu tiefe Löhne zahlen, nicht gebüsst werden. Besonders gross ist die Dumpinggefahr bei Neueinstellungen und bei Entsendungen (Dienstleistungen ausländischer Firmen in der Schweiz). Leider sind momentan nur Daten bis 2014 verfügbar. Die Tabelle unten zeigt, dass die Einstiegsgehälter für Jahresaufenthalter in einigen Branchen ohne Mindestlöhne seit 2012 gesunken sind. Besonders deutlich im Minus sind die Industrielöhne.

Wachstum der Löhne 2012-2014

(Medianlöhne gemäss LSE)

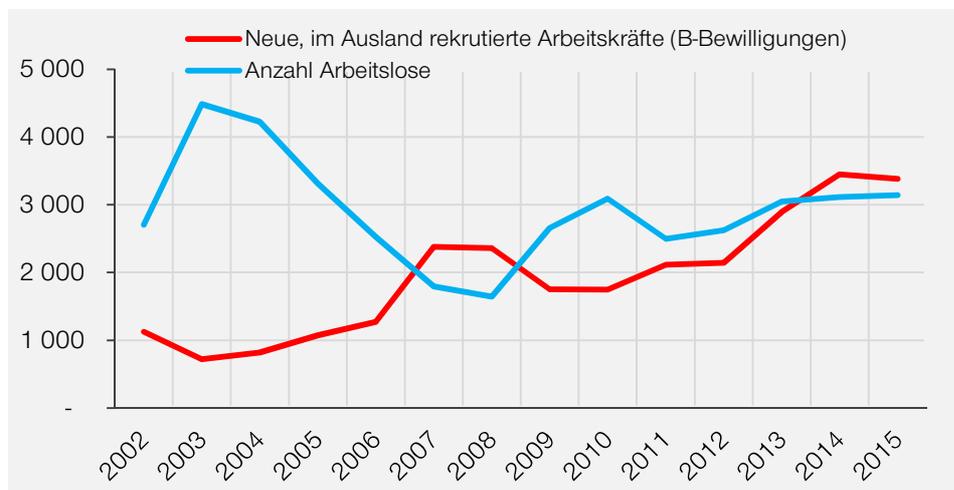
	Alle Löhne	Einstiegslohn Jahresaufenthalter
Industrie	-1%	-8%
Verkehr	2%	-1%
Banken	-1%	-3%
Personalverleih¹	-1%	-3%
Öff. Verwaltung	-1%	-5%
Gesundheits- und Sozialwesen	2%	-2%

Ein aktuelleres, aber weniger systematisches Bild liefern die Ergebnisse der Lohnkontrollen aus dem Jahr 2015. Die Zahl der Missbräuche ist gestiegen: Es wurden bei 17 Prozent der kontrollierten ausländischen Firmen und bei 11 Prozent der Schweizer Arbeitgeber Lohnverstösse festgestellt – gegenüber 12 bzw. 8 Prozent vor 5 Jahren. Besonders betroffen sind Branchen wie die Industrie, der Gartenbau, der Detailhandel, die Branchen Verkehr/Kommunikation sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch kleine Firmen der Sicherheitsbranche.

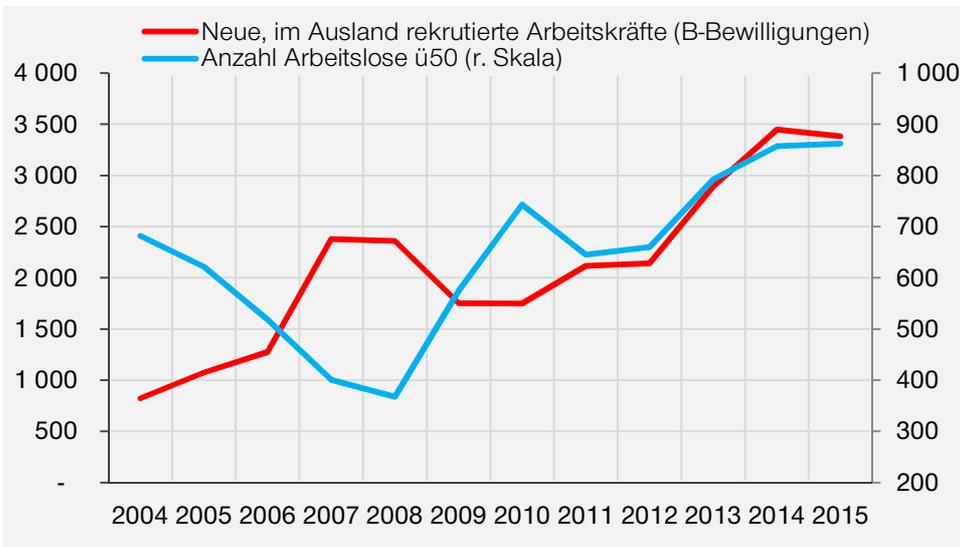
Personalsuche im Ausland, trotz steigender Erwerbslosigkeit bei älteren Arbeitnehmenden – das Negativbeispiel der Informatik

Ältere Arbeitnehmende werden in der Schweiz bei der Stellensuche benachteiligt. Das ist mittlerweile allgemein anerkannt. Die Erwerbslosenquote der Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren ist mittlerweile auf einem traurigen historischen Höchststand. Besonders bedenklich ist es, wenn Branchen vermehrt Personal im Ausland suchen, obwohl die Arbeitslosigkeit unter den inländischen Berufsleuten steigt. Ein krasses Negativbeispiel ist die Informatik. In früheren Phasen der Personenfreizügigkeit hat sie vor allem in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit Personal aus dem Ausland engagiert. Heute sucht sie auch dann Arbeitskräfte im Ausland, wenn im Inland die Arbeitslosigkeit stark steigt. Vor allem betroffen sind Berufsleute über 50 Jahre.

Informatik: Arbeitslosigkeit und Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland



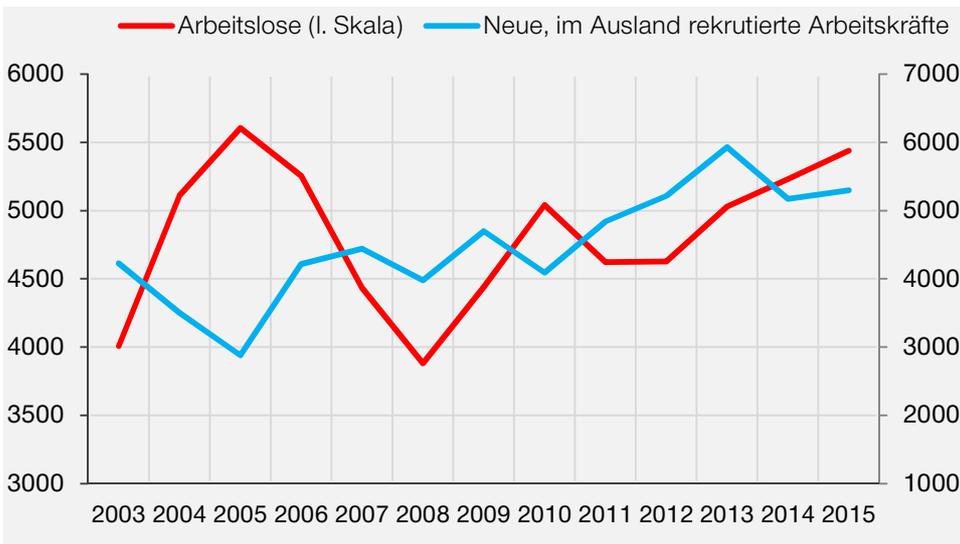
¹ Der Personalverleih hat zwar einen GAV, aber Branchen wie die Industrie sind von den Mindestlöhnen ausgenommen.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nach wie vor ein Problem

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Schweiz nach wie vor ein Problem. Ausgerechnet eine Branche mit hohem Frauenanteil, das Gesundheits- und Sozialwesen, sticht ins Auge. Hier steigen die ausgebildeten Fachleute nach Abschluss der Ausbildung zu schnell aus dem Beruf aus – wegen zu schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen, wegen Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder wegen gesundheitlichen Faktoren.²

Gesundheitswesen: Arbeitslosigkeit und Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland



² 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).

Probleme lösen – mit ökonomischen und sozialpolitischen Massnahmen

Diese Missbräuche der Personenfreizügigkeit können beseitigt werden, ohne die Bilateralen Verträge zu gefährden. Mit ökonomischen und sozialpolitischen Massnahmen, welche nicht nach Staatsangehörigkeit diskriminieren.

- Um den Lohndruck zu bekämpfen, müssen die Arbeitgeberverbände in Branchen ohne Mindestlöhne endlich bereit sein, entsprechende allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. 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 braucht es eine Verstärkung der flankierenden Massnahmen. Prioritär sind GAV-Bescheinigungen und Berufsregister, in denen die schwarzen Schafe und die Firmen mit einer weissen Weste aufgeführt sind. Damit die Auftraggeber wissen, wen sie mit den Arbeiten beauftragen.
- Die Kontrollvorgaben an die Kantone sind so, dass diese die Firmen in dumpinggefährdeten Branchen nur alle 33 Jahre kontrollieren müssen. Das SECO – unterstützt von Arbeitgebern und Kantonen – weigert sich bis heute, die Vorgaben anzupassen.
- Die Vorschläge zu Verbesserung der Lage bei den älteren Arbeitnehmenden liegen auf dem Tisch (Schutz langjähriger, älterer Mitarbeiter gegen Kündigung u.a.). Bereits eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die offenen Stellen den RAV zu melden, würde die Chancen der älteren Stellensuchenden erhöhen.³ Passiert ist bisher fast nichts.
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es mehr bezahlbare Betreuungsplätze. Das Beispiel des Gesundheitswesens zeigt, dass durch planbare Arbeitszeiten sowie ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, aber auch durch die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, den Bedarf an neuen Arbeitskräften spürbar reduzieren würde.⁴
- Im Bereich der Aus- und Weiterbildung ist unverständlich, warum der Bund bis heute die Empfehlungen des SBFI zum Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene nicht umsetzt. Das zuständige WBF hat im Rahmen der Fachkräfteinitiative weitere Abklärungen in Auftrag gegeben, statt Nägel mit Köpfen zu machen.⁵

Fremdenpolizeiliches Kontingentsystem wird die Situation verschärfen

Die Einführung von Kontingenten sowie eine fremdenpolizeiliche Prüfung des Inländervorrangs werden solche Probleme nicht lösen, sondern sogar noch verstärken. Das frühere Kontingentsystem hat 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 be-

³ Das zeigen z.B. die Erfahrungen in Ländern mit einer entsprechenden Meldepflicht (Belgien, Luxemburg, Schweden u.a.).

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.

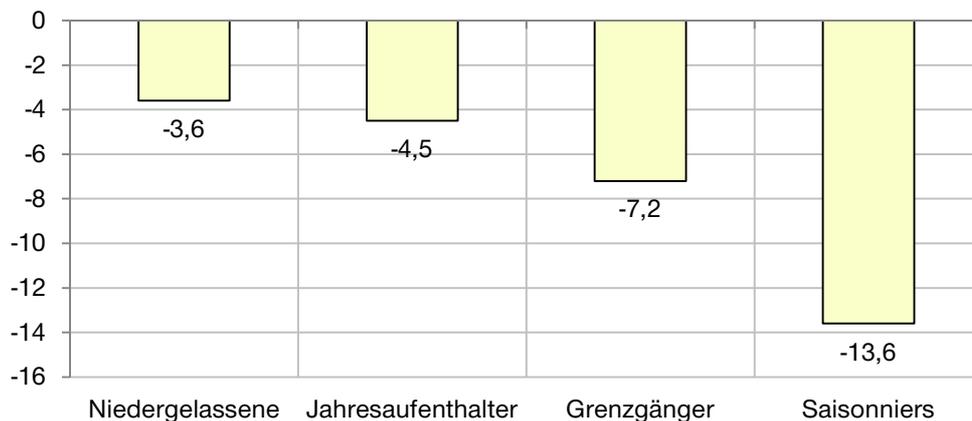
⁵ http://www.sbfi.admin.ch/berufsabschluss_d

sonders 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. Die Saisonniers wurden teilweise gezwungen, zu tieferen Löhnen zu arbeiten, als vertraglich vereinbart wurde. Weil im alten System Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung oft zusammenhängten und die Kurzaufenthalter keinen Anspruch auf Arbeitslosengelder hatten, getrauten sie sich kaum dagegen zu wehren.

Zahlreiche Arbeitgeber haben 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.