

PRESSEKONFERENZ VOM 11.2.2010

Daniel Lampart, Chefökonom SGB

Personenfreizügigkeit: Probleme und ihre Lösung

Bewertung der Personenfreizügigkeit aus ökonomischer Sicht

Die Personenfreizügigkeit ist Teil der Bilateralen Verträge mit der EU. Die Schweiz ist auf eine enge und geregelte Zusammenarbeit mit der EU angewiesen. Darum braucht es die Bilateralen. Sie verbessern die Absatzmöglichkeiten der Schweizer Unternehmen in der EU. Ohne die Bilateralen Verträge wären Löhne und Arbeitsplätze gefährdet. Das trifft in der gegenwärtigen Krise der Exportwirtschaft ganz besonders zu.

Doch eine reine, unflankierte Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes über die Personenfreizügigkeit würde Löhne und Arbeitsplätze gefährden. Darum haben die Gewerkschaften die flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen durchgesetzt.

- Wenn die Arbeitgeber Personal aus dem Ausland zu den gleichen Bedingungen anstellen müssen wie die inländischen Arbeitskräfte, dann werden sie InländerInnen vorziehen. Denn die Rekrutierungskosten und die Unsicherheit (Vertrautheit mit der Arbeitsweise in der Schweiz u.a.) sind bei der Anstellung von InländerInnen geringer.
- Wenn Arbeitskräfte mit besonderen Qualifikationen, die hierzulande fehlen, in die Schweiz arbeiten kommen, können die inländischen Arbeitskräfte profitieren. Es kann Produktion im Land gehalten oder aufgebaut werden, was ohne die ausländischen Qualifikationen in diesem Mass nicht möglich wäre.

Um von den Vorteilen der Bilateralen Verträge zu profitieren und die negativen Auswirkungen zu beschränken, ist Folgendes notwendig:

- Die Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen müssen gesichert und geschützt sein.
- Die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf/Familie u.a.) müssen so sein, dass auch InländerInnen mit Betreuungspflichten ihren Beruf ausüben können.

Personenfreizügigkeit und flankierende Massnahmen – eine Zwischenbilanz

Lohndruck ist leider unter der Personenfreizügigkeit nach wie vor eine Realität. Die neuste Lohnstrukturerhebung (Ergebnisse 2008) zeigt, dass in den Branchen mit Mindestlöhnen (Bau, Gastgewerbe) Dumping abgewehrt werden kann. In Branchen ohne allgemein verbindliche Mindestlöhne wie in der Industrie (insb. Chemie), bei den Banken und im Gesundheits- und Sozialwesen sind hingegen die Löhne bei neu eingestellten ImmigrantInnen gesunken. Dabei handelt es sich nicht nur um tiefe, sondern auch um mittlere Löhne, die geschützt werden müssen. Aus den Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen geht hervor, dass es Lohndruck in den Branchen Reinigung, Sicherheit, Hauswirtschaft und Gesundheits- und Sozialwesen gibt. Gross sind die Probleme nach wie vor auch bei Temporärfirmen und in der Landwirtschaft.

Medianlohn von Arbeitnehmenden mit Dienstalter < 1J.

Veränderung 2008 geg. 2006

	Kurzaufenthalte (L-Bewilligung)	Daueraufenthalte (B-Bewilligung)	Grenzgänger (G-Bewilligung)
Chemie	k.A.	-8.4%	-4.2%
Maschinenindustrie	k.A.	-2.0%	12.4%
Uhren, Präzisionsinstrumente	k.A.	16.1%	-0.5%
Bau	2.8%	6.4%	0.0%
Gastgewerbe	0.4%	2.5%	3.3%
Banken, Versicherungen	k.A.	-1.1%	-1.5%
Gesundheits-/Sozialwesen	k.A.	-1.8%	-0.5%

Auch bei den Instrumenten gibt es nach wie vor Lücken. Ein Problem ist die Sanktionierung von dumpenden Firmen. Verstösse gegen Normalarbeitsverträge (NAV) werden nur auf Zivilklage hin gebüsst. Und die Durchsetzung der Bussen im Ausland sowie gegen Subunternehmer ist nach wie vor schwierig. Dazu kommt, dass die Arbeitgeber den Vollzug der flankierenden Massnahmen behindern oder sogar sabotieren. Beispielsweise wurden die Referenzlöhne zur Feststellung von Lohndumping im Kanton St. Gallen auf Antrag der Arbeitgeber um 20 Prozent gesenkt.

Der Schutz der Arbeitsbedingungen muss aber mehr beinhalten als den Schutz der Löhne, wie das Beispiel des Gesundheitswesens zeigt. Der Personalmangel beginnt sich nicht nur deshalb zu verschärfen, weil zu wenig Personen ausgebildet werden, sondern insbesondere deshalb, weil das ausgebildete Personal den gelernten Beruf zu früh wieder verlässt. Ursache dafür sind die Arbeitsbedingungen: Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Pikettdienst, lange Arbeitszeiten machen es vor allem für Angestellte mit Betreuungspflichten schwierig bis unmöglich, im Beruf zu bleiben. Wer Kinder hat, ist auf planbare Arbeitszeiten angewiesen. Gerade in einer Branche mit hohem Frauenanteil ist diese Unvereinbarkeit von Beruf und Familie verheerend. Doch zahlreiche Arbeitgeber (Spitäler, Heime) suchen flexible, ungebundene Arbeitskräfte aus dem Ausland, statt dem ausgebildeten Personal im Inland Arbeitsbedingungen zu bieten, die es erlauben, auch dann im Beruf zu bleiben, wenn man Kinder hat.

Lücken bei den flankierenden Massnahmen schliessen

Damit die Arbeitnehmenden in der Schweiz durch die Öffnung gegenüber Europa nicht gefährdet sind, müssen die Lücken in den flankierenden Massnahmen geschlossen werden.

In mehreren Branchen sind die Löhne unter Druck. Die Löhne müssen durch Mindestlöhne geschützt werden. Es braucht

- Mindestlöhne in GAV in der Industrie (Chemie, Maschinen-/Uhrenindustrie)
- einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für Temporärfirmen,
- einen verbindlichen Normalarbeitsvertrag (NAV) für die Hauswirtschaft,
- eine Ausdehnung der Allgemeinverbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) in den Branchen Reinigung und Sicherheit, sowie GAV mit Mindestlöhnen im Gesundheits- und Sozialwesen

Sollte der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für Temporäre am Widerstand der Arbeitgeber scheitern, ist ein Normalarbeitsvertrag zu erlassen. Weiter müssen die Löhne aller GAV auch für Temporäre gelten und der Personalverleih von Arbeitskräften aus der EU in die Schweiz ist auf Personen mit Aufenthaltsbewilligung (B-Bewilligung) einzuschränken.

Damit Verstösse gegen die in der Schweiz üblichen Löhne und Arbeitsbedingungen sanktioniert werden können, sind folgende Verbesserungen notwendig

- eine gesetzliche Grundlage für Bussen gegen Verstösse gegen NAV
- Kautionen in Gesamtarbeitsverträgen
- ein hartes Durchgreifen gegen Scheinselbständige
- eine Ausweitung der Solidarhaftung

Damit die inländischen Arbeitskräfte nicht verdrängt werden, braucht es weitere Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen.

- Einschränkung der Arbeit auf Abruf (z.B. im Gesundheitswesen)
- Deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die besonderen Probleme in den Grenzregionen, insbesondere im Tessin, anzugehen, braucht es ein Sonderpaket für diese Gebiete, das wirksamere Kontrollen und Sanktionen ermöglicht.

Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist unter der Personenfreizügigkeit ohne weiteres möglich. Die Schweiz darf alles tun, sofern sie Arbeitskräfte aus der EU gegenüber Inländern nicht diskriminiert. Neben der Durchsetzung von lückenlosen flankierenden Massnahmen kann sie den Kündigungsschutz ausbauen und beliebig Konjunkturstützungsmaßnahmen beschliessen. Dass mit einer klugen Politik die Arbeitslosigkeit deutlich gesenkt werden kann, zeigt das Beispiel Dänemark deutlich. Dänemark ist wie die Schweiz eine kleine, offene Volkswirtschaft. Das Land hat eine gut

ausgebaute Arbeitslosenversicherung. Es hat die Grenzen geöffnet und als EU-Mitglied die Personenfreizügigkeit eingeführt. Dänemark startete mit einer Arbeitslosenquote von gegen 10 Prozent in die 1990er Jahre. Seither haben die Dänen die Arbeitslosigkeit durch eine kluge Wirtschaftspolitik massiv gesenkt. Im Jahr 2008 hat Dänemark sogar die Schweiz überholt: Die Arbeitslosenquote Dänemarks lag unter derjenigen der Schweiz.

In der Schweiz ist die Arbeitslosigkeit im selben Zeitraum deutlich gestiegen, was zu einem grossen Teil auf die rezessionsverstärkende Finanz- und Geldpolitik zurückzuführen ist. Gegenwärtig droht sich die Geschichte zu wiederholen. Durch höhere Krankenkassenprämien und Sparmassnahmen bei Kantonen und Gemeinden wird der Bevölkerung mitten in der Krise Geld aus der Tasche gezogen. Und die Nationalbank lässt den Franken gegenüber dem Euro stärker werden, was die Krise in der Exportwirtschaft verschärft.

Der SGB hat bereits am 5. Januar 2010 sofort umsetzbare Vorschläge für Gegenmassnahmen präsentiert. Die Nationalbank muss deshalb die Frankenaufwertung bekämpfen: Der Franken/Euro-Kurs muss über 1.50 Fr./€ liegen. Und um die Kaufkraft zu stärken, soll der Bund alle hohen Boni mit 50 Prozent besteuern und die Einnahmen an tiefe und mittlere Einkommen ausschütten. Eine Weiterbildungsoffensive wird nicht nur in der Krise Arbeitslosigkeit verhindern helfen, sondern auch die beruflichen Möglichkeiten der Beschäftigten in der Schweiz nach der Krise vergrössern.

Arbeitslosenquote in der Schweiz und in Dänemark

(in %, harmonisierte Arbeitslosenquote gemäss OECD)

