

Medienkonferenz vom 7. November 2011

«Frankenstärke und Arbeitsmarkt: Arbeitgeber und Politik sind gefordert»

Es gilt das gesprochene Wort

Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit: Effizient umsetzen, aber nicht überregulieren

Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Wie Sie eben von Herrn Vogt gehört haben, zählt die Weiterführung der Personenfreizügigkeit zu den zentralen Forderungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands für die kommende Legislatur.

Wichtige Arbeitsmarktöffnung zur EU/Efta

Die gute Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist für die schweizerische Wirtschaft von entscheidender Bedeutung, kann aber allein aus dem relativ kleinen inländischen Arbeitsmarkt heraus nicht gewährleistet werden. Jüngste Daten des Bundes im Rahmen der Beschäftigungsstatistik bestätigen dies: Im zweiten Quartal dieses Jahres meldeten 33 Prozent aller Unternehmungen Probleme bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften. Die Rekrutierung in der EU/Efta und – selektiv – in den so genannten Drittstaaten bietet hier die nötige Ergänzung. Dabei ist es wichtig, dass der schweizerische und der europäische Arbeitsmarkt mit dem freien Personenverkehr effektiv verbunden werden – denn nur so ist eine optimale Mobilität und eine echt nachfrageorientierte Allokation der Arbeitskräfte möglich. Der Standort Schweiz gewinnt damit auch langfristig an Attraktivität.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht zu den Flankierenden Massnahmen

Zur Personenfreizügigkeit gehören die Flankierenden Massnahmen (FlaM), die verhindern sollen, dass der freie Personen- und befristete Dienstleistungsverkehr für Lohn- und Sozialdumping in der Schweiz missbraucht wird. Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht zu den FlaM, auch wenn damit regulatorische Eingriffe verbunden sind, die mit unserem Grundverständnis eines liberalen Arbeitsmarkts nur schwer vereinbar sind. Wir fordern allerdings mit Nachdruck, dass die FlaM strikt auf die Verhinderung von Missbräuchen im Zusammenhang mit der Öffnung unseres Arbeitsmarkts zur EU beschränkt bleiben. Sie dürfen mit anderen Worten nicht für eine allgemeine, von der Arbeitskräfte-Migration losgelöste Regulierung des Arbeitsmarkts instrumentalisiert werden.

Kein Vollzugsnotstand, aber Verbesserungsbedarf

Seit Monaten wird vor allem von gewerkschaftlicher Seite ein Vollzugsnotstand bei den FlaM behauptet. Diese Behauptung geht nach unserer Meinung viel zu weit, auch wenn in der letzten Zeit verschiedene schwerwiegende Dumping-Fälle bekannt geworden sind. Wir verurteilen das Verhalten der beteiligten Unternehmungen in aller Schärfe, warnen aber vor unzulässigen Verallgemeinerungen. Der Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) über den Vollzug der FlaM vom 3. Mai 2011 zeigt vielmehr, dass die Einhaltung der Massnahmen von Jahr zu Jahr stärker kontrolliert wird und von einer generellen Verbreitung des Lohndumpings nicht die Rede sein kann. Die von den Kritikern zitierten so genannten Verstossquoten von bis zu 30 Prozent sind bei einer vertieften Analyse stark zu relativieren. Berücksichtigt man die effektiv sanktionierten Verstösse, so scheinen je nach Kategorie 6 bis 12 Prozent Lohnunterbietungs-Fälle plausibel. Und auch das ist keine statistische Zahl, sondern das Resultat der meist gezielten Kontrollen.

Der jüngste Bericht der nationalrätlichen Geschäftsprüfungskommission «Evaluation der Aufsicht über die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und deren Wirkungen» vom 21. Oktober 2011 ändert dieses Bild nicht grundlegend. Er stellt zwar fest, die Öffnung des Arbeitsmarkts habe ab 2004 einen Lohndruck zur Folge gehabt, relativiert dann aber sofort, es lasse sich daraus nicht schliessen, ob es zu wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietungen kommt. Der GPK-Bericht setzt sich zudem nicht mit jenen Studien auseinander, die keinen Lohndruck festgestellt haben, so dass er das Dispositiv der FlaM und seine Umsetzung nicht grundsätzlich in Frage stellen kann.

Gezielte Verbesserungen – aber ohne Überregulierung

Allerdings haben sich in der Praxis verschiedene, auch von der GPK benannte Schwachstellen beim Vollzug der FlaM gezeigt, welche auf verschiedenen Ebenen angegangen werden. So prüft eine Arbeitsgruppe des Seco Verbesserungen in der Zusammenarbeit der verschiedenen Vollzugsstellen und bei der Durchsetzung von Sanktionen. Gestützt auf die Ergebnisse einer anderen Arbeitsgruppe hat der Bundesrat Vorschläge zur Revision des Entsendegesetzes in die Vernehmlassung gegeben, welche bestehende Regelungslücken gezielt schliessen und vor allem die Möglichkeiten zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit verbessern sollen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich aktiv an der Lösung von Problemen beim Vollzug der FlaM. Er ist auch bereit, nötigenfalls Lücken im gesetzlichen Abwehrdispositiv gegen Lohn- und Sozialdumping zu schliessen. Dabei achten wir aber darauf, dass das System der FlaM – wie ursprünglich konzipiert – auf die Missbrauchsbekämpfung ausgerichtet bleibt und nicht zu einer Überregulierung der Arbeitsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften führt. Dementsprechend sind für uns folgende Leitlinien massgebend:

- Die gesetzlichen Voraussetzungen für Eingriffe in den Arbeitsmarkt dürfen nicht aufgeweicht werden. Das gilt insbesondere für den Erlass von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit verbindlichen Mindestlöhnen.
- Der Einsatz der bestehenden oder von eventuellen zusätzlichen FlaM-Instrumenten muss mit dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU vereinbar sein; Provokationen der EU mit dem Risiko von Retorsionsaktionen sind zu vermeiden.
- Führt der im Freizügigkeitsabkommen verankerte Grundsatz der Nichtdiskriminierung ausländischer Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu analogen Auflagen für inländische Arbeitgeber, dann sind deren «Kosten» gegen das Interesse an der Bekämpfung von Missbräuchen der Personenfreizügigkeit abzuwägen. Es ist stets zu fragen, ob punktuelle Missstände einen breiten Eingriff in den schweizerischen Arbeitsmarkt rechtfertigen.

Anhand dieser Leitlinien können wir den bundesrätlichen Vorschlägen zur Revision des Entsendegesetzes grundsätzlich zustimmen: Erstens ist es richtig, Verstösse gegen verbindliche Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen auch behördlich zu sanktionieren. Zweitens sollte die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen auch etwaige Konventionalstrafen-Regeln umfassen. Und drittens brauchen wir griffigere Instrumente zur Identifikation und Sanktionierung von Scheinselbständigen. Hier besteht allerdings die Gefahr, dass der Bundesratsvorschlag mit zusätzlichen Forderungen regulatorisch überladen wird. Wir unterstützen auch die Bestrebungen, den Vollzugsprozess und die Sanktionierung von Verstössen effektiver zu gestalten.

Dagegen lehnen wir verschiedene Forderungen der Gewerkschaften ab, die nicht auf die Missbrauchsbekämpfung fokussieren, wichtigen Prinzipien der schweizerischen Rechtsordnung widersprechen und unbeteiligte Unternehmungen übermässig belasten. Das gilt für die Forderung, 50 Prozent der Neueinstellungen zu kontrollieren und allgemein mehr Normalarbeitsverträge zu erlassen – ebenso wie für die Einführung von gesetzlichen Kautionspflichten und einer allgemeinen Solidarhaftung des Erstunternehmers für die Einhaltung der FlaM durch seine Subunternehmer.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Der Schweizerische Arbeitgeberverband tritt für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Personenfreizügigkeit ohne Lohndumping ein. Dieses Anliegen wird zweifellos durch die zu Tage getretenen Missbrauchsfälle diskreditiert. Es darf aber nicht sein, dass wegen der verwerflichen Geschäftspraxis von relativ wenigen Unternehmungen ein massiver Regulierungsschub im Bereich der FlaM ausgelöst wird. Damit würde die grosse Mehrheit jener Arbeitgeber bestraft, welche die Chancen der Personenfreizügigkeit korrekt nutzen.