Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Bern, 11. Mai 2017
Nico Lutz, Mitglied Geschäftsleitung Gewerkschaft Unia sowie Mitglied nationale TPK

Schwieriges Umfeld erfordert zusätzliche Instrumente

Die Gewerkschaften haben eine klare Position zur Personenfreizügigkeit, die wir auch im Rahmen der Diskussion um die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative konsequent vertreten haben: Die Einführung der Personenfreizügigkeit war migrationspolitisch ein enorm wichtiger Fortschritt und hat dem unwürdigen Saisonnierstatut ein Ende gesetzt. Ein geregeltes Verhältnis mit Europa ist für die Schweiz volkwirtschaftlich von zentraler Bedeutung. Darum haben wir im vergangenen Jahr auch alle Vorschläge, die eine Wiedereinführung von Kontingenten und somit einen Bruch mit Europa bedeutet hätten, konsequent und zum Glück auch erfolgreich bekämpft.

Ebenso klar ist für uns Gewerkschaften aber: Es ist unsere gemeinsame Aufgabe sicherzustellen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden. Wenn wir diese Zusage nicht mehr einhalten können, dann ist die Personenfreizügigkeit in Frage gestellt.

Wir haben heute mit den flankierenden Massnahmen ein gewichtiges Instrumentarium zur Verhinderung von Lohndumping. Es stammt aber aus der Zeit der Hochkonjunktur. Heute haben wir ein anderes Umfeld und darum müssen wir die Schutzmassnahmen auch verbessern und verstärken. Dies um gegen unseriöse Firmen vorgehen zu können, die sich nicht an die Mindestarbeitsbedingungen halten und somit auch korrekte Firmen gefährden.

Der heute veröffentlichte Bericht zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen bestätigt unsere Einschätzung vollumfänglich:

- Die Zahl der **meldepflichtigen Kurzaufenthalter** (bis 90 Tage) hat sich seit 2004 von rund 40‘000 auf 120‘000 Personen **verdreifacht** (Seite 6 FlaM-Bericht); die Zahl der Arbeitnehmenden, die gemäss eigener Darstellung als Selbständige in die Schweiz kommen, ist noch stärker gestiegen. Zudem hat sich die **Zusammensetzung der Meldepflichtigen stark verändert**. 2005 kamen sie zu 90% aus den Nachbarländern Deutschland, Italien und Frankreich. Heute kommen sie nur noch zu zwei Drittel aus diesen Ländern, 40‘000 meldepflichtigen Kurzaufenthaltern kommen aus den restlichen EU-Ländern. Das **stärkste Wachstum** haben wir bei den **EU8 und EU2-Ländern** (osteuropäische EU-Staaten). Gegenüber diesen Ländern besteht auch ein viel grösseres Lohngefälle. Das heisst umgekehrt: Der Druck auf den Arbeitsmarkt in der Schweiz nimmt massiv zu und gleichzeitig werden die Kontrollen anspruchsvoller.
- Es braucht darum Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen. Die **Zusammenarbeit** der Behörden, welche die Meldungen erhalten, den Kontrollorganen und den paritätischen Kommissionen **muss verbessert werden**. Es gibt nach wie vor noch keine einheitliche Lösungen, wie die **Meldungen** an die Kontrollorgane übermittelt werden und auch nur eine nur beschränkt taugliche Liste, gegen welche Firmen in der Schweiz eine Dienstleistungssperre verfügt wurde. Und gleichzeitig brauchen wir zusätzliche Instrumente, damit die Kantone bei einem begründeten Verdacht auf Lohndumping rascher eine Arbeitsunterbrechung anordnen können.
  Wir müssen auch insgesamt die **Kontrollen** bei Entsendebetrieben und bei Schweizer Firmen **weiter ausbauen**. Das ist eine gemeinsame Aufgabe der paritätischen Kommissionen und der

Kantone. Die Kontrollvorgaben für Schweizer Firmen sind nach wie vor 2%. Das heisst, eine Firma wird **alle 50 Jahre** kontrolliert. Das ist ungenügend.

- Wir sind nach wie vor mit **hohen Verstossquoten** konfrontiert: Bei den Schweizer Betreiben stellen die paritätischen Kommissionen bei 30% (2015-2016) der kontrollierten Betriebe Verstösse fest (Anhang S. 18, Tabelle 3.6), bei den Kantonen ist der Anteil der Betriebe mit Lohnunterbietungen von 9% (2013-2014) auf 12% (2015-2016) gestiegen (Seite 12 Anhang, Tabelle 2.8). Überdurchschnittliche Werte haben wir unter anderem in den Risikobranchen Handel, Gartenbau, Sicherheitsgewerbe, Reinigungsgewerbe, im Bauhauptgewerbe sowie im Personalverleih. Im **Handel und im Gartenbau** ist das Hauptproblem dass wir keine Gesamtarbeitsverträge mit allgemeinverbindlichen Mindestlöhnen haben. Hier müssten endlich auch die Arbeitgeberorganisationen einen Schritt machen und in diesen Risikobranchen Hand bieten für einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag. Im **Sicherheitsgewerbe** müssen wir die Löhne auch für kleine Firmen allgemeinverbindlich erklären, um Lohndumping zu verhindern. Eine alarmierende Situation haben wir auch im **verarbeitenden Gewerbe** (Industrie). Dort haben wir in den grossen Deutschschweizer Kantonen Verstossquoten bei den Entsandten von 30% bis 50%. Auch hier brauchen wir dringend allgemeinverbindliche Mindestlöhne, um Lohndumping zu verhindern.
- Die Paritätischen Kommissionen haben bei den Schweizer Unternehmen 2016 in **10‘296 Betriebe** insgesamt **80‘482 Arbeitnehmende kontrolliert**. Es wurden gegenüber 2015 mehr Arbeitnehmende kontrolliert. Da im Durchschnitt mehr Arbeitnehmende pro Betrieb kontrolliert wurden, ging die Zahl der Betriebskontrollen zurück. Im Entsendebereich haben die paritätischen Kommissionen **7'444 Betreibe und 3'616 Selbständigerwerbende** kontrolliert. Insbesondere bei den Selbständigerwerbenden wurden die Kontrollziele nicht erreicht. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Im Bauhauptgewerbe gab es zum Beispiel ein halbes Jahr keinen allgemeinverbindlichen Vertrag, die Paritätische Kommission Bau konnte so gar nicht kontrollieren. Zudem haben wir ein erhebliches Problem bei der Triage und Bearbeitung der Meldungen, die beim Bund eingehen, dann an die Kantone übermittelt werden und von dort an die paritätischen Kommissionen verteilt werden. Hier müssen wir besser werden.
- Bei verschiedenen Kantonen besteht aus Sicht der Gewerkschaften auch **Verbesserungsbedarf**. Gerade mal vier Kantone nutzen bei missbräuchlichen und wiederholten Lohnunterbietungen das Instrument der **Normalarbeitsverträge** (S. 26, Abbildung 4.16). Von derzeit 24 kantonalen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen sind 15 im Kanton Tessin, 6 in Genf und je einer im Kanton Jura und Wallis in Kraft. Ein Problem haben wir vor allem in der Deutschschweiz. Selbst dort, wo missbräuchlich tiefe Löhne festgestellt werden – das war zum Beispiel im Kanton Zürich kürzlich im Detailhandel und in der Industrie der Fall – lassen Normalarbeitsverträge mit anständigen Mindestlöhnen auf sich warten.
  Besorgniserregend ist zudem, dass die **Erfolgsquote bei den Verständigungsverfahren** bei Schweizer Firmen durch die Kantone von 84% (2012) auf 41% (2016) **abgenommen** hat (S.25) und die Unterschiede zwischen den Kantonen enorm sind (S. 22 Anhang). Der Kanton Genf führt 316 Verständigungsverfahren durch, davon 214 erfolgreich, viele Kantone in der Deutschschweiz führen entweder keine Verständigungsverfahren durch oder mit sehr bescheidenem Erfolg.
  Auch das heute zur Verfügung stehende Instrumentarium zur **Arbeitsunterbrechungen** wurde 2016 **nur gerade von vier Kantonen genutzt** (Seite 24): Im Kanton Genf waren es 46 Arbeitsunterbrechungen, in Bern 42, in St. Gallen 4 und im Jura eine. Hier haben wir in vielen Kantonen einen deutlichen Optimierungsbedarf.
  Die öffentliche Hand müsste zudem auch auf einer anderen Ebene ihre Verantwortung besser wahrnehmen. Der Bund, die Kantone und die Gemeinden sind wichtige Auftraggeber. Im **öffentlichen Beschaffungsrecht** ist heute zwar gefordert, dass nur Firmen berücksichtigt

werden, welche die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen garantieren. Die öffentlichen Auftraggeber geben sich aber mit einer Absichtserklärung der Firmen oder nicht aussagekräftigen GAV-Bestätigungen zufrieden, statt darauf zu bestehen, dass die paritätischen Kommissionen **aussagekräftige Informationen** liefern, welche Firmen in der Vergangenheit korrekt waren. Hier öffnet sich mit der Revision des Gesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen eine Chance. Die öffentlichen Bauherren müssen gesetzlich verpflichtet werden, sich bei den paritätischen Kommissionen zu erkundigen, ob eine Firma einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, ob sie kontrolliert wurde, was das Resultat der Kontrollen ist und ob allfällige Nachzahlungen geleistet wurden. Das ist kein grosser Aufwand für die öffentliche Hand, würde aber viel dazu beitragen, dass **diejenigen Firmen die Aufträge kommen, welche die Gesamtarbeitsverträge einhalten**. Dies ist im Interesse der Arbeitnehmenden, der korrekten Firmen und auch der öffentlichen Hand.

Für Rückfragen: Nico Lutz, Tel. 076 330 82 07