



Medienkonferenz

Arbeitskräftemangel und rückständige Arbeitsbedingungen gefährden die Energiewende

Bern, 22. Juni 2023

Beitrag von Aldo Ferrari

Nationaler Co-Leiter des Gewerbesektors

Ist die Energiewende ein Papiertiger? Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind entscheidend!

Die Informationen, die meine Kollegen präsentiert haben, verdeutlichen, dass die 50'000 Arbeitnehmenden in der Gebäude- und Elektrotechnik unseres Landes weitaus mehr sind als eine simple Variable in der Gesamtgleichung der Energiewende.

Ohne deren Arbeitskraft würden die Technologien, mit denen die vom Volk beschlossene Energiewende umgesetzt werden soll, in den Lagerhallen der Unternehmen verstauben. Keine Wärmepumpe würde mehr installiert, kein Solarpanel mehr verlegt. Und dies trotz der Millionen an staatlichen Fördergeldern

Wir stellen fest, dass die Arbeitnehmenden aus dem Bereich der Energiewende, die Elektriker:innen, Heizungsmonteur:innen und Spengler:innen, in der öffentlichen Debatte die grossen Abwesenden sind. Niemand hat sich um das Schicksal der Arbeitnehmenden gekümmert. Wer sind sie? Wie sind ihre Arbeitsbedingungen?

Die Wirtschaftsdoktrin gaukelt vor, dass es genügt, eine Branche zu subventionieren, um automatisch Arbeitsplätze zu schaffen und diese aufzuwerten. Solche theoretischen Prismen verwandeln die Arbeitnehmenden zu einer Abstraktion. Indessen ist es ratsam, die Hauptbetroffenen zu befragen, um die tieferen Ursachen für den Arbeitskräftemangel zu erfahren.

Auf Initiative der Elektriker:innen, die bei Unia organisiert sind, befragte die Gewerkschaft mehr als 2'000 Berufskolleg:innen in der ganzen Schweiz. Auf die Frage, ob sie schon einmal einen Ausstieg aus der Branche erwogen hätten, antworteten über 44 Prozent mit einem Ja! Wenn man bedenkt, welche strategische Bedeutung die Elektriker:innen im Rahmen der Energiewende haben, sollte diese Zahl nicht nur den Arbeitgeberverband EIT.swiss aufschrecken, sondern auch die Behörden und die Bevölkerung.

Die Gründe für die Abwanderung von qualifiziertem Personal sind offensichtlich. 53 Prozent der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass der Lohn zu tief sei, während mehr als 46 Prozent als Grund Überlastung (Stress, Termindruck) anführen. 32 Prozent klagen auch über körperlichen Verschleiss aufgrund der strengen Arbeit. Bezeichnend ist auch, dass etwa 14 Prozent von

systematischen Verstößen gegen das Arbeitsgesetz in Bezug auf Hygiene und Sicherheit auf den Baustellen berichten.

Während das Arbeitsvolumen immer weiter ansteigt, stagniert die Zahl der aktiven Beschäftigten oder ist sogar rückläufig. Das führt zu einer Überlastung des Personals und zwingt dieses häufig zu Überstunden und überlangen Arbeitstagen. Unter solchen Umständen leidet das Sozial- und Familienleben, und die Zahl der Berufsunfälle steigt. Beeinträchtigte körperliche und geistige Gesundheit wird zur Norm. Das Gleiche gilt auch für die Berufsleute in der Gebäudetechnik. Der Bericht von Energie Schweiz bestätigt im Übrigen diese Befunde. Auch hier werden körperliche Belastung, tiefe Entlohnung und die schlechte Vereinbarung von Beruf und Familie unter den Problemen und Herausforderungen aufgeführt.



Das Programm EnergieSchweiz rühmt sich, alle Personen, die den Bausektor vertreten und vom Arbeitskräftemangel in den Berufen des ökologischen Wandels betroffen sind, eingeladen zu haben, um Lösungen zu erarbeiten. Jedoch ist es bezeichnend, dass die Bundesbehörden es nicht für nötig hielten, die Gewerkschaften zu konsultieren; die Einladung ging nur an die Arbeitgeberverbände. Es war daher zu erwarten, dass der Bericht deutlich weniger ausführlich ist, wenn es darum geht, konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzuschlagen (vgl. Tabelle in der Präsentation).

Der Bericht schlägt als einzige Massnahme zur Attraktivitätssteigerung der Berufszweige vor, die Teilzeitarbeit zu fördern und Konzepte zum Schutz von Sicherheit, Gesundheit und Hygiene zu erlassen, sprich Konzepte zur Einhaltung von diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften, die auf den Schweizer Baustellen missachtet werden. Diese Massnahmen werden den Problemen, welche die Behörden und auch die Branchenbeschäftigten festgestellt haben, nicht gerecht.

Die Hauptbetroffenen, die sich immer zahlreicher in der Gewerkschaft organisieren, sind sich einig: Um Lernende für die Berufsausbildung zu gewinnen und junge Berufsleute in der Branche zu halten, braucht es verbesserte Arbeitsbedingen und eine attraktivere Branche. Sie kritisieren die Arbeitsbedingungen der jeweiligen Gesamtarbeitsverträge zu Recht. Die vertraglich geregelten Rechte und Mindestlöhne liegen nämlich im Vergleich unter dem Standard der anderen GAV in der Baubranche.

Sowohl im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Elektrogewerbes wie auch in jenem der Gebäudetechnik (Spenglerei, Heizung, Lüftung, Sanitär, ...) fehlt beispielsweise ein Frühpensionierungssystem, das einen Ruhestand in Würde garantieren könnte. Im Gegensatz dazu haben praktisch alle Sozialpartner der anderen Branchen des Baugewerbes in ihren GAV ein solches System vereinbart.

Bei den Mindestlöhnen können Elektroinstallateur:innen nach der Lehre mit 4'500 Franken pro Monat rechnen, Heizungsinstallateur:innen und Spengler:innen mit 4'100 Franken pro Monat. Im Vergleich dazu garantiert der GAV für das Bauhauptgewerbe einen Mindestlohn von 5'800 Franken nach Abschluss des EFZ. Auch die Essensentschädigung für auswärtige Arbeit reicht bei weitem nicht aus: Wie soll man sich mit 15 oder 16 Franken anständig verpflegen können?

Auf jeden Fall geben die Löhne und Arbeitsbedingungen, wie sie sich aktuell in den beiden GAV präsentieren, keine angemessene Antwort auf die fehlende Attraktivität der Berufe im Bereich der Energiewende. Der Zufall will es, dass die beiden Verträge Ende des Jahres gleichzeitig auslaufen. Nachdem die Stimmbevölkerung dem Klimaschutzgesetz zugestimmt hat, ist es nun dringend notwendig, die laufenden Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden *suissetec* (Gebäudetechnik) und *EIT.swiss* (Elektrogewerbe) zu nutzen, um die Berufe aufzuwerten. Es geht darum, jungen Menschen in beiden Branchen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. So können die Unternehmen Arbeitnehmende an sich binden, und damit den Prozess der Energiewende sicherstellen.

EIT.swiss und auch *suissetec* haben ihre Ausgaben für Marketingkampagnen vervielfacht, um junge Leute für ihre Berufe zu gewinnen. Sie argumentieren, dass die Jungen mit dem Beruf einen Beitrag zum ökologischen Wandel leisten. Beide Arbeitgeberverbände positionierten sich öffentlich zugunsten des Klimaschutzgesetzes, das ihren Unternehmen durch die geplanten Subventionen volle Auftragsbücher für die nächsten Jahrzehnte sichern dürfte.

Unter dieser Prämisse rechneten wir damit, dass die Arbeitgeberdelegationen bei den Verhandlungen ihre Redlichkeit beweisen und gemäss ihrer Marketingkampagnen die Berufe aufwerten würden. Im jetzigen Stadium der Verhandlungen stellen wir jedoch fest, dass ihre einzige Antwort auf den Arbeitskräftemangel eine übermässige Flexibilisierung der Arbeitszeit ist. Anstatt ihre Berufe aufzuwerten, raten sie dringend dazu, den Saldo der erlaubten Überstunden zu erhöhen, wenn nicht gar jede Einschränkung aufzuheben. Das wird dazu führen, dass das angestellte Personal noch mehr unter Druck gerät. Das Arbeitsvolumen wird voraussichtlich stark ansteigen. Somit dürfte sich die Situation der Beschäftigten in den kommenden Jahren weiter verschärfen, wenn nicht sofort Massnahmen ergriffen werden. Die Unternehmenskonzentration schreitet voran und die Inflation steigt weiter. Vor diesem Hintergrund müssen die beiden Branchen ihre Arbeitsbedingungen substanziell verbessern, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen und im Preiskampf bestehen zu können.

Angesichts des Ansinnens der Arbeitgeber haben die Gewerkschaftsdelegierten der beiden Branchen beschlossen, sich zu organisieren: Damit schlagen sie Alarm und machen ihre Forderungen geltend. Diesem Vorgehen haben mehr als 4'000 Kolleg:innen auf den Baustellen im Rahmen einer im Jahr 2022 durchgeführten grossen Umfrage der Unia zugestimmt.

Die Forderungen der Arbeitnehmenden lauten:

- **Echte Aufwertung** der Real- und Mindestlöhne, um anständig leben zu können sowie Bekämpfung jeder Form von Lohndumping. Garantierter voller Teuerungsausgleich und Verbesserung der Löhne.
- Eine ausreichende Erhöhung der Essensentschädigung, um sich angemessen verpflegen zu können.
- Arbeitstage, die erlauben, die Familie zu sehen, bzw. volle Anrechnung des Arbeitsweges als Arbeitszeit.
- Mehr Ferien, um sich erholen zu können.

- Die Einführung eines Systems für den flexiblen Altersrücktritt, um wie die Kolleg:innen aus den anderen Baubranchen unter würdigen Bedingungen in den Ruhestand treten zu können.
- Menschenwürdige Baustellen (Bereitstellung von sauberen Toiletten, Umkleieräumen, geeigneten und arbeitsgesetzkonformen Hebevorrichtungen) und eine Arbeitsplanung, welche die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten schützt.
- Massnahmen zum Schutz unserer Kolleginnen vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz sowie Gewährleistung einer vollumfänglichen Gleichbehandlung.

Ich bitte Sie, von der Resolution, die an der Generalversammlung verabschiedet wurde, Kenntnis zu nehmen.

Aus dieser geht auch hervor, dass die Unia-Delegierten beschlossen haben, unter allen Kolleg:innen in der ganzen Schweiz eine Petition zur Unterstützung der Forderungen zu lancieren. Ausserdem rufen sie zu einer grossen nationalen Demonstration im Herbst auf. Die Kolleg:innen behalten sich auch die Möglichkeit vor, weitere Kampfmassnahmen zu ergreifen, sollte dies notwendig sein.

Sie verschaffen sie sich damit Gehör: bei den Delegierten der EIT.swiss, die morgen an der Generalversammlung tagen, sowie den Delegierten von Suissetec, die ebenfalls morgen ihren Kongress abhalten.

Das Ziel ist, eine Lösung zu finden, welche die Arbeitsbedingungen aufwerten. Gute Arbeitsbedingungen beheben den Arbeitskräftemangel und stellen sicher, dass die Energiewende und die diesbezügliche Road Map des Bundesrates erfüllbar sind. Es geht um die Zukunft der beiden Branchen und aller ihrer Akteure.

Abschliessend möchte ich Ihnen im Namen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Ihr Interesse danken.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.