



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Kongress 2016 – Resolution «Lohnschutz»

Schützen wir die Löhne und Rechte aller Arbeitnehmenden – nicht die Patrons und die Grenzen!

Das Nein zu Kontingenten und neuen Diskriminierungen bei der Umsetzung der MEI hat für die Unia erste Priorität. Zudem fordern wir dringend nötige Verbesserungen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit ein. Weder ein bürokratischer «Inländervorrang» noch die RASA-Initiative stellen dazu eine Alternative dar.

Nein zu neuen Diskriminierungen

Lohndruck und Arbeitgebermissbrauch sind in der reichen Schweiz eine traurige Realität. Mit dem überbewerteten Franken hat sich die Lage zugespitzt. Seit dem knappen Ja der zur SVP-Masseneinwanderungsinitiative steigt nun auch der politische Druck auf die von den Gewerkschaften erkämpften Abwehrmassnahmen gegen Lohndumping.

- Der Bund will den Firmen bei seinen Beschaffungen neu erlauben, dass sie tiefere Löhne zahlen können als am Arbeitsort üblich sind (Herkunftsprinzip). Schweizer Diplomaten wollen dem Druck der Ideologen in der EU-Kommission nachgeben und über die 8-Tage-Voranmeldung und die Kauttionen verhandeln.
- Die Hardliner im Arbeitgeberverband greifen den Lohn- und Arbeitnehmerschutz frontal an und übernehmen die Forderungen der rechten Kräfte nach einem diskriminierenden Kontingentssystem.

Die Folgen einer derartigen Kehrtwende wären katastrophal: Tieflohnstellen, Schwarzarbeit und prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen wären an der Tagesordnung – wie unter dem früheren System.

Für die Unia ist klar: Wir haben für die Einführung der Personenfreizügigkeit gekämpft, um Diskriminierungen zwischen Arbeitnehmenden aus den In- und Ausland abzuschaffen. Wir lassen nicht zu, dass dies von den rechten Fremdenfeinden wieder rückgängig gemacht wird. Rund ein Drittel der Lohnarbeitsstunden in unserem Land wird von Berufstätigen ohne Schweizer Pass geleistet. Eine Diskriminierung nach Staatsangehörigkeit würde die Arbeitnehmenden spalten und die Lage aller verschlechtern. Die Einführung von Kontingenten und neuen Diskriminierungen bei der Umsetzung der MEI würde die Unia nötigenfalls mit einem Referendum bekämpfen.

Mehr Schutz und Rechte für die Arbeitnehmenden statt bürokratischer «Inländervorrang»

Die bisherigen flankierenden Massnahmen bzw. deren Umsetzung reichen im aktuellen wirtschaftspolitischen Umfeld nicht aus. Der Druck auf die Löhne hat zugenommen, und die Zunahme der Temporärarbeit und anderer prekärer Beschäftigungsverhältnisse unterläuft das gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Schutzdispositiv. Heute werden die Firmen nur alle 25 Jahre kontrolliert, die Bussen bei Verstössen haben noch nicht einmal eine symbolische Wirkung, und fast die Hälfte der Arbeitnehmenden ist nicht durch Mindestlöhne geschützt.

Diese Lücken müssen dringend geschlossen werden. Es braucht darum nicht weniger, sondern mehr Schutz für die Löhne und Arbeitsbedingungen, eine Eindämmung der Temporärarbeit (analog der Regelung im Kanton Tessin, wo der Anteil der Temporärbeschäftigten auf Baustellen der öffentlichen Hand auf 10 Prozent beschränkt ist), spezifische Massnahmen für besonders exponierten Arbeitnehmergruppen (insbesondere von älteren und schlecht qualifizierten Arbeitnehmenden) und mehr Rechte gegen Arbeitgebermissbrauch für alle Arbeitnehmenden.

Ein «Inländervorrang», wie er zurzeit im Parlament diskutiert wird, kann dies keinesfalls ersetzen. Weder eine Meldepflicht offener Stellen an die RAV noch andere bürokratische Massnahmen können einen effektiveren Lohnschutz durch verbesserte flankierende Massnahmen ersetzen und werden Arbeitgeber nicht davon abhalten, Arbeitnehmende zu entlassen, um sie mit billigeren Arbeitskräften zu ersetzen. Im Gegenteil: sie führen nur zu einer zusätzlichen Stigmatisierung der Immigrant/innen.

Auch die RASA-Initiative, welche schlicht das Abstimmungsergebnis vom 9. Februar 2014 rückgängig machen will, stellt keine Alternative dar. Sie ist demokratiepolitisch fragwürdig und politisch falsch, weil sie ein Bekenntnis zu den bilateralen Verträgen ohne Verbesserung der flankierenden Massnahmen einfordert. Die Aufgabe der Gewerkschaften hingegen ist es, einen besseren Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Unia-Kampagne für die Verbesserung der flankierenden Massnahmen

Ohne geregelte Beziehungen mit Europa, manövriert sich die Schweiz ins Abseits. Geregelte Verhältnisse braucht es aber auch auf dem Arbeitsmarkt. Wir müssen sicherstellen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne gelten. Sonst wird es – wie am 9. Februar 2014 – keine Mehrheit für die Weiterführung der Personenfreizügigkeit geben.

Der Erfolg der Gewerkschaftsinitiative für verstärkte paritätische Kontrollen im Kanton Genf, aber auch die gewerkschaftlichen Abstimmungskampagnen gegen Lohndumping in den Kantonen Zürich und Tessin zeigen, dass wir den Arbeitgebermissbrauch bekämpfen können, ohne Konzessionen an die fremdenfeindliche Rechte zu machen. Wir sagen darum Nein zu Kontingenten und neuen Diskriminierungen und führen stattdessen eine Kampagne für die Verbesserung der flankierenden Massnahmen auf Bundes- und Kantonsebene, nötigenfalls auch mit direktdemokratischen Mitteln:

- Der Abschluss von GAVs muss gefördert und die Bedingungen für ihre AVE erleichtert werden, damit für mehr Arbeitnehmende in der Schweiz anständige Mindestlöhne gelten.
- Normalarbeitsverträge mit anständigen Mindestlöhnen in Branchen ohne GAV.
- Mehr Kontrollen und Zugangsrechte für die Gewerkschaften gemäss dem Genfer Modell.
- Wirksamere Sanktionsinstrumente (inklusive Arbeitsunterbruch bei begründetem Verdacht auf Lohndumping).
- Aussagekräftige GAV-Bestätigungen und ein Berufsregister der korrekten Firmen.
- Obligatorische Anmeldepflicht bei der AHV, um Dumping zu verhindern.
- Bei öffentlichen Aufträgen müssen die Subunternehmer im Voraus bezeichnet und deren Zahl eingeschränkt werden.
- Der Anteil von Temporärbeschäftigten ist zu beschränken. Die Unia kämpft für entsprechende Regelungen in den GAV und auf gesetzlicher Ebene.
- Der Kündigungsschutz muss generell und insbesondere für ältere Arbeitnehmende und für Personal- bzw. Gewerkschaftsdelegierte verbessert werden.