

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1450

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1450



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

POINT DE PRESSE VOM 15. JUNI 2018

Paul Rechsteiner, Präsident SGB

Bundesrat Cassis hat den Kopf verloren und setzt die Bilateralen aufs Spiel

Bundesrat Cassis hat vorgestern verkündet, die 8-Tage-Regel als zentralen Teil der flankierenden Massnahmen gegenüber der EU aufzugeben. Im Alleingang. Gegen die bisherigen Beschlüsse des Bundesrates und gegen die Gewerkschaften. Und gegen die Interessen der Arbeitnehmenden und der Bevölkerung. Damit ist der Zug der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen entgleist.

Blenden wir zurück. Die flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne waren die entscheidende Voraussetzung für den bisherigen Erfolgspfad der bilateralen Verträge mit der EU. Sie waren und sind die Bedingung dafür, dass die Gewerkschaften die bilateralen Verträge unter Einschluss der Personenfreizügigkeit mittragen. Mit den flankierenden Massnahmen hatten die Gewerkschaften und in der Folge die Wirtschaft und die Bundesbehörden die Konsequenzen aus dem epochalen Scheitern des EWR gezogen. Dank der Flankierenden sind die bilateralen Verträge in den Volksabstimmungen jeweils gutgeheissen worden. Gegen den harten Widerstand der nationalistischen Rechten.

Ein entscheidender Eckpfeiler der flankierenden Massnahmen ist die Meldefrist von acht Tagen für Entsendungen in die Schweiz. Diese minimale Meldefrist ist im dezentralen Kontrollsystem der Schweiz die Voraussetzung dafür, dass die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Löhne wirksam kontrolliert werden können. Ohne diese Voranmeldung, die seit langem online erfolgen kann und erfolgt, hängt das System des Lohnschutzes in der Luft.

Dabei ist durchaus einzuräumen, dass die EU die Massnahmen zum Schutz der Löhne in den letzten Jahren schrittweise ausbaut und dem Schutzniveau der Schweiz annähert. Sie liegt aber nach wie vor empfindlich zurück. Dies gilt insbesondere für die zentrale Voranmeldefrist, wo die EU bis heute kein vergleichbares Instrument kennt. Es bleibt unerfindlich, wie wirksame Kontrollen bei Entsendungen ohne Voranmeldefrist funktionieren sollen. Gerade bei den in der Schweiz häufigen Entsendungen für kürzere Dauer.

Es gibt deshalb auch keinen Grund dafür, ausgerechnet bei der Meldefrist gegenüber der EU einzubrechen. Während die 8-Tage-Regel in den ersten Jahren nach der Einführung kein Thema war, steht sie nun seit rund zehn Jahren seitens der EU-Kommission in regelmässigen Abständen unter Beschuss. In der Vergangenheit ist die Schweiz gut damit gefahren, die konkreten von der EU aufgeworfenen Fragen aufzunehmen und abzarbeiten, aber auf der 8-Tage-Regel als zentralen Teil der gesetzlich verankerten flankierenden Massnahmen zu beharren. Wo Probleme konkret benannt wurden, wurden sie auch bezüglich der 8-Tage-Regel jeweils im Rahmen einer trinationalen Arbeitsgruppe von den Fachleuten konkret abgearbeitet. Das ist der zielführende Weg auch für die Zukunft.

Wenn Bundesrat Cassis die 8-Tage-Regel vorgestern als „fast religiöse Frage“ lächerlich gemacht und die vom Bundesrat im Einklang mit den Gewerkschaften definierte rote Linie im Alleingang aufgegeben hat, hat er sich für die weiteren Verhandlungen als Verhandlungspartner diskreditiert. Mit seinen Aussagen hat er signalisiert, dass er bereit ist, den Schutz der Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen insgesamt zur Disposition zu stellen. Denn bei der Diskussion um die 8-Tage-Regel geht es um nicht weniger als um die Frage, ob die Schweiz ihre europaweit höchsten Löhne eigenständig schützen kann. Oder ob die EU-Kommission und der EuGH, der in jüngerer Zeit den Marktzutritt von ausländischen Dienstleistern gegenüber dem Schutz der Löhne priorisiert hat, entscheidenden Einfluss auf den Schweizer Lohnschutz nehmen können. Mit seinen Aussagen und seinem Vorgehen hat er alle in den letzten zwanzig Jahren geltenden und von den verschiedenen zuständigen Bundesräten auch bei grösseren Differenzen respektierten Regeln gebrochen.

Der Bundesrat muss sich seinerseits die Frage stellen, ob das in Aussicht genommene Rahmenabkommen für die nächste Zeit unter diesen Umständen überhaupt noch angestrebt werden soll. Oder ob nicht besser zuerst die anstehenden innenpolitischen Auseinandersetzungen um die sogenannte „Selbstbestimmungsinitiative“ (Anti-Menschenrechtsinitiative) und die Kündigungsinitiative der SVP innenpolitisch bereinigt werden. Ein gut funktionierender Lohnschutz, bei dem es auch in der Schweiz noch verschiedenes nachzubessern gilt, ist die Voraussetzung dafür, auch diese Abstimmungen erfolgreich zu bestehen. Auch wenn die Gründe für sein Handeln vorerst im Dunkeln liegen, ist der von Bundesrat Cassis vorgestern beschrittene Weg jedenfalls definitiv nicht gangbar.

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Bern, Point de presse vom 15. Juni 2018

Rahmenabkommen mit der Europäischen Union: Nur mit effektivem Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen

Für Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, sind die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit unabdingbarer Bestandteil für die Unterstützung des bilateralen Weges der Schweiz. Auch das Rahmenabkommen mit der Europäischen Union muss das politische Versprechen von geschützten Löhnen und Arbeitsbedingungen einhalten, um die Unterstützung der Arbeitnehmenden zu haben.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat

Die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit werden in regelmässigen Abständen angegriffen. Im Januar hat die SVP mit der Kündigungsinitiative bereits einen Angriff auf die Personenfreizügigkeit und die flankierenden Massnahmen FlaM lanciert. Sie hat damit auch die Sozialpartnerschaft im Allgemeinen und die Gewerkschaften im Besonderen diffamiert. Der Bundesrat hat gut daran getan die flankierenden Massnahmen als rote Linie in den Verhandlungen zu bezeichnen. Für Travail.Suisse ist es unverständlich, dass Bundesrat Cassis Bereitschaft signalisiert über die flankierenden Massnahmen mit der Europäischen Union (EU) zu verhandeln. Im Gegenteil: Das Schutzdispositiv der Löhne Arbeitsbedingungen muss vom neuen Rahmenabkommen ausgenommen werden. Nur so ist sichergestellt, dass trotz institutionellen Verflechtungen die Regelungen nicht durch EU-Gerichtsbarkeiten oder ein Schiedsgericht ausgehebelt werden.

In den Verhandlungen müssen Lösungen in vielen Bereichen erzielt werden. Der Börsenzugang oder das Strommarktabkommen seien erwähnt. Es ist für Travail.Suisse sehr störend, dass Herr Cassis in Brüssel Lösungen für die Wirtschaft sucht und dann bereit ist in den für die Arbeitnehmenden wichtigen Bereichen Konzessionen zu machen. Er verspielt damit das Vertrauen der Arbeitnehmenden, das Vertrauen, das er in den kommenden Abstimmungen über das Rahmenabkommen und die weiteren europapolitischen Abstimmungen dringend braucht.

Travail.Suisse hat bereits vor der Abstimmung über die Masseneinwanderungsinitiative gewarnt, dass die Unterstützung des bilateralen Weges wankt. Wenn nur der kleinste Zweifel aufkommt, dass der Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen durch die Weiterentwicklung der bilateralen Verträge bedroht ist, wird es nicht möglich die Menschen von einem Rahmenabkommen zu überzeugen. Die Ausgestaltung der FlaM insgesamt sind deshalb entscheidend.

Für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände sind die folgenden Eckpunkte, welche an der Delegiertenversammlung vom 27. April 2018 verabschiedet wurden, bei den politischen Diskussionen über die zukünftigen Beziehungen mit der EU zentral:

- Wir stehen zu den bilateralen Verträgen. Geordnete Beziehungen mit unseren Nachbarn und wichtigsten Handelspartnern sind unerlässliche Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort .Schweiz. Allerdings muss das politische Versprechen von geschützten Löhnen und Arbeitsbedingungen eingehalten werden.
- Eine Kündigung der Personenfreizügigkeit führt zu einem Wegfall der bilateralen Verträge und flankierenden Massnahmen. Dies ist für die Arbeitnehmenden ein Irrweg und bedroht den Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen.
- Ein institutionelles Rahmenabkommen mit der EU hat keinen unmittelbaren Nutzen für die Arbeitnehmenden; die FlaM dürfen auf keinen Fall in den Geltungsbereich eines solchen Abkommens fallen oder im Rahmen der entsprechenden Verhandlungen geschwächt werden.
- Die FlaM zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen müssen laufend ausgebaut und effizienter gestaltet werden. So muss die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vereinfacht werden und die erleichterte AVE muss auf mehr GAV-Bestimmungen als bisher angewendet werden können.
- Die Stellenmeldepflicht muss effektiv umgesetzt werden. Eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt für diskriminierte Gruppen (z.B. ältere Arbeitnehmende, Arbeitnehmende mit ausländischen Namen oder WiedereinsteigerInnen nach Familienpausen) muss spür- und messbar sein.
- Die Rendite, welche durch die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge erwirtschaftet wird, darf nicht nur als Gewinne und über Steuersenkungen zu den Unternehmen fließen, sondern muss auch der Bevölkerung zugutekommen (z.B. in Form von Massnahmen gegen steigende Mieten und Krankenkassenprämien, für finanzierbare familienexterne Kinderbetreuung oder die zusätzliche Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung).

Für Travail.Suisse ist klar: Die bilateralen Verträge sind wichtig. Geordnete Beziehungen mit unseren Nachbarn und wichtigsten Handelspartnern sind zentrale Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Aber: Das politische Versprechen von geschützten Löhnen und Arbeitsbedingungen muss eingehalten werden.



Medienkonferenz Freitag 15. Juni 2018
Beitrag von Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia

Wird Ignazio Cassis zum Totengräber des Lohnschutzes und der Personenfreizügigkeit?

Die Gewerkschaft Unia hatte zu den bilateralen Verträgen und zur Personenfreizügigkeit stets eine glasklare Position: Wir unterstützen die Personenfreizügigkeit unter einer zentralen Voraussetzung: Es gibt ein wirksames Instrumentarium um sicherzustellen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne gelten. Die Personenfreizügigkeit und wirksame flankierende Massnahmen sind siamesische Zwillinge. Wenn die bilateralen Verträge zu flächendeckendem Lohndumping und einen Angriff auf die Lebensbedingungen aller Bewohnerinnen und Bewohner in der Schweiz – ganz unabhängig davon, welchen Pass sie haben – führen, dann werden wir diese Politik nicht mehr mittragen können.

Ausbau statt Abbau der flankierenden Massnahmen ist nötig

Wir hatten in den vergangenen Jahren intern immer wieder heftige und kontroverse Debatten. Vasco Pedrina, ehemaliger Co-Präsident der Unia, hat dies in seiner eben erschienenen Publikation «Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit – Gewerkschaftliche Migrationspolitik im Wettlauf gegen Diskriminierung und Lohndumping» – eindrücklich zu Papier gebracht. Das Umfeld hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Der Druck auf die Löhne in der Schweiz ist gestiegen. Wir sind unzufrieden mit dem Stand der Flankierenden Massnahmen und fordern seit Jahren einen gezielten Ausbau: mehr Kompetenzen für die paritätischen Kommissionen, bei klaren Hinweisen auf Lohndumping die Arbeit unterbrechen zu können, bis die notwendigen Unterlagen eingereicht und offene Fragen geklärt sind. Es braucht eine bessere Handhabe bei Kettenkonkursen und gegen marode Firmen sowie ebenfalls klarere Vorgaben im öffentlichen Beschaffungswesen. So dass Subunternehmerketten, die Lohndumping begünstigen, unterbunden werden und die öffentliche Hand effektiv nur noch an Firmen vergibt, die sich an die Gesamtarbeitsverträge halten. Wir brauchen zudem mehr Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen, und wir brauchen auch dringend eine Verbesserung des Kündigungs-Schutzes. Insbesondere auch für Mitarbeitende, die sich gegen Lohndumping wehren. Bisher sind wir mit unseren berechtigten Forderungen aufgelaufen, und das führt dazu, dass die Kritik, die flankierenden Massnahmen seien ungenügend, in unseren Reihen zunimmt.

Ohne 8-Tageregelung sind keine wirksamen Kontrollen möglich

Warum sind die 8-Tage-Regelung und ist die Kautionsregelung in der Praxis so wichtig, um Lohndumping zu verhindern? Bei Betrieben, die weniger als 90 Tage – also nur für eine kurze Zeit - in der Schweiz arbeiten, ist die Gefahr von Lohndumping besonders hoch. Zum Teil informieren sie sich ungenügend über die geltenden Lohnbestimmungen. Es ist aber auch offensichtlich, dass es sehr attraktiv ist, Schweizer Preise in Rechnung stellen zu können und selber tiefere ausländische Löhne zu zahlen. Die Folge dieses unlauteren Wettbewerbes ist, dass Schweizer Firmen, die eine andere Kostenstruktur haben, nicht mehr existieren können.

Darum ist die berechnete Vorgabe, dass rund die Hälfte der Entsendebetriebe kontrolliert werden. Eine weitere Vorgabe ist, dass die Kontrollen risikobasiert zu erfolgen haben. Dies ist nur möglich,

wenn erstens die Firmen, die in der Schweiz arbeiten, sich anmelden müssen. Und zweitens genügend Vorlauf für die Organisation der Kontrolle besteht. Die 8 Tage, die heute zur Verfügung stehen, sind sehr knapp bemessen. Die Meldungen müssen zuerst auf die Kantone und dann auf die einzelnen paritätischen Kommissionen triagiert werden. Hier haben wir oft schon das erste Problem. Die Meldungen sind ungenau, und es bedeutet einigen Aufwand, eine korrekte Zuweisung vornehmen zu können. Die paritätischen Kommissionen, die für die Kontrollen verantwortlich sind, müssen mit den Kontrollvereinen, die in der Regel für mehrere Branchen die Kontrollen vor Ort organisieren, die Arbeit koordinieren. Die Kontrollvereine wiederum organisieren im Anschluss konkret ihre Arbeit. Es ist objektiv gesehen ein komplexes System, an dem viele Akteure beteiligt sind. Ohne Meldepflicht, oder mit einer kürzeren Meldepflicht, sind wirksame Kontrollen schlicht nicht möglich.

Kautionspflicht schützt korrekte Firmen

Die Kautionspflicht ist ein notwendiges Instrument, um bei in- und ausländischen Firmen sicherzustellen, dass bei festgestellten Verfehlungen ein Haftungssubstrat besteht. Bei inländischen Firmen, die heute gegründet werden, morgen Konkurs anmelden und deren Inhaber übermorgen dann wieder eine Firma eröffnet, haben wir oft das Problem, dass die paritätischen Kommissionen ein aufwändiges Verfahren durchführen und die Firmen dann Konkurs anmelden, wenn sie Konventionalstrafe, Kontrollkosten und vorenthaltene Leistungen bezahlen sollten. Mit der Kautionspflicht stellen wir sicher, dass in einem solchen Fall zumindest ein minimales Haftungssubstrat besteht.

Wer sich gegen eine Kautionspflicht stellt, der schützt insbesondere marode Firmen, die Lohndumping betreiben. Alle anderen Firmen haben nichts zu befürchten und bekommen ihre Kautions auch zurückbezahlt, wenn sie nicht mehr in dieser Branche tätig sind. Es gibt keinen Grund, diese Regelung nicht auch für ausländische Firmen anzuwenden. Wir stehen teilweise vor dem Problem, dass selbst nach einer rechtskräftigen Entscheidung die Forderungen nicht beglichen werden. Wenn die ausländische Firma inzwischen Konkurs angemeldet hat, ist es praktisch unmöglich, die Forderungen einzutreiben. Und selbst wenn die Firma noch existiert, ist es in der Praxis schwierig, in Ungarn, Polen oder in Deutschland die Firma zur Nachzahlung zu verpflichten. Es bleibt bei ausländischen Firmen dann einzig das Mittel der Dienstleistungssperre, das aber durch die Neugründung einer Firma mit praktisch identischem Namen, umgangen werden kann. Darum sind Kautions für in- ausländische Firmen zentral. Es ist unverständlich, dass Bundesrat Cassis dieses Instrument zur Disposition stellen will. Er schützt damit in- und ausländische Firmen, die Lohndumping betreiben wollen. Und gefährdet ganz direkt korrekt handelnde Firmen aus dem In- und Ausland.

Bundesrat muss Position umgehend klären

In diesem heute für korrekt handelnde Firmen aus dem In- und Ausland sowie für alle Arbeitnehmenden sehr schwierigen Umfeld, schlägt die Ankündigung von Bundesrat Ignazio Cassis, die flankierenden Massnahmen zur Disposition zu stellen, ein wie eine Bombe. Es war bisher völlig klar, dass die bisherigen flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne unverhandelbar sind. Die Aussagen von Bundesrat Cassis stehen im Widerspruch zu sämtlichen Beschlüssen des Bundesrates. Es ist zu hoffen, dass der Bundesrat diesen Alleingang schleunigst korrigiert, der Schaden ist aber bereits vorhanden, der Schlamassel angerichtet.

Wenn der Bundesrat die bilateralen Verträge und die Personenfreizügigkeit weiterführen will, dann braucht es jetzt sehr schnell Klartext. Dies erwartet die Gewerkschaft Unia, dies erwarten die Arbeitnehmenden und auch die korrekt agierenden Firmen.

POINT DE PRESSE VOM 15. JUNI 2018

Daniel Lampart, Sekretariatsleiter und Chefökonom SGB

Flankierende Massnahmen: Zwingend nötig, wirksam und praxisnah

Die Schweiz hat die höchsten Löhne in Europa. Eine unkontrollierte Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes wäre daher mit der Gefahr von Lohndruck verbunden. Um die Schweizer Löhne zu schützen, wurden deshalb die Flankierenden Massnahmen FlaM eingeführt. Der Bundesrat hat der Bevölkerung in der ersten Abstimmung zu den Bilateralen einen „umfassenden Schutz vor Lohn- und Sozialdumping“¹ durch die FlaM versprochen. Und er hat die FlaM bei den Verhandlungen über das Rahmenabkommen durch „rote Linien“ geschützt. Auch das Freizügigkeitsabkommen verlangt die „Einräumung der gleichen Lebens-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Inländer“ (Art. 1). Die Löhne der Arbeitskräfte aus der EU müssen in der Schweiz vor Dumping geschützt sein.

Mittlerer Lohn bei einer Vollzeitstelle

(Kaufkraftbereinigt mit Kaufkraftstandards)

Schweiz	44 405
Belgien	38 613
Dänemark	38 536
Norwegen	38 422
Luxemburg	38 174
Deutschland	38 164
Niederlande	37 852
Österreich	35 249
Finnland	31 627
Schweden	31 552
Italien	29 290
Frankreich	28 589
Vereinigtes Königreich	28 098
Spanien	26 462
Polen	16 552
Tschechische Republik	16 541
Portugal	15 350
Rumänien	9 148
Bulgarien	8 660

Quelle: Eurostat

¹ Abstimmungsbüchlein zur Volksabstimmung vom 20. Mai 2000, S. 11: https://www.bk.admin.ch/dam/bk/de/dokumente/Abstimmungsbuechlein/erlaeuterungen_desbundesrates21052000.pdf.download.pdf/erlaeuterungen_desbundesrates21052000.pdf.

Flankierende Massnahmen zwingend zum Schutz der Schweizer Löhne

Die von der EU-Kommission kritisierte 8-Tage-Voranmeldefrist bez. Kautions in GAV sind zentrale Elemente des Schweizer Lohnschutzes. Die Voranmeldung ist für die Kontrollplanung unerlässlich. Denn die Einsätze vieler Firmen sind vergleichsweise kurz. Rund ein Drittel aller Meldepflichtigen ist weniger als 8 Tage in der Schweiz tätig. Ohne Voranmeldung hätten die entsendenden Unternehmen in vielen Fällen den Einsatz schon beendet, bevor die Kontrollorgane vom Einsatz wissen.

Die Kautions (Hinterlegung einer Garantie) braucht es, weil die Durchsetzung der Bussen insbesondere bei unseriösen und kurzlebigen Firmen schwierig ist. Es sind oft Subunternehmer deren Geschäftsmodell darin besteht, die Mindestarbeitsbedingungen zu unterschreiten und im Falle einer Kontrolle statt die Nachzahlungen zu leisten, Konkurs anzumelden. Sowohl Schweizer wie auch ausländische Firmen agieren zum Teil so. Um in solchen Situationen ein Haftungssubstrat zu haben, gilt in einigen dumpinggefährdeten Branchen mit allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen für in- und ausländische Firmen eine Kautionspflicht. Kautionspflicht und Voranmeldefrist hängen zusammen. Ohne Voranmeldefrist ist auch die Durchsetzung der Kautionspflicht vor Arbeitsaufnahme nicht mehr möglich.

Ausländische Firmen haben für ihre Arbeiten in der Schweiz eine bestimmte Vorlaufzeit. Gerade im Bau- oder Baunebengewerbe gibt es eine Bauplanung, die Offertstellungszeit, die Vergabezeit und dann die Terminfestlegung. Es müssen Materialien beschafft, Kapazitäten disponiert und der Zeitpunkt der Auftragsausführung mit dem Auftraggeber abgesprochen werden. Im Rahmen dieser Planung ist dann auch absehbar, wann man in der Schweiz tätig sein wird. Die Anmeldung kann rechtzeitig vorgenommen werden.

Bis zum effektiven Einsatz dauert das in den allermeisten Fällen deutlich über 8 Tage. In Ausnahmefällen wie Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen kann die Arbeit vor Ablauf der achttägigen Frist aufgenommen werden. Auch bei Verzögerungen, kurzfristigen Arbeitsunterbrüchen und Änderungen in der Belegschaft gibt es Ausnahmen. Die Firmen müssen nur die Änderungen melden. Die Voranmeldefrist entfällt. Der Bund hat das in seinen Weisungen festgehalten.²

Eine Preisgabe der FlaM als „rote Linie“ im Rahmenabkommen würde nicht nur diese Schutzinstrumente gefährden – indem die EU-Kommission beim EuGH dagegen zu klagen versuchen würde. Sondern sie könnte auch weitere FlaM gefährden und die Weiterentwicklung der FlaM in der Schweiz behindern.

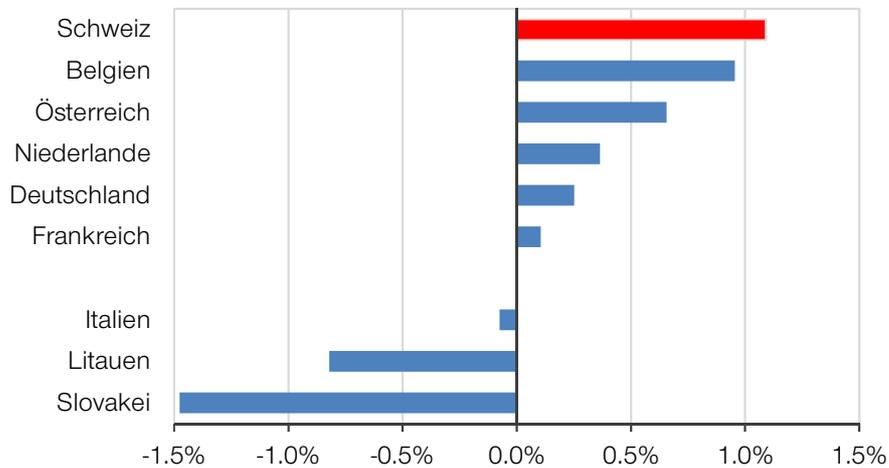
Flankierende Massnahmen: Kein Hindernis für korrekte ausländische Firmen

Ausländische Firmen, welche die Schweizer Gesetze und Arbeitsbedingungen einhalten, haben kein Problem mit den FlaM. Dumpingfirmen hingegen schon. Das ist schliesslich der Zweck der FlaM. Dass die FlaM für ausländische Firmen kein Zutritts Hindernis sind, zeigen nicht nur die positiven Praxisbeispiele. Auch die Statistiken bestätigen dies. Wegen ihrem hohen Einkommensniveau ist die Schweiz ein attraktiver Markt für ausländische Anbieter. Heute arbeiten Entsandte und Selbständige aus der EU über 2.5 Mio. Tage pro Jahr in der Schweiz. Das entspricht einem Auftragsvolumen von gegen 2 Mrd. Franken. In keinem Land in Europa arbeiten so viele ausländische Dienstleistungserbringer wie in der Schweiz (gemessen an der Wohnbevölkerung).

² S. Kapitel 3.3.7 u.a. in <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/fza/weisungen-fza-d.pdf>.

Entsandte Arbeitnehmer und Selbständige im Jahr 2016

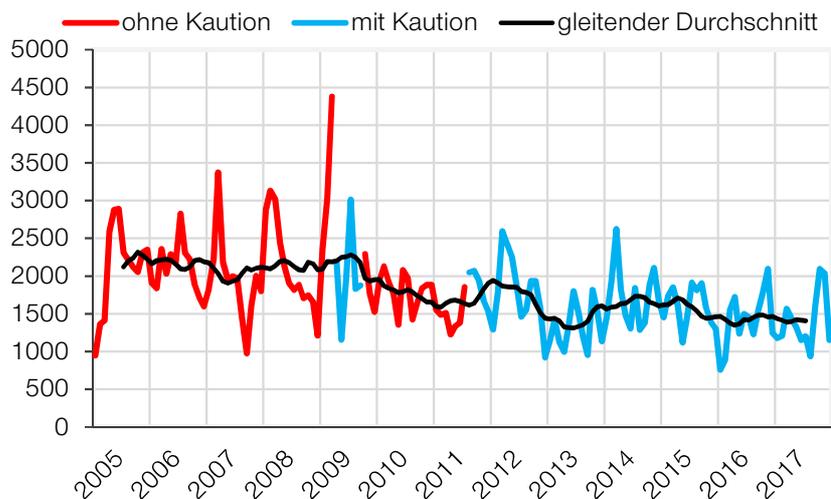
(Netto, in Prozent der Wohnbevölkerung)



Quelle: Eurostat

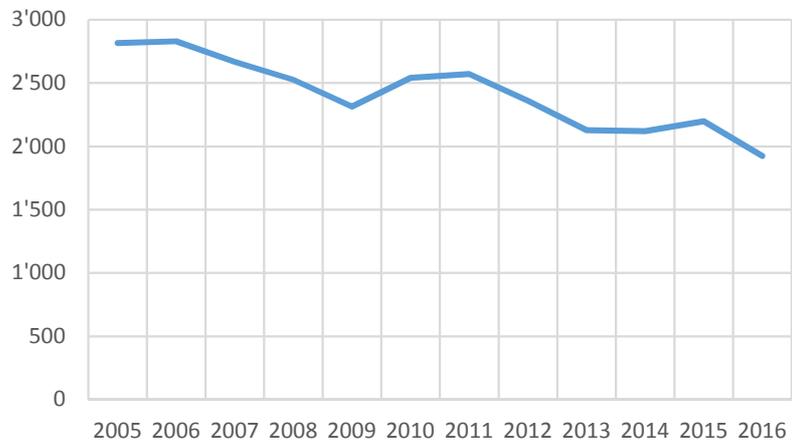
Ein analoges Bild ergibt sich bei einer Untersuchung, wie sich die Einführung der Kautionspflicht im Baunebengewerbe auf die Entsendungen in den Kanton Baselstadt ausgewirkt hat. Bei der Einführung im Jahr 2009 blieb die Zahl der Arbeitstage von ausländischen Dienstleistungserbringern weitgehend unverändert. Ende 2009 musste die Kautionspflicht vorübergehend ausser Kraft gesetzt werden. Die Entsendungen nahmen ab – wegen der schlechteren Baukonjunktur. Mit der Wiedereinführung im Jahr 2011 hat sich wenig geändert. Die Zahl der Entsendungen bleibt ungefähr auf demselben Niveau. Entscheidend für die Aktivität der ausländischen Firmen in der Schweiz ist Baukonjunktur.

Anzahl Arbeitstage der Entsandten in das Baunebengewerbe Baselstadt



Quelle: SEM, SGB

Anzahl Baubewilligungen im Kanton Baselland



Quelle: Statistik Baselland

Medienkonferenz vom 15. Juni 2018

Flankierende Massnahmen

Nur wirksame Kontrollen schaffen Vertrauen

Die flankierenden Massnahmen (FlaM) bekämpfen Lohndumping, missbräuchliche Arbeitsbedingungen und Scheinselbständigkeit. Die FlaM garantieren, dass inländische und ausländische Arbeitnehmende in der Schweiz nach unseren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Sie sorgen so für Vertrauen in den bilateralen Weg der Schweiz – allerdings nur, wenn sie auch konsequent eingehalten werden. Dazu braucht es regelmässige, sichtbare Kontrollen. Wenn die Möglichkeiten dazu eingeschränkt werden, schwindet das Vertrauen. Das dürfen wir nicht riskieren.

Hans Maissen, Leiter Sektor Gewerbe, Vizepräsident

Ein wichtiger Pfeiler zur Kontrolle der FlaM ist die 8-Tage-Regel. Sie besagt, dass ausländische Anbieter, sogenannte Entsendebetriebe, einen Arbeitseinsatz mindestens acht Tage im Voraus der entsprechenden kantonalen Behörde melden müssen.

Dank diesem Vorlauf bleibt den Kontrollinstanzen genügend Zeit für die Überprüfung und die Risikoeinschätzung. Absolut zentral ist die 8-Tage-Frist bei Einsätzen, die zum Beispiel ein bis drei Tage dauern. Die Verkürzung der 8-Tage-Frist oder gar die Streichung der ganzen Regelung hätte zur Folge, dass diese Kurzeinsätze faktisch nicht mehr kontrollierbar wären: Bis die Kontrollinstanzen aktiv werden könnten, wären die Einsätze schon abgeschlossen.

Vor allem im grenznahen Raum ist die Problematik der Kurzeinsätze von Entsendebetrieben besonders gross. Deshalb ist gerade dort die 8-Tage-Regel bedeutend. Ein konkretes Beispiel aus dem St. Galler Rheintal: Ein österreichischer Schreiner fertigt für einen schweizerischen Bauherrn eine Küche an. Lieferung und Montage dieser Küche dauern in der Regel rund einen Arbeitstag. Auch für diesen einen Arbeitstag ist das Unternehmen dem Gesamtarbeitsvertrag des Schreinerergewerbes in der Schweiz unterstellt. Lohndumping ist somit nicht möglich. Solche Kurzeinsätze gibt es zu Tausenden in grenznahen Regionen – und die ausländischen Arbeiter werden immer mobiler, deshalb gilt die Grenznähe für immer mehr Regionen.

Bei einer kürzeren Anmeldefrist wäre es für die Kontrollinstanzen aus logistischen Gründen unmöglich, die zahlreichen Kurzeinsätze konsequent zu kontrollieren. Es käme zu Wildwuchs bei den Arbeitsbedingungen und zu Lohndumping.

Der Blick auf die Praxis zeigt also, dass die 8-Tage-Regelung nicht nur logisch und sinnvoll ist, sondern auch existenziell für die flankierenden Massnahmen: Wenn diese nicht mehr kontrollierbar sind, verlieren sie ihren Sinn und ihre Wirkung.

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz tragen den bilateralen Weg, die wirtschaftliche Öffnung gegenüber Europa, mit. Dies aber nur, wenn mit griffigen Massnahmen schweizerische Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle garantiert werden – und wenn sie der Wirkung dieser Massnahmen vertrauen können. Darum bilden die FlaM für Syna und für die Arbeitnehmenden in der Schweiz eine rote Linie, die nicht überschritten werden darf. Wer die FlaM aufweicht, macht aus dem bilateralen Weg letztlich eine Sackgasse.

Weitere Auskünfte:

Hans Maissen, Leiter Sektor Gewerbe, Vizepräsident
079 221 30 50, hans.maissen@syna.ch