

Für einen starken Lohnschutz: Erneuerung und Stärkung der flankierenden Massnahmen

Die Schweiz liegt mitten in Europa. Sie spricht die Sprache ihrer Nachbarländer. Ihre Grenzen sind offen für europäische Arbeitnehmende. Gleichzeitig sind die Löhne in der Schweiz teilweise doppelt so hoch wie in den Nachbarländern. Im Vergleich zu einigen Ländern Osteuropas sind sie sogar bis zu neunmal höher. Gleiches gilt für die Lebenshaltungskosten. Nirgends in Europa ist das Leben für Arbeitnehmende so teuer wie in der Schweiz. Das Risiko, dass Arbeitgebende günstigere Arbeitnehmende aus dem Ausland rekrutieren, ist deshalb in verschiedenen Branchen und Regionen sehr hoch.

Ohne einen hoch wirksamen Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen führt die Personenfreizügigkeit zu einem starken Druck auf die Löhne, die Arbeitsbedingungen und zu einer Verdrängung inländischer Arbeitnehmender. Ohne wirksame Schutzmechanismen ist die Personenfreizügigkeit somit für eine Mehrheit der Arbeitnehmenden nicht tragbar.

Die aussenpolitische Öffnung gegenüber der EU setzt deshalb voraus, dass innenpolitisch starke Ausgleichsmassnahmen ergriffen werden. Diese müssen sicherstellen, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen geschützt werden und keine Verdrängung inländischer Arbeitnehmender stattfindet. Unter diesen Voraussetzungen kann die grosse wirtschaftliche Offenheit nicht nur zum Vorteil der Arbeitgebenden, sondern auch zum Vorteil der Arbeitnehmenden sein.

Die Schweiz hat zu diesem Zweck bereits vor 20 Jahren die flankierenden Massnahmen eingeführt. Damit wurde die Grundlage für einen starken Lohnschutz geschaffen, der die Risiken der Personenfreizügigkeit beträchtlich reduziert. Die flankierenden Massnahmen haben sich in vielerlei Hinsicht bewährt. Um ihre Wirksamkeit zu erhalten und zu verbessern, müssen sie jedoch erneuert werden. Dies, weil sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Lohnunterbietungsstrategien verändert haben.

Mit dem neuen Abkommen mit der Europäischen Union geht die Schweiz aber in eine andere Richtung. Der Lohnschutz wird mit dem bisherigen Verhandlungsergebnis nicht erneuert, sondern deutlich reduziert. Die Schweiz hat mit der EU eine Verkürzung der Voranmeldefrist und die praktische Abschaffung der Kautionspflicht in Gesamtarbeitsverträgen, die nur noch im Wiederholungsfall verlangt werden kann, ausgehandelt. Hinzu kommen die Anwendung der EU-Spesenregelung und die fehlende Absicherung der Dienstleistungssperre. Diese Abstriche beim Schutz der Arbeitnehmenden sind für Travail.Suisse nicht akzeptabel.

Damit Travail.Suisse dem Abkommen mit der EU zustimmen kann, braucht es deshalb zwingend eine starke und verlässliche innenpolitische Antwort für einen starken Lohnschutz und eine Erneuerung der flankierenden Massnahmen. Dabei muss einerseits der Abbau des Lohnschutzes kompensiert werden. Andererseits müssen die bestehenden Defizite beim Lohnschutz ausgemerzt werden. Nur so kann auch der Kompromiss der Sozialpartner bei der Personenfreizügigkeit erneuert werden.

Travail.Suisse fordert:

Das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» muss auch für die Spesen gelten. Die Schweiz darf deshalb keine ausländischen Spesenregelungen anwenden. Für eine Nicht-Umsetzung der EU-Regelung braucht es wasserdichte Garantien

Travail.Suisse

- Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge sind das wichtigste Instrument für den Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Sie halten klar fest, welche Löhne nicht unterschritten werden dürfen. Je grösser die Abdeckung mit allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen, desto stärker ist der Lohnschutz. Es braucht deshalb eine Anpassung der Arbeitgeberquoten, damit die Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen erhalten bleibt und in Zukunft erweitert werden kann.
- Zur Kompensation der Verschlechterungen beim Lohnschutz braucht es wirksame neue Instrumente, die das bisherige Schutzniveau sicherstellen.
- In Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge braucht es bei wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietungen eine gesetzliche Pflicht zum Erlass von Normalarbeitsverträgen.
- Es braucht ein klares Bekenntnis der Arbeitgeberseite für eine starke Sozialpartnerschaft.