

Medienkonferenz vom 4. Februar 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Neue flankierende Massnahmen gefährden die Flexibilität des Arbeitsmarkts

Pierre-André Michoud, Mitglied Vorstandsausschuss Schweizerischer Arbeitgeberverband

Bekanntlich gab die Schweizerische Nationalbank vor gut einem Jahr den Mindestkurs zum Euro auf, was eine schlagartige und massive Aufwertung des Frankens zur Folge hatte. Mittlerweile sind die Folgen für die hiesige Wirtschaft deutlich sichtbar geworden. Als wäre dem nicht genug, wurden im Verlauf des letzten Jahres weitere Eingriffe in den Schweizer Arbeitsmarkt lanciert. Man denke an Quotenforderungen, staatliche Lohnkontrollen oder einen weiteren materiellen Ausbau der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. All diese gewerkschaftlichen Begehrlichkeiten würden die wegen des Frankenschocks besonders geforderte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft nochmals empfindlich schwächen und die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber und ihre Unternehmen weiter verschlechtern.

Lassen Sie mich nun ausführlicher auf eine derzeit besonders virulente Bedrohung für den liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt zu sprechen kommen: den Ausbau der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM). Die bisherigen Massnahmen haben sich in der Vergangenheit bewährt, um Fälle der Missachtung der schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ausländische oder Schweizer Arbeitgeber entweder zu verhindern oder erfolgreich zu bekämpfen. Das zeigen beispielsweise die jährlichen Kontrollergebnisse der Vollzugsorgane, die das Staatssekretariat für Wirtschaft jeweils im sogenannten FlaM-Bericht veröffentlicht. Die FlaM haben deshalb weiterhin ihre Berechtigung, unter der Voraussetzung – und davon gehen die Arbeitgeber aus –, dass die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU Bestand hat.

Keinen begründbaren Bedarf gibt es hingegen für zusätzliche flankierende Massnahmen. Allzu gerne pflegen die Gewerkschaften eine Empörung-Rhetorik und bemühen öffentlichkeitswirksame Begriffe wie «Missbrauch» und «Lohndumping». Damit schüren sie in der Bevölkerung latent vorhandene Befürchtungen, ausländische Arbeitskräfte würden das bestehende Schutzniveau unterlaufen und dadurch inländische Arbeitskräfte verdrängen. Die Realität spricht jedoch eine andere Sprache. So zeigt zum Beispiel eine Studie der Universität der italienischen Schweiz zu den Auswirkungen des Grenzgängeraufkommens auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit im Tessin: Selbst in einem Grenzkanton sind Befürchtungen unbegründet, Schweizer Erwerbstätige würden systematisch durch ausländische Arbeitskräfte ersetzt. Vielmehr ist es gemäss den Studienautoren so, dass die Tessiner Unternehmen hauptsächlich deshalb ausländische Arbeitskräfte anstellen, weil sie den gesuchten Qualifikationen besser entsprechen beziehungsweise weil diese Qualifikationen im Tessin nicht verfügbar sind. Der Bund muss mit Informationskampagnen den falschen Vorstellungen in der Bevölkerung entgegentreten und diese über die tatsächlichen Verhältnisse aufklären.

Zusätzliche flankierende Massnahmen stiessen denn auch – abgesehen von einer Bussenerhöhung für fehlbare Arbeitgeber, die auch der Schweizerische Arbeitgeberverband mitträgt – bereits in früheren Vernehmlassungen auf Ablehnung. Auch die grosse Mehrheit der Westschweizer Wirtschaftsverbände spricht sich gegen diese Massnahmen aus. Solche Massnahmen kämen einer weiteren Regulierung des Arbeitsmarkts gleich, die in keinem Verhältnis steht zum Ausmass der damit zu bekämpfenden Missbrauchsfälle.

Gleiches gilt auch für den von Arbeitnehmerseite unlängst geforderten flächendeckenden Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte. Anhand dieses Beispiels lässt sich wunderbar aufzeigen, wie die Gewerkschaften mit ihrem Ruf nach weitergehendem Schutz letztlich ihrer eigenen Klientel einen Bärendienst erweisen, in diesem Fall den älteren Stellensuchenden. Denn für den Arbeitgeber stellt es ein erhöhtes Risiko dar, eine Person einzustellen, die er in der Not nicht entlassen könnte. Natürlich ist das ein Schritt, den kein Unternehmer gerne tut. Wenn aber plötzlich unvorhersehbare Schwierigkeiten auf das Unternehmen zukommen – das beste Beispiel ist der Frankenschock vor gut einem Jahr – oder ein Angestellter trotz mehrfacher Intervention die geforderte Leistung nicht erbringt, muss der Arbeitgeber reagieren können. Ansonsten gerät er unter Umständen in existenzielle Nöte, was im schlimmsten Fall sämtliche seiner Arbeitsplätze kostet.

Ein materieller Ausbau der FlaM lässt sich weder qualitativ noch quantitativ rechtfertigen: Es ist unklar, inwiefern die geforderten Instrumente sich überhaupt zur Bekämpfung zuwanderungsabhängiger, missbräuchlicher und wiederholter Lohnunterbietungen eignen. Es fehlt aber auch die Gewissheit über die tatsächliche Anzahl relevanter Missbrauchsfälle. Neue Massnahmen dürfen nicht bloss um ihrer selbst willen eingeführt werden. Stattdessen muss das bestehende Instrumentarium im Vollzug verbessert werden. Das bedeutet, die Kontrollorgane zu professionalisieren und die geltenden Vorschriften noch konsequenter anzuwenden. Damit können zum einen Missbräuche effizient verhindert bzw. bekämpft werden. Zum anderen stellen wir mit einem sinnvollen Schutzniveau ohne unnötige zusätzliche Kontrollen die Weichen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft, die auch in Zukunft in der Lage ist, attraktive Arbeitsplätze mit optimalen Arbeitsbedingungen anzubieten.