

# Lohndumping – Herausforderung der EU-Osterweiterung

**Skepsis** Der freie Personenverkehr zwischen der Schweiz und der Europäischen Union ist am 1. Juni 2002 in Kraft getreten. Mit der neuerlichen EU-Erweiterung steigt nun die Angst vor billigen Arbeitskräften aus dem Osten.

TEXT: JACQUELINE ZESIGER

Die Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen und Zypern sowie die Slowakei und Slowenien traten diesen Mai ihre EU-Mitgliedschaft an. Den neu dazutretenden Ländern wird eine zusätzliche Periode von flankierenden Massnahmen zugetragen. Gerade in den Ländern Osteuropas ist eine Aufbruchstimmung zu verzeichnen. Der Eintritt in den europäischen Arbeitsmarkt kommt gerade zur richtigen Zeit. Viele stellen sich die Frage, ob wir in der Schweiz nun grössere Konkurrenz bei Stellenbewerbungen verzeichnen.

Die Angst, dass Ausländer in Massen in die Schweiz ziehen, ist unbegründet. Die Schweiz hat momentan selber mit zahllosen gut qualifizierten Arbeitslosen zu kämpfen. Wenn keine Stellen da sind, sind auch weniger Neuzuzüger zu verzeichnen. Erfahrungsgemäss entsteht Arbeitsmigration insbesondere in hochkonjunkturellen Zeiten. Das heisst nicht, dass in speziellen Berufssparten kein Mangel an hoch qualifizierten Spezialisten herrscht. Der Druck auf den Arbeitsmarkt ist gering, aber feststellbar, da weiterhin erfahrene Berufsleute aus dem Ausland rekrutiert werden müssen.

**Klärend ist das Gespräch** mit Frau Christa Sigg, Rechtsanwältin Angestellte Schweiz, VSAM (Verband Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie): Wer in jüngster Zeit von Lohndumping spricht, meint dies im Zusammenhang mit den flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Verträgen. Auch die Maschinenindustrie hat die Rechtsentwicklung angepasst und per 1. Januar 2004 einen neuen Artikel bezüglich Lohndumping in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aufgenommen. Seit 1. Juni 2004 gilt der so genannte Inländervorrang nicht mehr. Das bedeutet, dass die Ämter für Arbeit und Wirtschaft, um eine Arbeitsbewilligung zu erteilen, fortan keine Kontrolle mehr durchführen müssen, ob die schweizerischen Arbeits- und Lohnbedingungen in einem Vertrag mit einem EU-Bürger eingehalten sind. Damit es nun nicht zum befürchteten Lohndumping kommt, setzen der Bund und sämtliche Kantone seit dem 1. Juni 2004 tripartite Kommissionen ein, die über die Einhaltung der Arbeits- und Lohn-



«DIE MASCHINENINDUSTRIE HAT EIN EIGENES VERFAHREN ZUM LOHNDUMPING IN DEN GAV AUFGENOMMEN»

Jacqueline Zesiger

bedingungen wachen. Die Maschinenindustrie hat sich selbst organisiert, indem sie ein eigenes Verfahren zum Lohndumping in den GAV aufgenommen hat.

Christa Sigg weiter: «Missbrauch kann unter anderem vorliegen, wenn ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billigerer Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen, und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe wie wirtschaftliche Schwierigkeiten gerechtfertigt ist. Missbrauch kann zudem vorliegen, wenn ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt.» Ob Missbrauch vorliegt, bestimmen folgende drei Kriterien:

■ Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-Raum.

■ Im Ergebnis wurden tiefere Löhne bezahlt.

■ Die tieferen Löhne dürfen nicht objektiv gerechtfertigt sein.

**Als Kontrollorgane** sind einerseits die Paritätische Kommission, die aus Vertretern der Verbände besteht, und andererseits die einzelnen Arbeitnehmervertretungen zuständig. Primärer Ansprechpartner ist jedoch fast immer die Arbeitnehmervertretung. Die Arbeitnehmervertretung (ANV) wird seitens der Vertragsparteien, einer tripartiten Kommission oder Arbeitnehmender über mögliche Missbräuche informiert oder stellt diese selbst fest. Diese Information leitet sie sodann an die Paritätische Kommission weiter. Zusammen mit der Geschäftsleitung untersucht die ANV den Sachverhalt und zieht zusätzliche Informationen, Unterlagen und Statistiken bezüglich der Löhne bei. Unter Umständen treffen sie geeignete Korrekturmassnahmen, die sie ebenfalls kontrollieren. Wird keine Einigung zwischen der ANV und der Geschäfts-

leitung erzielt, können beide Parteien an die Paritätische Kommission gelangen, welche den Parteien einen Vergleichsvorschlag unterbreitet. Wird kein Schiedsgericht angerufen, gilt der Vergleichsvorschlag der Paritätischen Kommission. Abschliessend kontrolliert die Paritätische Kommission auch die Umsetzung des Entscheides vom Schiedsgericht oder des Vergleichsvorschlages. Mit der Einführung dieses Lohndumpingartikels erhoffen sich die Sozialpartner der MEM-Industrie (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) eine schnelle Feststellung von möglichem Lohndumping sowie ein rasches Eingreifen und die Verhinderung von Lohndumping.

**Europäische Gewerkschaften sind im Wirtschaftsleben** viel stärker positioniert und haben dadurch eine andere Gewichtung und Akzeptanz in der Gesellschaft als die Gewerkschaften in der Schweiz. Die Gewerkschaftsvertreter in der EU brauchen keinen Arbeitsplatzverlust zu befürchten, wohingegen die

schweizerischen Arbeitnehmenden, welche einem Verband oder einer Gewerkschaft angehören, keinen speziellen Kündigungsschutz geniessen. Jeder Arbeitnehmende überlegt zweimal, ob er sich gegen etwas wehren soll, weil er befürchtet, dadurch möglicherweise seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Im Benchmarkvergleich kommt eine Kündigung, etwa nach deutschem Recht, den Arbeitgeber massiv teurer zu stehen als nach schweizerischem Recht. In der Schweiz besteht bei einer Produktionsschliessung beispielsweise keine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers, einen Sozialplan zu finanzieren. VSAM kann etliche Beispiele anfügen, wo schweizerische Produktionsstätten zu Gunsten einer Produktionsstätte in Deutschland oder Frankreich geschlossen oder verkleinert wurden. Das HRM könnte aktiver mit der gewählten Arbeitnehmervertretung zusammenarbeiten. Gute Reglemente und Transparenz äussern sich in zufriedenen Angestellten, was sich wiederum sehr positiv auf das Unternehmen auswirkt.

**Jürg Frey vom Amt Arbeitsbewilligungen der Stadt Zürich** kann von anonymen Briefen mit allgemeinen Klagen und Hinweisen, wie in Betrieben die schlechte Konjunktur indirekt auf

## «DIE ANGST, DASS AUSLÄNDER IN MASSEN IN DIE SCHWEIZ ZIEHEN, IST UNBEGRÜNDET»

Jacqueline Zesiger

die Belegschaft umgewälzt wird, erzählen. Er empfiehlt «die Umgangskultur zu überprüfen». Mit der Migration oder Öffnung der Grenzen hat die Arbeitsmarktsituation weniger zu tun. Sie ist vielmehr konjunkturell bedingt und nicht dem freien Personenverkehr zuzuordnen. Eine Lohnkorrektur von bis zu 30 Prozent tieferen Beträgen ist zu verzeichnen.

Lohndumping kann nur bescheiden – wenn überhaupt – in einem Grossunternehmen Einzug halten. Die Salärbandbreiten sind festgesetzt, und danach richtet sich der Arbeitsvertrag. In Wirtschaftszweigen im Bereich des Bauhaupt- und Baunebengewerbes, des Gast- und Reinigungsgewerbes sowie des Überwachungs- und Sicherheitsdienstes besteht erfahrungsgemäss eher die Gefahr von Lohndumping und der Umgehung von zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften. Jürg Frey stellt weiter fest: «Risikoüberwälzungen auf Arbeitnehmer finden statt, indem

tiefe Basissaläre und Provisionen festgelegt werden oder Arbeit auf Abruf eingeführt wird.» Auf die Frage, was sich in einer solchen Situation empfiehlt, erklärt er: «Arbeitnehmerorganisationen sind jetzt gefordert und sollten in diese Entwicklungsspirale eingreifen.» An Arbeitnehmerorganisationen liegt es jetzt, Ansätze und Arbeitskulturen zu überprüfen und sich gleichzeitig stärker in Gesamtarbeitsverträge und ihre Folgewirkungen einzubinden.

**Noch ist Deutschland das Haupteinwanderungsland.** Familienzusammenführungen von ehemaligen Saisoniers haben durch das Nachholbedürfnis zugenommen (den Saisonierstatus gibt es nicht mehr). Das neue schweizerische Ausländerrecht, die Asylrevision sowie das Schengen/

Dublin-Abkommen stecken in der späten Pubertätsphase. Integration ist nicht nur ein Modewort, sondern muss gelebt werden. Überall in der Ausländerpolitik sind Bestrebungen da, den weltweit steigenden Migrationsdruck zu meistern und Lösungen zu finden. Neu im Vergleich zu der seit jeher bestehenden Migration kommen unterschiedliche Kulturkreise hinzu, das heisst Menschen aus immer fernerer Ländern. Integration versteht sich als gegenseitiger Prozess, an dem die inländische und die ausländische Bevölkerung beteiligt sind. Ein einzelner Staat kann die damit verbundenen Problematiken nicht lösen. Gradmesser des innerkulturellen Verhaltens eines Staates zeigt sich an der Art und Weise, wie Ausländer integriert werden. ■

### ZUR PERSON

**Jacqueline Zesiger** ist Geschäftsführerin der govAccess GmbH, einem Kompetenz-Zentrum für internationales Human Resources Management in Zürich und Wald (AR).

**Kontakt:**  
www.govaccess.ch  
j.zesiger@govaccess.ch

