



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

N'existe qu'en allemand

Point de Presse des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB
Bern, 6. November 2023

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia

Stand Europa-Dossier: Lohnschutz nicht gesichert

Der Lohnschutz ist und muss zentral bleiben. Löhne und Arbeitsbedingungen, die verbindlich vereinbart werden, müssen auch durchgesetzt werden können.

Wie eben ausgeführt, sind wir über die Entwicklung der Diskussionen zum Europa-Dossier sehr besorgt. Es zeichnet sich ab, dass das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» fällt. Es droht einerseits im Grundsatz verwässert zu werden. Und andererseits sind die Kontrollen in Frage gestellt, die es braucht, um es in der Praxis durchzusetzen. Das Versprechen, das wir alle abgegeben haben, dass in der Schweiz weiterhin «Schweizer Löhne» gelten werden, kann dann nicht mehr einhalten werden.

Die sozialen Konsequenzen wären gravierend. Ich möchte das Ausmass des drohenden Dumpings an zwei Beispielen aufzeigen.

Lohndumping-Fall in Basel: Arbeitnehmende um 739'000 Franken betrogen

Am Freitag hat die KMU-Zeitung «Standpunkt der Wirtschaft» einen krassen Dumping Fall in Pratteln publik gemacht. Auf der Baustelle der ehemaligen Industrie-Anlage Rohner hat die Basler Hiag Immobilien Holding AG über einen holländischen Anbieter zwischen 2020 und 2021 mehrere Subunternehmen für den Rückbau der Anlage beauftragt. Rund 90 Arbeiter:innen aus Polen, Lettland und Litauen haben statt ca. 27 Franken durchschnittlich nur 9 Franken pro Stunde – einzelne gar nur 5 Franken pro Stunde – verdient. Auch die Maximalarbeitszeiten sind massiv überschritten worden. Insgesamt sind die Arbeitnehmenden mutmasslich um 739'000 Franken betrogen worden.

Die Kantone sowie von ihnen beauftragte Kontrollorgane müssen die Möglichkeit haben, in krassen Fällen Arbeitsunterbrechungen anzuordnen. So hätte eine gute Chance bestanden, die Lohnverstösse damals zu bereinigen. Jetzt werden zwar Jahre später die Verfehlungen bestätigt, die fehlbaren Firmen sind aber längst schon über alle Berge und die Durchsetzung der Forderung ist ungewiss.

Der Fall zeigt:

1. Es braucht dringend wirksame FlaM, um die Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu schützen.
2. Die bestehenden FlaM sind kein «Nice-to-have», ohne das es auch ginge. Im Gegenteil: in vielen Fällen greifen sie immer noch zu wenig.
3. Die FlaM müssten weiter ausgebaut und sicher nicht abgebaut werden. In solch krassen Fällen sind Arbeitsunterbrüche nötig. Ebenso braucht es eine Bauherrenhaftung

Bezahlung von Schweizer Spesen durch Entsendebetriebe in Frage gestellt

Die EU stellt aktuell die Schweizer Spesenregelung in Frage. Die drohende Verschlechterung der Spesenregelung hätte eine massive Diskriminierung aller entsandten Arbeitnehmenden zur Folge. Sie müssten auf einen erheblichen Teil ihrer heute geltenden Lohnansprüche verzichten. Dies würde auch auf Kosten der in der Schweiz ansässigen Firmen und Arbeitnehmenden gehen, die einen klaren Wettbewerbsnachteil hätten.

Auch hier möchte ich sehr konkret werden, um zu veranschaulichen, dass es nicht um «Peanuts» geht und die praktischen Auswirkungen sichtbar zu machen.

Nehmen wir zuerst die Essens- und Transportspesen: Ein Arbeitnehmender isst einen Monat lang auswärts (21 Tage) am Mittag und fährt pro Woche 200km mit dem Privatwagen.

Rechnen wir das gemäss GAV des Bauhauptgewerbe, den LMV durch:
Fr. 336 Mittagsspesen pro Monat und Fr. 560 Autospesen (800kmx.-79). Das sind 900 Franken pro Monat.

Gemäss anderen GAV z.B.

- GAV Untertagebau sind es total Fr. 1920 pro Monat
- GAV Gebäudehülle: Fr. 1253
- GAV Holzbau: Fr. 2661

Dazu kommen die **Unterkunftsspesen**. Hier sind die realen Kosten geschuldet oder die Verpflichtung (z.B. im Anhang GAV Untertagebau), dass der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung stellen muss. Gemäss Seco-Weisung zum internationalen Lohnvergleich ist eine Übernachtung inklusive Frühstück Fr. 150 und ein Nachtessen Fr. 20. Wenn wir das für 21 Tage rechnen, dann wären es 3570 Franken.

Kurz: Es geht um sehr substanzielle Beträge und nicht um «Peanuts». Es geht um Wettbewerbsverzerrung. Und es geht darum, die Ausbeutung von entsandten Arbeitnehmenden zu verhindern, die sich hier in der Schweiz oft in sehr prekären Verhältnissen durchschlagen müssen. Wir wollen keine Rückkehr der Verhältnisse aus den Zeiten der Saisonier-Statute.

Politischen Rückschlag verhindern

Die drohenden sozialen Verwerfungen sind für die Arbeitnehmenden in diesem Land und für uns Gewerkschaften inakzeptabel. Und die politischen Schäden eines solchen Dammbrochs wären immens. Zur Erinnerung: Seit vierzig Jahren haben die Stimmberechtigten europapolitische Vorlagen immer dann angenommen, wenn sie mit einer Verbesserung der flankierenden Massnahmen verbunden waren. Ohne Verbesserung des Lohnschutzes gab es immer Rückschläge: so 1992 bei der EWR-Abstimmung und 2014 bei der Masseneinwanderungs-Initiative.

Wir Gewerkschaften stehen ein für die Personenfreizügigkeit, für die Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden unabhängig von ihrer Herkunft, weil nur **gleiche Rechte** für alle auch **starke Rechte** für alle sind. Das ist nur mit wirksamen flankierenden Massnahmen für den Lohnschutz möglich. Wir brauchen sie, um das Versprechen einzuhalten, dass «in der Schweiz Schweizer Löhne gelten».