

**NEIN! ZUR KÜNDIGUNGS-
INITIATIVE**

**AM 27. SEPTEMBER: GUTE JOBS
UND LÖHNE VERTEIDIGEN!**



www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

ARGUMENTARIUM GEGEN DIE SVP-KÜNDIGUNGSINITIATIVE

Einleitung

Die Kündigungsinitiative schadet den Arbeitnehmenden in der Schweiz. Weil sie den Lohnschutz in Frage stellt. Weil sie zu prekären Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen führt. Und weil sie die Schweiz isoliert, indem sie die Bilateralen Verträge kündigt. Nichts von alledem trägt zur Lösung der realen Probleme in der Schweiz bei; wie beispielsweise die ungenügenden Einkommen, die Kaufkraftprobleme oder die teilweise schlechten Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil: Die Kündigungsinitiative verschärft die Probleme, zumal die Arbeitslosigkeit aufgrund der Corona-Krise bereits gestiegen ist. Im Interesse aller Arbeitnehmenden braucht es deshalb ein klares NEIN zur Kündigungsinitiative der SVP.

Die Einführung der Bilateralen Verträge hat den Arbeitnehmenden in der Schweiz spürbare Verbesserungen gebracht. Dank den Flankierenden Massnahmen werden die Löhne und die Arbeitsbedingungen systematisch durch die Sozialpartner kontrolliert, in Schweizer und in ausländischen Firmen. Die Dumpingfirmen unter den Arbeitgebern werden nicht nur gebüsst, sondern sie werden auch aufgefordert, geschuldete Löhne nachzuzahlen. In Branchen mit Lohndruck können Bund und Kantone Mindestlöhne einführen. Und es gibt mehr Gesamtarbeitsverträge, was den Schutz vor Dumping und Missbräuchen zusätzlich verbessert. Diese Instrumente dürfen keinesfalls geschwächt werden, wie es die InitiantInnen wollen, sondern müssen im Gegenteil heute mehr denn je gestärkt werden.

Ein Ja zur SVP-Kündigungsinitiative würde den Lohnschutz in der Schweiz – den wirksamsten in ganz Europa - stark gefährden. Sie würde den Bilateralen Verträgen mit unserem bedeutendsten Handelspartner ein Ende setzen. Der Verkauf unserer Qualitätsprodukte in die EU wäre dadurch erschwert. Und die Schweiz würde von der internationalen Zusammenarbeit in wichtigen Bereichen wie der Forschung oder der Bildung abgekoppelt. Die Initiative würde nur Verlierer kennen.

Es gibt noch viel zu tun, damit es den Berufstätigen in der Schweiz besser geht. Die Gewerkschaften haben sich erfolgreich dafür eingesetzt, damit die Schweiz scharfe Flankierende Massnahmen einführt. Und sie kämpfen weiter – für mehr Gesamtarbeitsverträge, bessere Löhne, mehr und wirksamere Kontrollen.

Die Kündigungsinitiative ist eine wichtige Weichenstellung. Wollen wir den Bilateralen Weg mit wirksamen Flankierenden Massnahmen weiterführen und weiterentwickeln, damit der Wohlstand allen zugutekommt? Oder wollen wir die Schweiz isolieren, den Lohnschutz empfindlich schwächen und die Löhne unter Druck setzen? Unsere Antwort ist klar: Wir wollen gute Jobs und Löhne verteidigen. Wir sagen NEIN zur Kündigungsinitiative am 27. September.

Das Wichtigste in Kürze: Drei Gründe für ein Nein

1. Nein zu einem Frontalangriff auf den Lohnschutz

Schweizer Löhne für jede Arbeit, die in der Schweiz geleistet wird, ob von Ausländerinnen oder Schweizern, in einem schweizerischen oder ausländischen Unternehmen: Dies ist das zentrale Ziel der Flankierenden Massnahmen. Um sie durchzusetzen und Missbräuche zu bekämpfen, sind jedoch wirksame Durchführungs-, Kontroll- und Sanktionsmechanismen erforderlich. Dies haben die Gewerkschaften gefordert und erfolgreich durchgesetzt.

Als Folge davon hat die Schweiz heute das am weitesten entwickelte Lohnschutzsystem in Europa! Dank der Gesamtarbeitsverträge, der Normalarbeitsverträge und der guten Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und mit den zuständigen Behörden funktioniert dieses System und passt sich den Veränderungen in der Arbeitswelt an. Eine Annahme der Kündigungsinitiative würde zu einer sehr deutlichen Schwächung der Flankierenden Massnahmen führen und die bewährten Prozesse gefährden. Dies ist im Übrigen die ausdrückliche Absicht der InitiantInnen. Die Werk tätigen würden die Folgen sofort auf ihren Lohnzetteln sehen.

2. Nein zur Wiedereinführung von Kontingenten und prekärem Aufenthaltsstatus

Die Initiative würde uns in die Zeit zurückversetzen, als in der Schweiz beschäftigte ausländische Arbeitnehmende praktisch keine Rechte hatten. So könnten sie beispielsweise weder ihre Familien mitnehmen noch den Arbeitgeber wechseln, ohne Gefahr zu laufen, die Aufenthaltsbewilligung zu verlieren. Saisoniers, die nur für eine begrenzte Anzahl von Monaten pro Jahr im Land bleiben konnten, waren den Unternehmen, die sie einstellten, ausgeliefert.

Die Auswirkungen einer solchen Politik waren in der Schweiz deutlich zu spüren: Saisoniers wurden schlechter bezahlt als landesüblich und hatten keinen Anreiz, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Sie wurden von den Arbeitgebern schlicht als billige Arbeitskräfte ausgenutzt, was auch den Druck auf alle Arbeitnehmenden erhöhte. Die Rückkehr zu einem solchen System, wie es die InitiantInnen gefordert haben, wäre unmenschlich und würde Lohndumping Tür und Tor öffnen.

3. Nein zum Ende der bilateralen Abkommen, die unsere Beziehung zur EU regeln

Für die Schweiz mit ihrer Lage im Herzen Europas war es schon immer wichtig, gute Beziehungen zu ihren Nachbarn unterhalten zu können. Konkret bedeutete dies den Abschluss bilateraler Abkommen mit der Europäischen Union.

Indem sie den Export unserer Produkte und Dienstleistungen ermöglichen, garantieren sie gute Arbeitsplätze und gute Löhne im Land. Die auf ausländische Märkte ausgerichteten Branchen brauchen Stabilität, um sich von der Krise erholen zu können, und keine Experimente. Wenn diese Branche wieder anziehen, profitieren alle anderen Wirtschaftssektoren. Darüber hinaus müssen beispielsweise junge Menschen in Ausbildung wieder stärker von Auslandsaufenthalten und -austauschen profitieren können, statt ihrer endgültig beraubt zu werden. Der hohe Standard unserer Forschungseinrichtungen beruht auch auf unserer Einbindung in europäische Programme. Das Risiko einer Kündigung der bilateralen Abkommen einzugehen, wie es die Initiative vorsieht, ist daher unverantwortlich und wird keines der dringenden Probleme lösen, mit denen die Bevölkerung heute konfrontiert ist.

Nein zu jeglicher Schwächung des Lohnschutzes

Die Kombination aus Personenfreizügigkeit und Lohnschutzmassnahmen hat wichtige Fortschritte gebracht. Damit hat die Schweiz endlich effiziente Mittel zur Bekämpfung von Missbräuchen auf dem Arbeitsmarkt bekommen. Die Corona-Krise und der mit ihr einhergehende Anstieg der Arbeitslosigkeit machen dieses einzigartige Schutzkonzept nur noch zwingender nötig.

Kontrollen und Sanktionen gegen betrügerische Arbeitgeber

In der Schweiz sind die Arbeitsmarktkontrolleure seit etwa 20 Jahren für die Kontrolle der korrekten Lohnzahlung durch die Arbeitgeber und für die Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständig. Dies ist ein historisches Novum in unserem Land, das oft unterschätzt wird. Im Jahr 2018 wurden in der Schweiz die Arbeitsbedingungen und Löhne von fast 170'000 Personen kontrolliert. Die Inspektionen und Kontrollen werden in den Kantonen vor Ort von Organisationen durchgeführt, die mit der Realität der Arbeitswelt vertraut sind. Darüber hinaus verhindert die Solidarhaftung, dass Firmen mit Subunternehmerketten versuchen, Lohndumping zu verbergen.

Darüber hinaus werden jährlich 40'000 Unternehmen kontrolliert. Diese Kontrollen führen in 5'000 Fällen zu Lohnerhöhungen! Sie haben auch eine präventive Wirkung: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie kontrolliert werden, hält die Arbeitgeber davon ab, ihre Mitarbeiter auszubeuten.

Schliesslich wurde die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Offizielle Lohnrechner ermöglichen es zu überprüfen, ob die Lohnhöhe branchenüblich und GAV-konform ist, zum Beispiel unter www.lohnrechner.ch.

Gesamtarbeitsverträge auf dem Vormarsch

Die erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen ist eine Erfolgsgeschichte der Sozialpartnerschaft in der Schweiz. Es wurden GAV in neuen Branchen in Kraft gesetzt, in denen prekäre Arbeit und niedrige Löhne vorherrschen, wie z.B. Temporärarbeit, Reinigung oder Sicherheit. In Sektoren und Berufen, in denen die Löhne unter Druck stehen, können Bund und Kantone obligatorische Mindestlöhne einführen. Davon profitieren zum Beispiel die Beschäftigten in der Hauswirtschaft, aber auch die VerkäuferInnen.

Heute untersteht jedeR zweite Arbeitnehmende in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag. Dies bedeutet mehr Lohn, mehr Ferien und bessere Rechte. Die Möglichkeit der Einführung von Mindestlöhnen in von Dumping bedrohten Branchen abzuschaffen und die Kontrollmechanismen zu zerstören, wie es die Initiative will: all dies gefährdet die Arbeitsbedingungen von Hunderttausenden von Menschen.

Der freie Personenverkehr gibt allen die gleichen Rechte.

Arbeitnehmenden mit einem Vertrag in der Schweiz kann eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Anders als unter dem alten Kontingentsystem sind sie nicht mehr dauerhaft in einer schwachen Position gegenüber den Arbeitgebern und können ihre Rechte besser durchsetzen.

Die Schweizer Wirtschaft hat schon immer Personal von ausserhalb der Landesgrenzen rekrutiert. Mit der Personenfreizügigkeit können Arbeitgeber Arbeitnehmende, die durch einen prekären Aufenthaltsstatus geschwächt sind, nicht mehr ausbeuten. Das ist ein klarer Fortschritt.

Dank dem autonomen Schweizer Lohnschutz und der Transparenz, die über die Lohnhöhe in den verschiedenen Branchen erreicht wurde, können Arbeitnehmende aus der Europäischen Union mit ihren KollegInnen gegen Dumping kämpfen. Der prekäre Aufenthaltsstatus kann nicht mehr dazu genutzt werden, die Löhne zu drücken oder Menschen in der Schattenwirtschaft arbeiten zu lassen. Dies kommt nicht nur den betroffenen Arbeitnehmenden zugute, sondern verhindert auch, dass die Arbeitgeber billige ausländische Arbeitskräfte zum Nachteil der in der Schweiz lebenden Menschen einsetzen.

In Zeiten von Krise und Arbeitslosigkeit gilt mehr denn je: den Lohnschutz ausbauen, statt ihn zu schwächen!

Lohndumping ist nicht die Schuld der Arbeitnehmenden, unabhängig davon, ob sie aus der Europäischen Union oder aus der Schweiz kommen. Es ist das Werk von Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden – oder Subunternehmer – unter Druck setzen. Es ist das Werk von Betrügern, die unlauteren Wettbewerb betreiben, indem sie sich nicht an die Schweizer Gesetze und Löhne halten.

In diesem Sinne fordern die Gewerkschaften

- Besserer Lohnschutz mit neuen GAV, die gute Standards garantieren, z.B. im Einzelhandel, in der Kinderbetreuung oder in der IT
- Härtere Sanktionen gegen betrügerische Arbeitgeber
- Verstärkung und Verbesserung der Kontrollen, insbesondere in einigen deutschsprachigen Kantonen, die heute schlechte Schüler sind.
- Besserer Kündigungsschutz für die Arbeitnehmenden

Das sind die Verbesserungen, welche die in der Schweiz arbeitenden Menschen brauchen. Nicht ein Ende der Freizügigkeit und ein Ende des Lohnschutzes und der Lohnkontrollen. Die Gewerkschaften werden diese Position mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln verteidigen.

Nein zu einem Angriff auf die bewährten Bilateralen

Für die Schweiz mit ihrer Lage im Herzen Europas war es schon immer wichtig, gute Beziehungen zu ihren Nachbarn unterhalten zu können. Konkret bedeutete dies den Abschluss bilateraler Abkommen mit der Europäischen Union. Indem sie den Export unserer Produkte und Dienstleistungen in ein Gebiet mit Hunderten von Millionen Einwohnern ermöglichen, garantieren sie gute Arbeitsplätze und gute Löhne im Land. Und dies gilt nicht nur für Arbeitsplätze direkt in den Exportbranchen: Weniger qualifizierte Arbeitsplätze in der Schweiz bedeuten auch weniger Kaufkraft und damit weniger Nachfrage nach allen Dienstleistungen. Die Corona-Krise hat die Konjunktur global geschwächt und damit auch die auf ausländische Märkte ausgerichteten Branchen. Das Schlimmste, was man nun tun könnte, wäre Instabilität zu verursachen. Im Gegenteil, nun müssen Jobs und Löhne in der Schweiz verteidigt und geschützt werden.

Darüber hinaus profitieren z.B. junge Menschen in Ausbildung von umfangreichen Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte und -austausche. Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die dies wünschen, können in der Europäischen Union arbeiten gehen. Der hohe Standard unserer Forschungseinrichtungen beruht auf unserer Einbindung in europäische Programme.

Die zentrale Frage ist, wie wir sicherstellen, dass die Früchte der guten Wirtschaftslage des Landes allen zugutekommen: Bilaterale Abkommen sollten unter der Bedingung unterstützt werden, dass Schweizer Arbeitnehmenden profitieren und dass die Löhne und Arbeitsbedingungen geschützt werden. Die Einführung und Weiterentwicklung von flankierenden Massnahmen bilden die Grundlage für diesen Schutz, auch wenn regelmässig neu entdeckte Lücken geschlossen werden müssen.

Vor allem müssen die Kaufkraft gestützt, die soziale Sicherheit und die Renten gestärkt und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das sind zurzeit die wirklichen Probleme – welche die Initiative nicht löst, sondern im Gegenteil noch verschlimmern würde.

Die Lügen der InitiantInnen entlarven

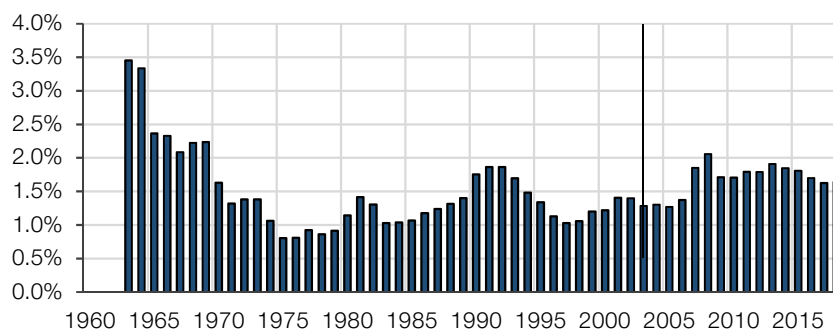
Der freie Personenverkehr ist nicht die Ursache für die Einwanderung

Der freie Personenverkehr hat keinen nachweisbaren Einfluss auf den Umfang der Einwanderung. Die Geschichte zeigt, dass die Dynamik der Schweizer Wirtschaft und nicht der gesetzliche Rahmen die Höhe der Einwanderung bestimmt.

Die Internationalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft haben in den meisten Ländern zu einer höheren Einwanderung geführt – unabhängig von der Personenfreizügigkeit. Dabei hat auch das Internet eine Rolle gespielt. Vor dem Jahr 2000 musste ein Arbeitgeber in einer ausländischen Zeitung inserieren, um Stellensuchende ausserhalb der Schweiz anzusprechen. Heute läuft die Stellensuche über das Internet. Die offenen Stellen sind fast weltweit sichtbar.

Die Bedeutung der Personenfreizügigkeit für die Migrationszahlen sollte deshalb nicht überschätzt werden. Zumal die Rekrutierung von Personal gestern und heute vor allem vom Arbeitskräftebedarf der Schweizer Firmen abhängt. Wenn die Konjunktur gut läuft und die Arbeitslosigkeit in der Schweiz tief ist, suchen die Firmen mehr Personal im Ausland. Das war auch im alten Kontingentsystem nicht anders, wie der spürbare Anstieg der Einwanderung in der Hochkonjunktur Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre zeigt.¹

Einwanderung: Anteil an der ständigen Wohnbevölkerung (in Prozent)



Quelle: SEM, BFS, eig. Berechnungen. 1963 bis 1969 Beschränkung auf Betriebsebene, ab 1970 nationale Kontingente, ab 2002 FZA. Daten 1963 bis 1982 mit BFS-Immigrationszahlen geschätzt.

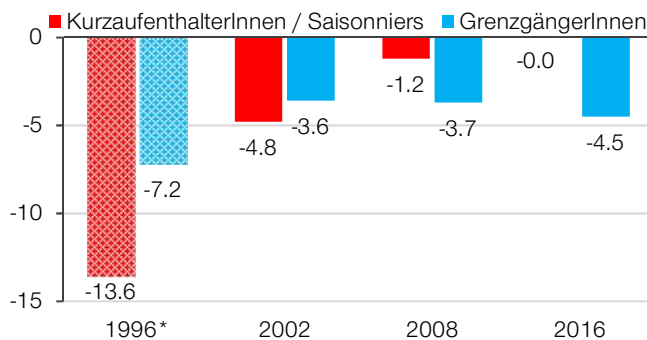
¹ Das sagt mittlerweile auch das Staatssekretariat für Migration: „Die Kontingente wurden stets der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst, eine Begrenzung der Zuwanderung gab es nicht“ (Mario Gattiker in der NZZ am Sonntag, 14.1.2018).

Personenfreizügigkeit und Flankierende Massnahmen verringern Dumpinggefahr bei Anstellungen in der Schweiz

Die Personenfreizügigkeit brachte den Arbeitnehmenden aus der EU bessere Aufenthaltsrechte. Sie können sich besser gegen Missbräuche wehren. Das menschenunwürdige Saisonierstatut wurde definitiv abgeschafft. Jahresaufenthalte wurden neu für fünf Jahre vergeben. Und die Schweiz führte die Flankierenden Massnahmen und die Kontrollen über deren Einhaltung ein. Diese Massnahmen haben das Dumpingproblem bei Anstellungen durch Schweizer Firmen verringert. Seit Einführung der Personenfreizügigkeit ist der Lohnanteil, der nicht durch Qualifikation und andere Eigenschaften erklärt werden kann, insbesondere bei KurzaufenthalterInnen, kleiner geworden.

Lohndumping: Statistisch nicht erklärbarer Lohnrückstand 1996 bis 2016²

(In Prozent gegenüber der SchweizerInnen und niedergelassenen AusländerInnen)



* Die Werte von 1996 dürften den Rückstand aufgrund einer etwas anderen Spezifikation leicht überschätzen.

Das Ziel der InitiantInnen ist schlicht und einfach die Abschaffung aller autonomen Lohnschutzmassnahmen sowie die Rückkehr zu einem System von Kontingenten und Saisoniers. Die Folgen sind bekannt, das hat die Vergangenheit bereits gezeigt: Der Lohndruck würde zunehmen und die Schwarzarbeit explodieren!

Die Personenfreizügigkeit betrifft die Arbeitnehmenden

Für ein Aufenthaltsrecht in der Schweiz braucht es einen Arbeitsvertrag. Es ist daher falsch zu behaupten, die Personenfreizügigkeit würde es jedem EU-Bürger, jeder EU-Bürgerin ermöglichen, hier Sozialleistungen zu erhalten.

² 2002 bis 2016 Seco Obervatoriumsbericht 2019, 1996: De Coulon, A. et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In: Wicker, H.-R. et al. (Hg.): Migration und die Schweiz, Seismo, Zürich.