

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Ressort Arbeitsmarktaufsicht
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 11.12.2014

Vernehmlassung

Bundesgesetz zur Optimierung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit.

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum Bundesgesetz zur Optimierung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit Stellung zu nehmen.

Einleitende Bemerkungen

Travail.Suisse hat sich immer für die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union ausgesprochen. Diese ist Bestandteil der Bilateralen Verträge, welche klare Regeln und geordnete Beziehungen mit unserem wichtigsten Handelspartner ermöglichen. Die enge wirtschaftliche Verflechtung mit unseren direkten Nachbarn ist für den Wohlstand und das Wachstum in der Schweiz unerlässlich. Ebenso unerlässlich sind aber auch flankierende Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Europa verfügt die Schweiz über ein hohes Lohnniveau und eine tiefe Arbeitslosigkeit. Nur mit den flankierenden Massnahmen zum FZA kann der für uns zentrale Grundsatz - in der Schweiz werden Schweizer Löhne bezahlt - garantiert werden. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf zur Optimierung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit entspricht weitestgehend dem Minimalkonsens aus der Arbeitsgruppe „Personenfreizügigkeit und Arbeitsmarktmassnahmen“. Zusammen mit den bereits umgesetzten oder geplanten Massnahmen im Vollzug (Professionalisierung der paritätischen Kommissionen, standardisierter Lohnrechner, Meldepflicht ab dem ersten Tag im Gartenbau...)

bringen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen durchaus eine Optimierung der flankierenden Massnahmen, reichen aber nicht aus, um Lohndumping wirksam zu bekämpfen und die Zustimmung der Bevölkerung zur Personenfreizügigkeit sicherzustellen.

Für Travail.Suisse ist klar, dass es eine konsequente Umsetzung der flankierenden Massnahmen sowie eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Instrumente braucht, um Lohndumping wirklich bekämpfen zu können. Dazu braucht es mehr verbindliche Mindestlöhne, die im Rahmen von Gesamt- und Normalarbeitsverträgen erlassen werden. Eine Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie ein „präventiver“ Erlass von Normalarbeitsverträgen bei absehbarem Missbrauch sind hier notwendig. Auch müssen die 2013 eingeführten Massnahmen zur Scheinselbständigkeit und zur Subunternehmerhaftung genau evaluiert und der Bedarf für weitere Anpassungen analysiert werden.

Bemerkungen zu den einzelnen Bereichen der Neuregelung

Definition der Voraussetzungen zur Verlängerung eines Normalarbeitsvertrages

Bis jetzt sind nur die Voraussetzungen für den Erlass eines Normalarbeitsvertrages gesetzlich geregelt. Für die Verlängerung eines NAV fehlen gesetzliche Bestimmungen. Bei enger Gesetzesauslegung würde dies bedeuten, dass ein befristeter NAV zuerst auslaufen müsste, um dann erneut die „wiederholte und missbräuchliche Unterbietung der orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne“ nachzuweisen, um den NAV erneut in Kraft zu setzen. Dass dies kein sinnvoller Prozess sein kann und im Gesetz eine Möglichkeit zur Verlängerung von Normalarbeitsverträgen geschaffen werden muss ist offensichtlich. **Travail.Suisse ist mit der Definition von Verlängerungsvoraussetzungen für einen Normalarbeitsvertrag einverstanden.**

Erweiterung der Bestimmungen, die der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zugänglich sind

Mit der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen können heute nur die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit gesichert werden, sowie die Vollzugskostenbeiträge bei allen der Allgemeinverbindlichkeit unterstellten Arbeitgebern erhoben werden. Ausserdem sind im Falle eines Verstosses die im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Sanktionen anwendbar. Wiederholt missbräuchliche Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen sind jedoch nicht allein auf die Einhaltung der Bestimmungen über die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit zurückzuführen, sondern auch auf die Nichteinhaltung anderer minimaler Arbeitsbedingungen. Neu sollen auch Bestimmungen in GAV über die Regelung der Arbeits- und Ruhezeit, der Ferien, der Pauschalbeträge für Spesenentschädigungen sowie zur Kautionspflicht erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden. **Travail.Suisse begrüsst die Erweiterung der Bestimmungen, die der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zugänglich sind.**

Zusätzliches Verfahren auf erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung

Im heutigen System hat einzig die tripartite Kommission die Kompetenz, mit Zustimmung der Vertragsparteien die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages zu beantragen. Mit der vorgeschlagenen Änderung soll ein zusätzliches Verfahren auf erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eingeführt werden. Neu sollen auch die Vertragsparteien selbst einen Antrag auf erleichterte AVE, direkt bei der zuständigen Behörde stellen können. Dabei muss der Nachweis erbracht werden, dass die üblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten wurden. Das zusätzliche Verfahren, soll im Vergleich mit dem bisherigen Verfahren schneller zu einer erleichterten AVE. Ein beschleunigtes Verfahren kann entscheidend sein, da die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung ein Instrument zur Bekämpfung von Lohnunterbietungen darstellt. Lohnunterbietungen können in einer Branche aber bereits innert kurzer Zeit beträchtlichen Schaden anrichten. **Travail.Suisse ist mit dem zusätzlichen Verfahren auf erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung einverstanden.**

Befristete und einmalige Weiterführung einer Allgemeinverbindlichkeit bei Nichterreichen des Arbeitgeberquorums (ordentliches Verfahren auf Allgemeinverbindlicherklärung)

Im heutigen System, wird bei der Verlängerung eines AVE GAV geprüft, ob das Arbeitgeberquorum nach wie vor erfüllt ist. Wird das Arbeitgeberquorum nicht mehr erreicht, fällt die AVE des GAV weg. Kann ein Beschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung nicht verlängert werden, hat dies zur Folge, dass nicht mehr alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche von minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen profitieren können und dass für die Arbeitgeber unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen gelten, je nachdem, ob sie Vertragspartei des GAV sind oder nicht.

Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung soll nun bei nichterfüllen des Arbeitgeberquorums eine einmalige Verlängerung der AVE für maximal 3 Jahre möglich werden. Damit soll die Gefahr eines sofortigen Wegfalls der AVE gelöst werden und eine Frist geschaffen werden, in welcher das Arbeitgeberquorum wieder erfüllt werden kann oder zumindest geprüft werden kann, ob eine AVE zumindest für einen Teil der Branche aufrechterhalten werden kann.

Aus Sicht von Travail.Suisse ist die vorgeschlagene Lösung unzureichend und führt nicht zu einer Lösung sondern lediglich zeitlichen Verschiebung des Problems. Die Gefahr, dass eine AVE aufgrund eines nicht mehr erreichten Arbeitgeberquorums wegfällt zeigt sich in etlichen Branchen (z.B. Carrossiergewerbe, Metallgewerbe, Isoliergewerbe, Plattenlegergewerbe, Reinigungsgewerbe Westschweiz und weiteren). Es droht eine Erosion des Schutzes der Löhne und Arbeitsbedingungen in etlichen Branchen. Für Travail.Suisse ist klar, dass die materiellen Voraussetzungen, welche für eine AVE erfüllt sein müssen äusserst streng sind. Am GAV müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber (Arbeitgeberquorum) und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer (Arbeitnehmerquorum), auf die der Geltungsbereich des GAV ausgedehnt werden soll, beteiligt sein. Die beteiligten Arbeitgeber müssen überdies mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen (Gemischtes Quorum). Für Travail.Suisse ist das Gemischte Quorum zentral und garantiert die Repräsentativität eines AVE GAV. Vom Arbeitnehmerquorum wird bereits heute oft abgewichen und das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) sieht vor, dass Berufsbildungsfonds in GAV auch dann allgemeinverbindlich erklärt werden können, wenn das Arbeitgeberquorum lediglich zu 30% erreicht wird. **Travail.Suisse akzeptiert die hier vorgeschlagene Möglichkeit zur einmaligen Verlänge-**

rung der AVE. Eine wirkliche Lösung des Problems kann allerdings nur mit einer Ausnahmemöglichkeit vom Arbeitgeberquorum in besonderen Umständen erreicht werden. Es besteht hier weiterhin grosser Handlungsbedarf.

Erhöhung der Obergrenze der Verwaltungssanktionen

Mit der heutigen Regelung können Entsendbetriebe, welche gegen die schweizerischen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen verstossen, mit einer Verwaltungssanktion bis zu einem Betrag von 5000 Franken bestraft werden. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung soll diese Obergrenze auf 30'000 Franken erhöht werden. Verstösse gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ausländische Dienstleistungserbringerinnen und –erbringer, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, können sich rasch auf eine beträchtliche Summe belaufen. Die heute existierenden verwaltungsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten sind zu tief und damit wenig geeignet die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu schützen. Für die Arbeitgeber kann es heute attraktiver sein, die Löhne und Arbeitsbedingungen zu unterbieten und eine Sanktion zu bezahlen, als die Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. **Für Travail.Suisse ist die Erhöhung der Obergrenze der Verwaltungssanktionen zwingend.**

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen



Martin Flügel
Präsident



Gabriel Fischer
Leiter Wirtschaftspolitik