

Die Kampagne „Löhne statt Grenzen schützen!“ Zum Rahmenvertrag Schweiz – EU

von Roland Erne

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – in der Schweiz garantieren die „Flankierenden Maßnahmen“ EU-Bürger/innen schweizerische Löhne. Mit dem EU-Schweiz-Rahmenabkommen droht jedoch eine markante Schwächung.

„Freiheit, Gleichheit und soziale Sicherheit setzen sich gegenseitig voraus. Darum darf das Prinzip «Gleiche Löhne für gleiche Arbeit am gleichen Ort» nicht verletzt werden. Die Personenfreizügigkeit mit der EU und starke Flankierende Maßnahmen (FlaM) gehören untrennbar zusammen. Sie stellen gemeinsam einen großen sozialen Fortschritt für die Schweiz dar. Prinzipien wie «Gleicher Lohn» nützen nur, wenn sie auch in der Praxis durchgesetzt werden. Auf europäischer Ebene klappt diesbezüglich eine große Lücke. Die schwache EU-Durchsetzungsrichtlinie zum Lohngleichheitsprinzip wird vom Europäischen Gerichtshof regelmäßig zuungunsten der Arbeitnehmenden ausgelegt. Für die Durchsetzung des Lohngleichheitsprinzips muss jedes Land entsprechend seinen konkreten Verhältnissen sorgen. In der Schweiz gibt es dafür die FlaM. Sie sind zwar nicht perfekt – aber nach Einschätzung des Europäischen Gewerkschaftsbundes dennoch vorbildlich. Denn gute Gesamtarbeitsverträge, mehr verbindliche Mindestlöhne und Kontrollen in jährlich 45 000 Firmen wirken: Fast ein Viertel der kontrollierten Firmen muss zu tiefe Löhne korrigieren. So haben die FlaM Lohndumping in Grenzen gehalten und ein Absacken der Tieflöhne verhindert. (...) Der vorliegende Vertragsentwurf zum Rahmenabkommen gibt nun aber dem «Marktzugang» und insbesondere den Interessen der Entsendebetriebe Vorrang. Konkret droht eine massive Reduktion der Zahl der Kontrollen insbesondere im Entsendebereich und bei den Scheinselbständigen; werden Kontrollen mit einer kürzeren Voranmeldezeit für Entsendebetriebe erschwert sind Kautionen und damit wirksame Bußen für die meisten fehlbaren Firmen nicht mehr zulässig werden Dienstleistungssperren sowie Sanktionen der paritätischen Kontrollorgane eingeschränkt.“

„Ja zu einem sozialen Europa, zur Personenfreizügigkeit und zu starken Arbeitnehmendenrechten!“ Aufruf vom 15.03.2019 mit bereits 1.946 europäischen Unterzeichnenden aus Wissenschaft, Kultur, Politik und Gewerkschaften.1

Recht haben und Recht bekommen ist nicht dasselbe

Auf Druck des Rottweiler CDU-Europaabgeordneten und internationalen Wirtschaftsadvokats Andreas Schwab verlangt die Kommission im Entwurf zum EU-CH-Rahmenabkommen eine markante Schwächung der flankierenden Maßnahmen gegen Lohndumping, obwohl diese EU-Bürgerinnen und -Bürgern schweizerische Löhne garantieren. Auf den ersten Blick ist dieser Konflikt kaum zu verstehen, gilt doch dank der revidierten EU-Entsenderichtlinie das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ ab 2020 nun auch in der EU. Doch am Arbeitsplatz ist Recht haben und Recht bekommen nicht dasselbe.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Recht bekommen durch individuelle Lohnklagen

Für liberale Juristen ist die Sache klar: Rechte werden durch Klagen durchgesetzt. Die Lohngleichheit für Mann und Frau wurde schon 1957 in den EU-Verträgen verankert. Seit 1996 gilt dieses Prinzip auch in der Schweiz. Dennoch wird es weder in der Schweiz noch in der EU durchgesetzt. Obwohl geschlechtsspezifische Lohnunterschiede weiterhin groß sind, kam es zwischen 1996 und 2007 nur zu einer Klage in Polen, 18 in Frankreich, 31 in Deutschland und 49 in der Schweiz² – u.a. weil viele Frauen aus Angst vor Repressalien darauf verzichten. Bei entsandten Beschäftigten, die den gleichen Lohn für gleiche Arbeit einklagen möchten, ist die Gefahr von Repressalien noch größer. In Norwegen konnten Bauarbeiter, die im Auftrag eines spanischen Subunternehmers für den „roten“ COOP arbeiteten, ausstehende Löhne erfolgreich einfordern. Nach ihrem Pyrrhussieg verloren sie jedoch ihre Arbeit.³ Zudem kommt es meistens gar nicht zu Klagen, weil lokale Arbeitsrichter den ausländischen Arbeitgebern ohne Firmensitz vor Ort kaum habhaft werden können. Lohngleichheit wird besser mit kollektiven Aktionen und Institutionen durchgesetzt.

Recht bekommen durch kollektive Aktionen und Kontrollen

Laut EU-Durchsetzungsrichtlinie sind wirksame Lohnschutzmaßnahmen aber nur zulässig, wenn diese verhältnismäßig sind. Laut dem Laval-Urteil des Europäischen Gerichtshofes kommen Streiks dafür kaum in Frage, da sie die Bewegungsfreiheit von Firmen im Binnenmarkt unverhältnismäßig einschränken würden. So lohnt sich für manche Interessen der Gang zur Justiz, z.B. für den schwedischen Arbeitgeberverband, der die Laval-Klage finanzierte. Demgegenüber sind die flankierenden Maßnahmen zum EU-CH-Freizügigkeitsabkommen von 1999 (FlaM) ein Beispiel dafür, wie Lohngleichheit sozialpartnerschaftlich durchgesetzt werden kann. Die flankierenden Maßnahmen haben entscheidend dazu beigetragen, dass die schweizerische Bevölkerung das Recht auf Personenfreizügigkeit von EU-Bürgerinnen und Bürgern in mehreren Volksabstimmungen bejahte – im Fall von Rumänien und Bulgarien sogar mit einer Volksmehrheit von 60 Prozent. Etwa 100 000 Beschäftigte pro Jahr profitieren direkt von FlaM-Kontrollen und Lohnnachzahlungen. Der schweizerische Lohnschutz ist besser als anderswo.⁴ Das war aber nicht immer so.

In Deutschland zum Beispiel kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn der Arbeitsvertrag gegen Gesetz oder Tarifvertrag verstößt. Solange fast alle Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsräten arbeiteten, wurden Löhne in der BRD besser geschützt als in der Schweiz. Heute arbeitet jedoch nur noch eine Minderheit in solchen Betrieben. Seit 2004 wurde zudem die Lohnpolitik durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und Hartz Reformen kommodifiziert. Deshalb sind Gewerkschaften immer weniger in der Lage, Löhne zu schützen. Des Weiteren tolerieren Betriebsräte unter Druck bisweilen sogar tiefere Löhne für entsandte Beschäftigte, um „ihre“ Firma wettbewerbsfähig zu machen.

Im Gegensatz dazu sind die FlaM überbetrieblich organisiert. Firmen haben ein direktes Interesse an Lohnkontrollen, da diese sie vor unlauterem Wettbewerb schützen. Umgekehrt profitieren entsandte Beschäftigte von den FlaM, weil diese es ihnen erlauben, anonym auf Lohnraub hinzuweisen. Die FlaM schützen Beschäftigte vor Rachekündigungen, denn die paritätischen Kommissionen können Lohnnachzahlungen erwirken, ohne dass die Betroffenen selbst vor Gericht gehen müssen. Dies ist jedoch nur dank der Kautionen möglich, die alle Arbeitgeber von entsandten Beschäftigten hinterlegen müssen. Doch genau dies will der vorliegende EU-CH-Rahmenvertrag künftig verbieten!

Kein nationaler, sondern ein sozialer Konflikt!

Es überrascht kaum, dass die FlaM Wirtschaftsliberalen nicht passt, die Beschäftigte gegeneinander in Konkurrenz setzen möchten. Beim Konflikt um die FlaM geht es – wie in den vergangenen EU-Referenden in Irland und Frankreich⁵ – nicht um einen nationalen, sondern um einen sozialen Konflikt: um die Kommodifizierung der Arbeit. Am 26. März 2019 gelang es den Liberalen und der Europäischen Volkspartei im EU-Parlament mit 330 zu 303 Stimmen, einen rot-rot-grünen Antrag abzuwehren, der den Angriff auf die FlaM aus der Resolution zur Schweiz streichen wollte. Eine allfällige Ratifizierung des derzeit vorliegenden Rahmenvertrags durch das EU-Parlament ist dennoch noch nicht sicher: Dafür müssen Liberale und EVP zuerst die EU-Wahlen im Mai gewinnen. Dies zu verhindern ist im Interesse aller Beschäftigter, auch der 1,4 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger, die in der Schweiz leben.

Bibliographie

- (1) Ein Aufruf, 15. März 2019. Der Aufruf kann auf der Kampagnenseite <https://loehne-statt-grenzen-schuetzen.ch/> unterzeichnet werden.
- (2) Gesine Fuchs, Strategic Litigation for Gender Equality in the Workplace and Legal Opportunity Structures in Four European Countries, *Canadian Journal of Law and Society*, 2/2013, S. 202.
- (3) Tiago Matos, A Pyrrhic Victory? A Case of National Unions and Immigrant Workers Returned, in: Andreas Bieler, et. al., *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. Lanham: Rowan and Littlefield, 2015, S. 99-114.
- (4) Vasco Perdina, Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit. Gewerkschaftliche Migrationspolitik im Wettlauf gegen Diskriminierungen und Lohndumping. Bern: Unia; Roland Erne und Natalie Imboden, Equal pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time, *Cambridge Journal of Economics*, 2/2015, S. 655-674.
- (5) Elodie Béthoux, Roland Erne und Darragh Golden, A primordial attachment to the nation? French and Irish workers and trade unions in past EU referendum debates, *British Journal of Industrial Relations*, 3/2018, S. 656-678.