

## **Liberaler Arbeitsmarkt- Traditionelle Stärke der Schweiz**

Referat von Nationalrätin Magdalena Martullo-Blocher (GR), Unternehmerin,  
Mitglied der WAK-N, Vorstandsmitglied economiesuisse / scienceindustries

Sehr geehrte Damen und Herren

Der liberale Arbeitsmarkt ist traditionell eine der grössten Stärken des Wirtschaftsstandorts Schweiz. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber soll unter Vertragsfreiheit geregelt sein. Dazu gehören Lohn, Sozialleistungen, Arbeitszeit, Ferien und Kündigungsschutz. Der Arbeitsfrieden hatte traditionell in der Schweiz eine hohe Bedeutung. Streiks waren sogar verboten, bis sie mittels internationalen Rechts durchgesetzt wurden. Das Arbeitsverhältnis beruhte auf gegenseitigem Vertrauen, aber auch auf Übernahme von Verantwortung. Entsprechend hatten Gewerkschaften und der Staat, gerade im Unterschied zu europäischen Ländern wie Italien, Frankreich oder Deutschland, einen viel geringeren Einfluss.

### **Liberaler Arbeitsmarkt – Traditionelle Stärke der Schweiz**

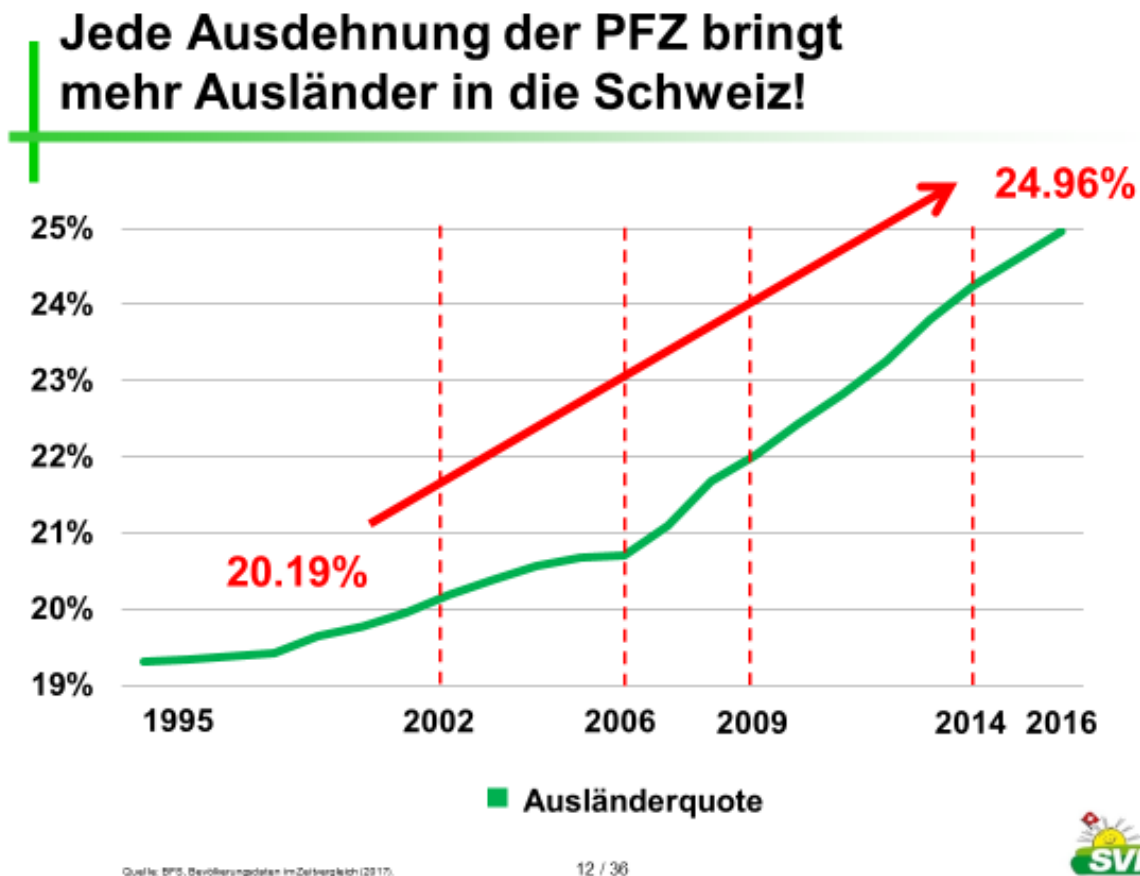
**Vertragsfreiheit Arbeitnehmer / Arbeitgeber bezüglich  
Lohn, Sozialleistungen, Arbeitszeit, Ferien,  
Kündigungsschutz, etc.**

- **Arbeitsfrieden**
- **Vertrauen und Verantwortung**
- **Geringe Einflussnahme von Gewerkschaften und Staat**
- **Rasche Anpassung an änderndes Umfeld**

Die flexiblen Regelungen erlaubten den Schweizer Unternehmen die rasche Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen wie Währung, ausländischer Konjunktur oder Anforderungen an Innovation. Sie konnten sich schnell und

unkompliziert reorganisieren und so Wohlstand und Arbeitsplätze aufrechterhalten.

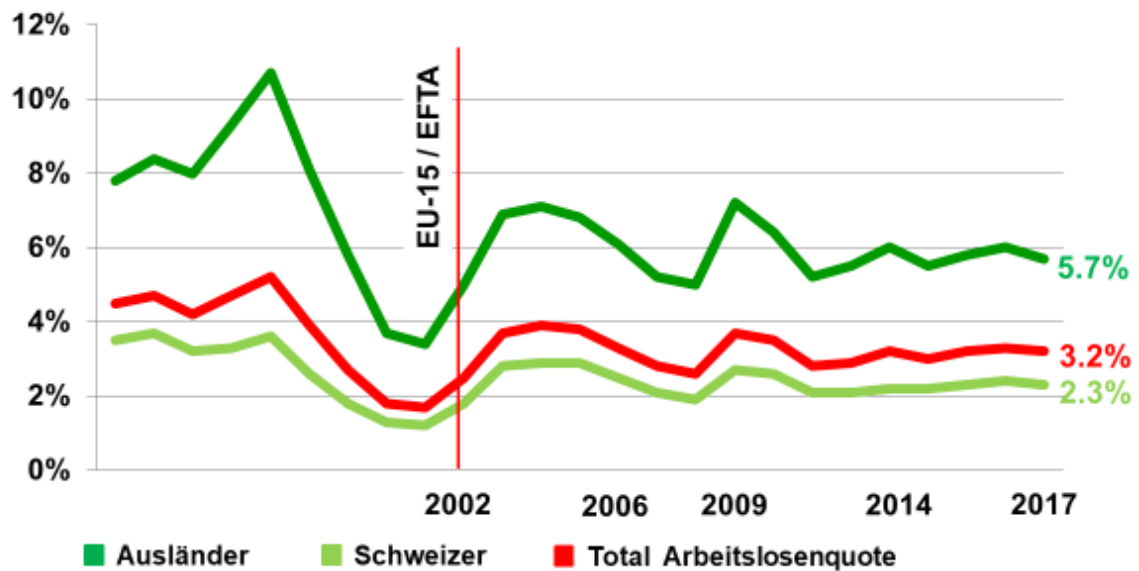
Mit der Personenfreizügigkeit und den damit verbundenen flankierenden Massnahmen hat sich das fundamental geändert!



Im Juni 2002 wurde die Personenfreizügigkeit mit den EU-15 und EFTA-Ländern eingeführt. 2006 kamen Zypern, Malta und die Oststaaten (EU8) dazu. Die Personenfreizügigkeit mit Bulgarien und Rumänien begann 2009 und mit Kroatien 2014.

Wie die grüne Kurve zeigt, kommen bei jeder Erweiterung der Personenfreizügigkeit mehr Ausländer in die Schweiz. 2002 lag die Ausländerquote bei 20 Prozent, inzwischen liegt sie bereits bei 25 Prozent!

## Ausländer sind mehr als doppelt so häufig arbeitslos als Schweizer!



Quelle: Seco, Arbeitslosen- und Jugendarbeitslosenquote nach verschiedenen Kriterien (2018) 13 / 36

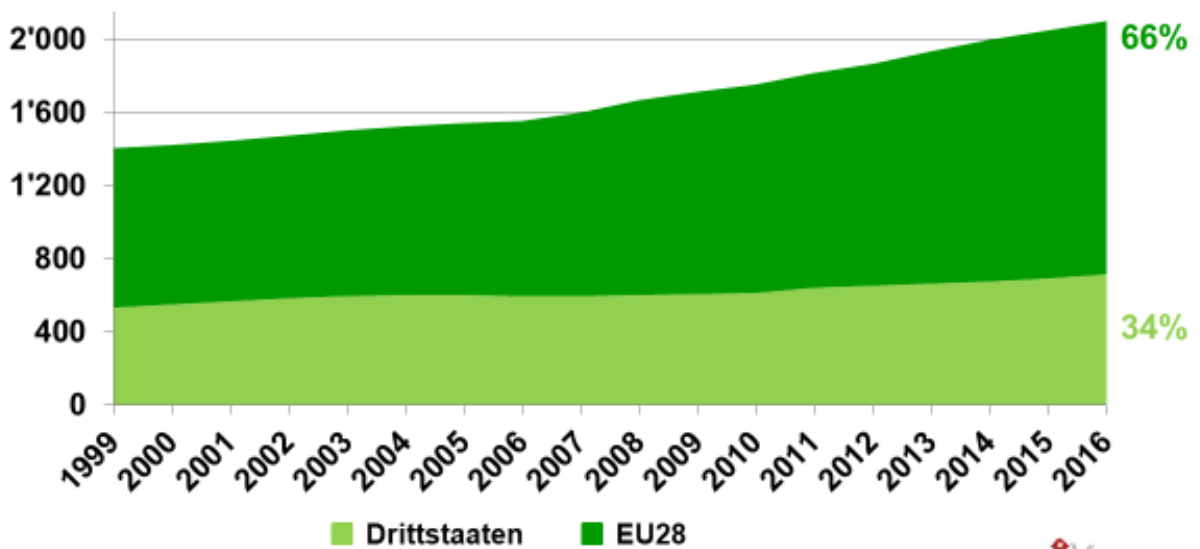


Ausländer in der Schweiz sind mehr als doppelt so häufig arbeitslos als Schweizer. 2017 betrug ihre Arbeitslosigkeit 5.7 Prozent, bei Schweizern lag sie bei 2.3 Prozent und total bei 3.2 Prozent. Auch vor der Personenfreizügigkeit waren Ausländer schon häufiger arbeitslos als Schweizer. Dies ist sicher auf ihre im Schnitt geringere Qualifikation (auch bezüglich Sprachkenntnisse) zurückzuführen, die sie schwieriger vermittelbar macht.

Die hohe Arbeitslosigkeit der 90er-Jahre lag an der dann herrschenden Immobilienkrise – in ihrer Schwere ein Spezialfall. Generell kann man aber sagen, dass die Sockelarbeitslosigkeit, also die Arbeitslosigkeit bei einer guten Konjunkturlage, heute etwa 1 Prozent höher liegt, als vor der Personenfreizügigkeit. Eine Erhöhung liegt auch bei Schweizern vor.

## Ausländer in der Schweiz Anteile nach Nationalitäten

in Tausend

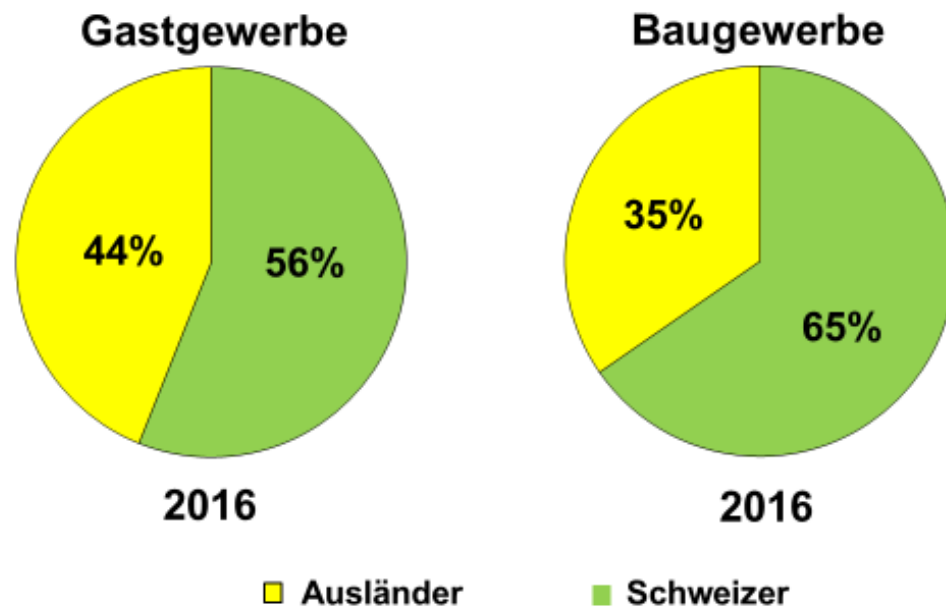


Quelle: BFS, Bilanz der ständigen Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit 1999-2016 (2017) 14 / 36



Wer sind die Ausländer in der Schweiz? Zwei Drittel der in der Schweiz wohnhaften Ausländer sind Bürger der EU28-Staaten. Nur ein Drittel stammt aus Drittstaaten.

## Wo arbeiten am meisten Ausländer?



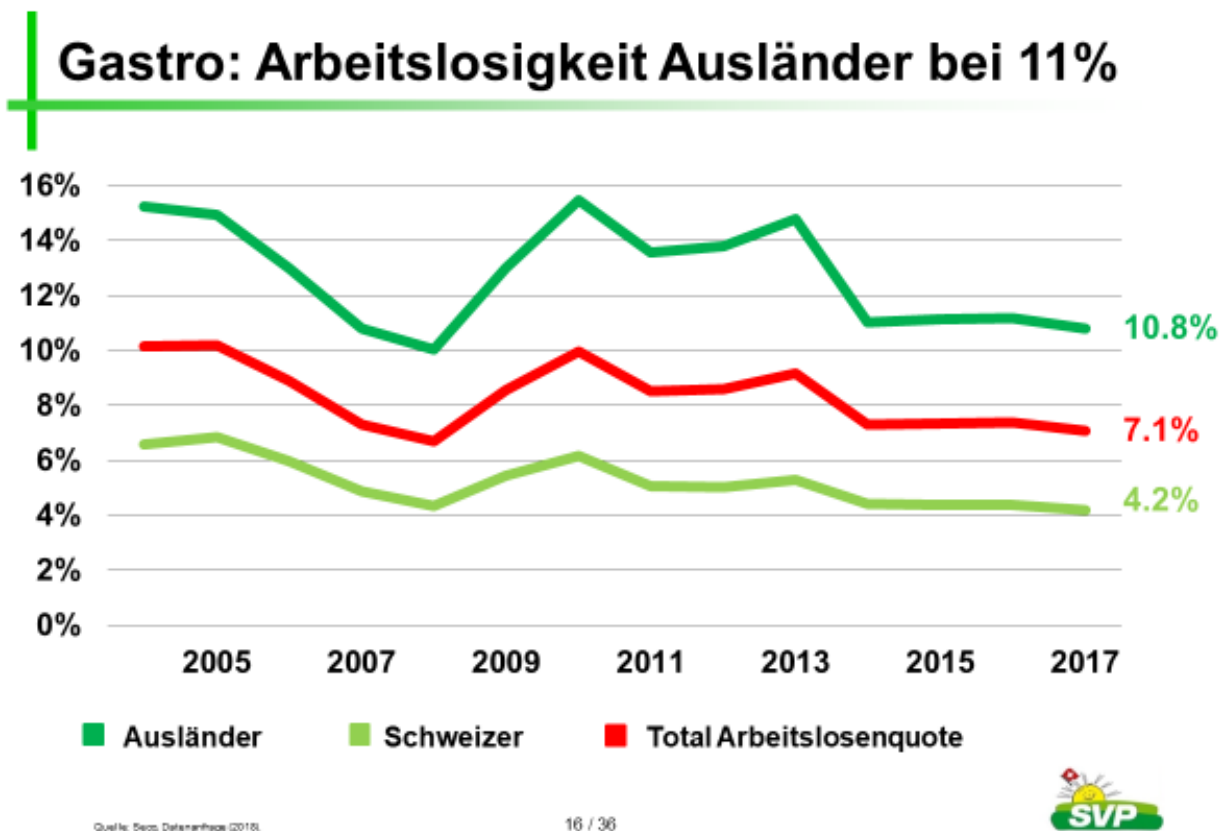
Quelle: BFS, Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp (2017)

15 / 36



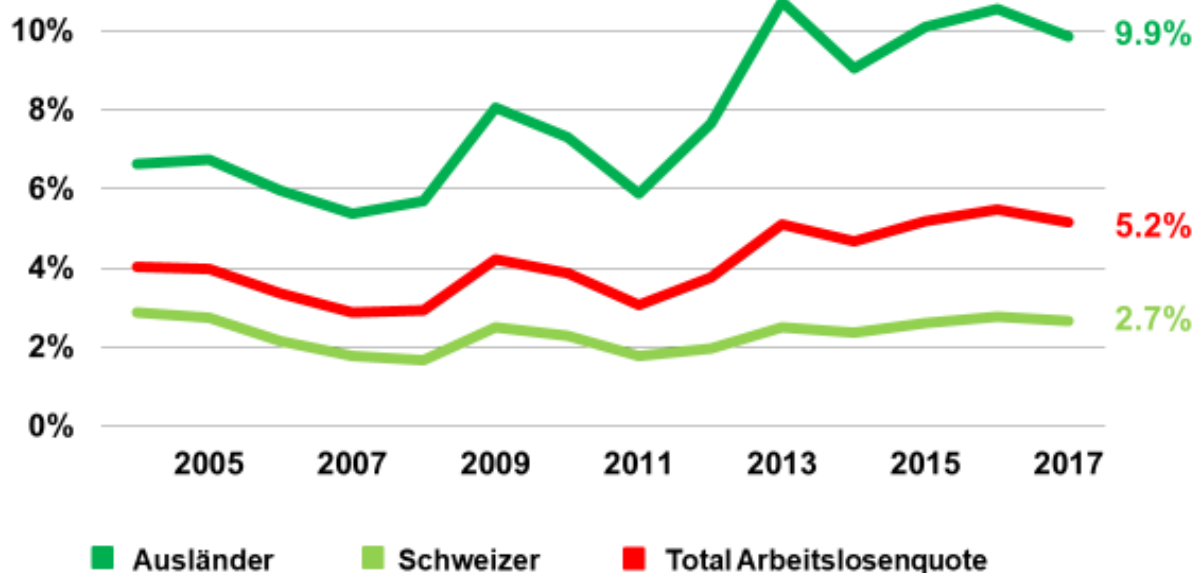
Welche Branchen beschäftigen am meisten Ausländer? Das Gastgewerbe beschäftigt inzwischen fast zur Hälfte ausländische Mitarbeiter. Im Baugewerbe sind ein Drittel aller Beschäftigten Ausländer. Damit verzeichnen beide Branchen eine Ausländerquote, die deutlich über dem Schweizer Durchschnitt liegt. Im Bau ist jeder Zweite der beschäftigten Ausländer in den letzten 10 Jahren eingewandert, in der Gastronomie jeder Dritte! Auch in wirtschaftlich schwierigere Zeiten (Eurokrise, Zweitwohnungsinitiative) stieg der Ausländeranteil an.

In den unqualifizierten Berufen, also Etagen-, Wäscherei-, Küchenpersonal, Betonbauer, Verputzer, Isolierer, Hilfsarbeiter, etc. trifft man auf Ausländerquoten von nahezu 100%. Schweizer sind in den qualifizierten Berufen wie Poliere, Zimmerleute, Spengler, Koch, usw. beschäftigt. Sogenannte "Facharbeiter" (das gilt übrigens auch für Gewerbeberufe) können nämlich viel weniger aus der Europäischen Union rekrutiert werden. Dort werden, mit Ausnahme von Deutschland und Österreich, nämlich gar keine solchen ausgebildet! Ein duales Bildungssystem analog zur Schweiz gibt es dort nicht. Dem Ruf nach fehlenden Facharbeitern kann man nicht mit der Personenfreizügigkeit, sondern nur mit einer verstärkten Lehrlingsausbildung im Inland nachkommen!



Dass Stellen, für die kein Inländer zur Verfügung steht, mit Ausländern besetzt werden, dagegen hat niemand etwas. Leider zeigt sich in der Realität aber ein anderes Bild: Branchen mit der höchsten Zuwanderung in den letzten 10 Jahren zeigen die höchsten Arbeitslosenquoten und diese primär bei Ausländern! So liegt die Arbeitslosigkeit von Ausländern im Gastgewerbe bei hohen 11 Prozent! Seit dem Abschaffen des Saisonier-Statutes fallen Ausländer in der Zwischensaison zusätzlich in die Arbeitslosigkeit. Die Hotellerie im Tessin verzeichnet dann sogar bis zu 40 Prozent Arbeitslose!

## Bau: Arbeitslosigkeit Ausländer bei 10%. Seit 2004 (FlaM) stark steigend!



Quelle: Seco, Datenanfrage (2018)

17 / 36



Im Bau beträgt die Arbeitslosigkeit bei Ausländern knapp 10 Prozent. Seit der Einführung der flankierenden Massnahmen steigt sie. Im Wallis liegt die Gesamtarbeitslosigkeit im Bau mittlerweile bei 25 Prozent, im Winter sogar bei 43 Prozent! Auch in Zürich beträgt die Arbeitslosigkeit im Bau im Durchschnitt hohe 8 Prozent. Zur Erinnerung: Bei der Nicht-Einführung der Masseneinwanderungsinitiative setzte man den Schwellenwert bei 7 Prozent bzw. 5 Prozent an.

Was spielt sich ab? 500 Mio. Europäern steht der Arbeitsmarkt Schweiz offen. Die Erwerbs- und Jugenderwerbslosenquoten in den europäischen Staaten sind hoch, die Löhne im Bau und der Gastronomie betragen weniger als die Hälfte im Vergleich zur Schweiz (im Bau liegt der Durchschnittslohn in der Schweiz bei 5'203 Euro, in Italien bei 1'300 Euro). Der Zustrom an arbeitswilligen Europäern ist hoch. Es herrscht ein Wettbewerbsdruck nicht nur im Vergleich zu Schweizern, sondern auch zu anderen, bereits in der Schweiz befindlichen Ausländern. Besser qualifiziertere (jüngere, erfahrenere, sprachgewandtere) Ausländer verdrängen Inländer in die Arbeitslosigkeit. Gerade in der Gastronomie und im Bau, welche hohe Nachfrageschwankungen kennen, wird ein grosser Teil, besonders des unqualifizierten Personals, laufend ausgetauscht. Ein Teil dieser ausgetauschten Leute (ca. ein Drittel) bleiben in der Schweiz als Arbeitslose.

## Abwehrmassnahmen Flankierende Massnahmen FlaM (2004)

- **Staatliche Überwachung und Allgemeinverbindlichkeits-  
erklärung von «Schweizer» Löhnen und Arbeitsbedingungen**
  - **Kontrollorgan: Kantonale Tripartite Kommission  
(Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften)**  
→ **Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Normalarbeitsverträge**
  - **Vollzugsorgan: Paritätische Kommission  
(Arbeitgeber, Gewerkschaften)**  
→ **Vollzug, Kontrollen, Strafen**
- **Vertragsfreiheit und liberaler Arbeitsmarkt  
werden eliminiert!**

Quelle:  
Link: Paritätische Kommissionen (2017), Kanton.ZH, Tripartite Kommissionen (2017),  
SECO, Entstehung und Flankierende Massnahmen (2017)

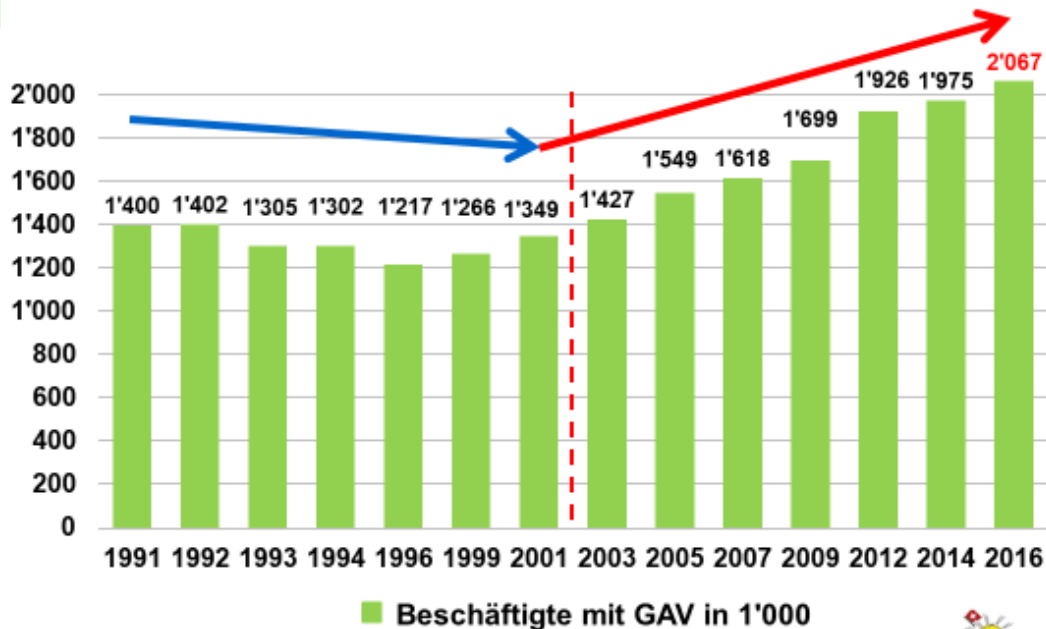
18 / 36



Weil der Lohnunterschied von der Schweiz zum Ausland so massiv ist, wollte die Politik die Schweiz vor Lohndruck schützen. Auf Druck der Linken beschloss man Abwehrmassnahmen, die sogenannten Flankierenden Massnahmen (FlaM), welche ab 2004 in Kraft traten. Daraus entwickelte sich ein umfassendes Konstrukt an staatlicher Überwachung, gewerkschaftlichem Machtkartell und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von sogenannten "Schweizer" Löhnen und Arbeitsbedingungen. Mit den tripartiten und den paritätischen Kommissionen wurden Kontroll- und Vollzugsorgane eingeführt, welche sogar Mindestlöhne und Arbeitszeiten festlegen und sogenannte Normalarbeitsverträge verfügen.



## Massive Zunahme von GAV! Jeder 2. Beschäftigte hat bereits einen!



Quelle:  
Seco, Bericht GAV-Standortsbedingung (Mai 2014); Seco, Bericht GAV-Standortsbedingung  
(Mai 2016); BFS, Gesamtarbeitsverträge (2016); BFS, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen,  
Quartal, Beschäftigungsgrad und Geschlecht (2017); 19 / 36

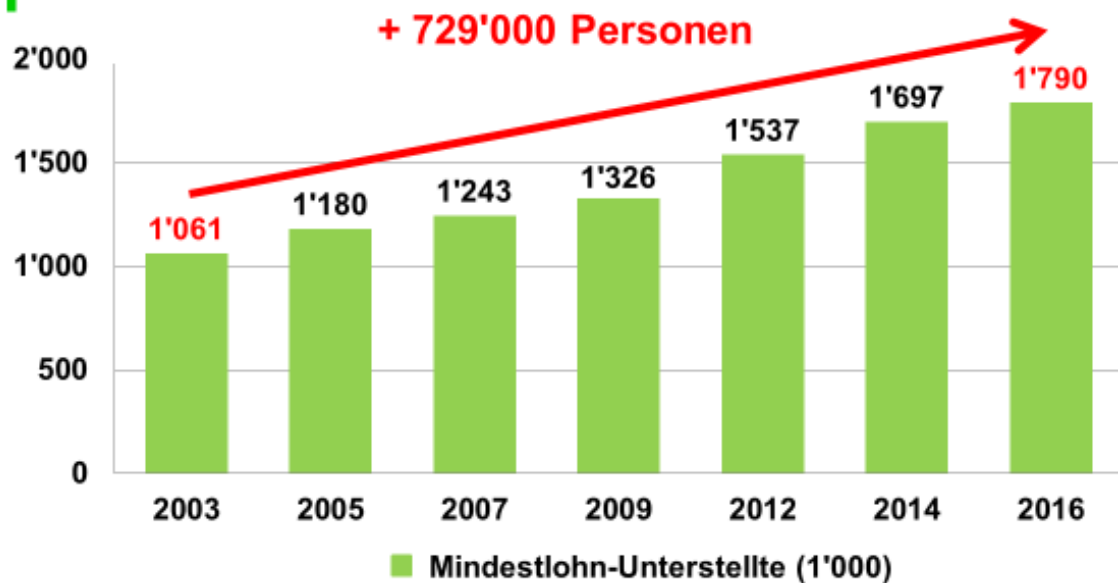


In einem Gesamtarbeitsvertrag gelten für mehrere Unternehmen und Arbeitnehmer einheitliche Regelungen, die in einem liberalen Arbeitsmarkt in freier Vertragsgestaltung geregelt würden. Es werden Mindestlöhne definiert, Spesen und Sozialleistungen festgehalten, die Arbeitszeit, Ferien und Kündigungsschutz vereinheitlicht.

Seit der Personenfreizügigkeitseinführung 2001, hat sich die Anzahl Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz fast verdoppelt. 2001 waren 1.3 Millionen Beschäftigte einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt, Tendenz abnehmend. Nach der Einführung der Personenfreizügigkeit haben die Gewerkschaften mit den flankierenden Massnahmen wirklich gute Arbeit geleistet: Heute arbeitet bereits jeder zweite Beschäftigte in der Schweiz unter einem Gesamtarbeitsvertrag!

Flächendeckende Gesamtarbeitsverträge hebeln aber nicht nur die Vertragsfreiheit von Unternehmen und Beschäftigten aus, sondern widersprechen auch explizit dem Willen des Schweizer Stimmvolkes! So hat sich das Schweizer Volk 2012 mit 66.5 Prozent gegen eine Harmonisierung der Ferien auf sechs Wochen ausgesprochen. Durch die Hintertür der Gesamtarbeitsverträge wird das nun trotzdem eingeführt! Bäcker und Konditoren haben sich bei mir beklagt, dass ihr Gesamtarbeitsvertrag nun sechs Wochen Ferien vorschreibe und damit die Personalkosten zu hoch und das nötige Personal viel schwieriger zu finden sei.

## Jeder 3. Beschäftigte hat bereits eine Mindestlohnregelung!

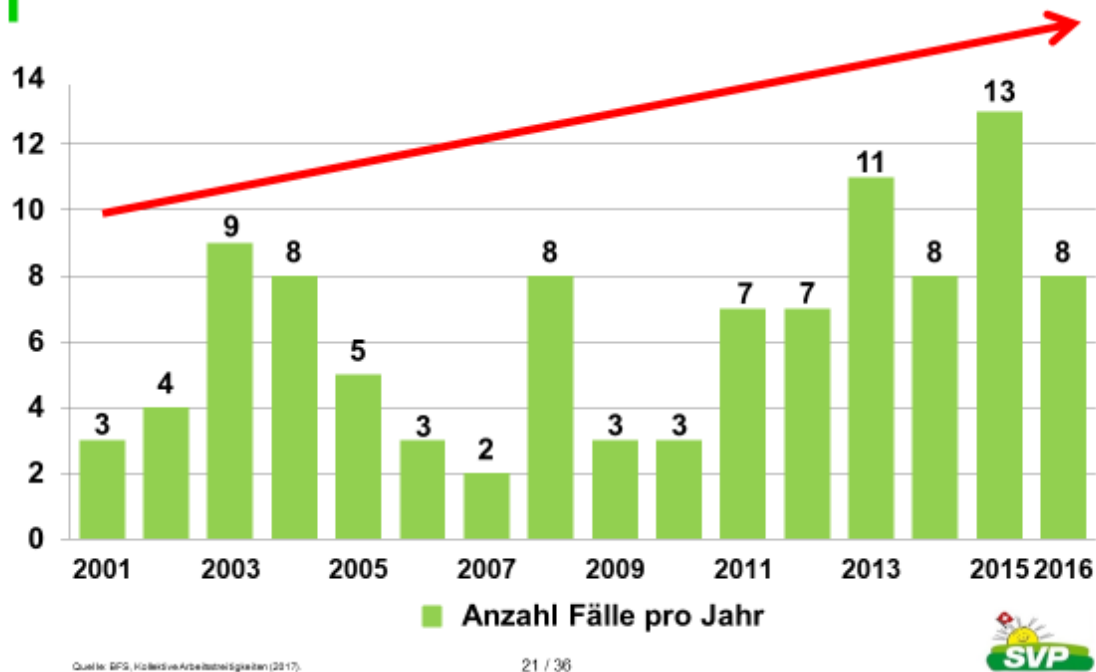


Quelle:  
BFS, Verzeichnis der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (2003); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2000 (2000); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2007 (2008); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2009 (2012); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2012 (2014); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2014 (2016); BFS, Die Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2015 (2017); BFS, Beschäftigte nach Wirtschaftszweig, Quartil, Beschäftigungsgrad und Geschlecht (2017). 20 / 36



Aber auch bezüglich Mindestlöhne sieht die Situation beunruhigend aus. Das Schweizer Stimmvolk lehnte 2014 die Mindestlohninitiative mit 76 Prozent und allen Ständen deutlich ab. In der Praxis führen die Gewerkschaften über Gesamtarbeitsverträge munter Mindestlöhne ein. Bereits arbeitet jeder Dritte Beschäftigte in der Schweiz unter einer Mindestlohnregelung!

## Kollektive Arbeitsstreitigkeiten nehmen trotzdem zu!



Wenn man fragt, weshalb überhaupt Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden, hört man immer die gleiche Leier: Wahrung des Arbeitsfriedens. Aber – die Arbeitsstreitigkeiten nehmen nicht ab!

Inzwischen klagen die Gewerkschaften die Schweiz regelmässig bei der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf ein umfassendes Streikrecht ein. Mit ihren gut organisierten und medienwirksam inszenierten Aktionen setzen sie Politik und Arbeitgeberverbände gezielt unter Druck um weitere Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Besonders geschickt ist hier die UNIA – rufen Sie sich nur deren wiederkehrenden Aktionen vor Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrags im Bau in Erinnerung. Ein Tag im Tessin, am nächsten Tag im Wallis und am dritten dann in Zürich – so ist man sich einer permanenten Medienaufmerksamkeit sicher! Die Arbeitnehmer haben dazu sowieso nichts zu sagen, denn die Gewerkschaften sind ihre offiziellen Vertreter. Die Arbeitgeber getrauen sich nichts zu sagen, weil sie sonst staatliche Regelungen aufs Auge gedrückt bekommen.

## Bedingungen für Allgemeinverbindlichkeit von GAV

- **Mind. 50% Arbeitgeber / 50% Arbeitnehmer**
- **Bei Missbräuchen!**

**Vertreter Arbeitgeber: Verbände, Unternehmen, Delegierte**  
**Vertreter Arbeitnehmer: Gewerkschaften**

**Erhebung von Solidaritätsbeiträgen**  
**(fixer oder prozentualer Lohnabzug)**

- **Jeder 4. Beschäftigte arbeitet unter einem AVE GAV!**
- **Verdoppelung der AVE GAV seit 2001**
- **Ausschalten von Wettbewerb, Strukturert, Verteuerung**

Quelle:  
Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen (2016)  
HEB, Solidaritätsbeitrag (2017), Unia, GAV-Service (2017)

22 / 36



Wann wird ein Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich, das heisst, dass auch nicht angeschlossene Arbeitnehmer oder Arbeitgeber alle diese Bedingungen übernehmen müssen? Laut Gesetz müssen mindestens 50 Prozent der Firmen und 50 Prozent der Beschäftigten in einer Branche an einem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen sein, damit er allgemeinverbindlich erklärt wird. Um diese 50 Prozent der Arbeitnehmer zu erreichen, haben sich die Gewerkschaften immer wieder zusammengeschlossen. Bekannte Beispiele sind der Zusammenschluss der Unia mit "Gewerkschaft Bau und Industrie" (GBI), "Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen" (SMUV) und "Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel" (VHTL) oder der Zusammenschluss der "comedia" mit "Kommunikation" zu Syndicom.

Aber auch bei Missbräuchen können Gesamtarbeitsverträge allgemeinverbindlich erklärt werden. Die tripartiten Kommissionen, zusammengesetzt aus Gewerkschaften, Unternehmensvertreter und Staat, können dazu einen Antrag an den Kanton oder den Bund stellen. Zahlreiche Firmen- und Personalkontrollen sollen solche Missbräuche dokumentieren und den Zwang zu Gesamtarbeitsverträgen aufrechterhalten.

Wer verhandelt denn eigentlich für die Firmen und die Beschäftigten diese Branchenverträge? Bei den Unternehmen sind es meistens die Branchenverbände. Bei den Arbeitnehmern sind es immer die Gewerkschaften!

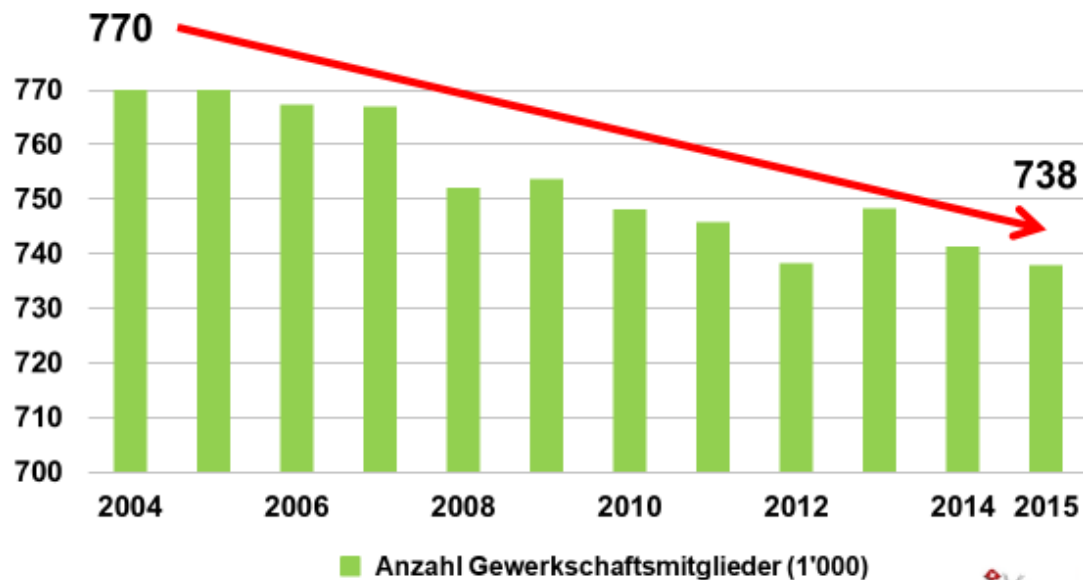
Im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags zahlen die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber einen sogenannten Solidaritätsbeitrag.

Seit 2001 haben sich die allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge von 34 auf 80 mehr als verdoppelt. Jeder vierte Beschäftigte arbeitet bereits unter einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, also in einer Branche, wo alle den gleichen Arbeitsvertrag haben.

Zusammenfassung: Jeder zweite Beschäftigte in der Schweiz hat einen Gesamtarbeitsvertrag, jeder dritte Beschäftigte hat einen definierten Mindestlohn und jeder vierte Beschäftigte hat einen Vertrag, welche für die ganze Branche gilt.

Damit schaltet man natürlich Wettbewerb aus. Es kommt zu einem Strukturverlust und einer Verteuerung. Aufgrund von flankierenden Massnahmen können zum Beispiel ausserkantonale Unternehmen im Kanton Genf nur auf Anmeldung und mit Vorlegen aller Mitarbeiter mit Namen, Foto und Unterschrift tätig werden. Im Kanton Tessin müssen vorgängig sogar noch das Strafregister- und der Betreibungsregisterauszug und die Diplome des Geschäftsführers beigelegt werden! Damit wird ungeliebter Wettbewerb ferngehalten. Vielen Unternehmern gefällt das, weil sie sie so sich nicht mit innovativeren, billigeren Konkurrenten abgeben müssen.

## Gewerkschaften: 15% Mitglieder, aber Vertretung von > 50% aller Beschäftigten!



Quelle: SGB, Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen: Zahl der Mitglieder (2016).

23 / 36



Eigentlich sind die Gewerkschaften gar nicht so stark. Sie verlieren sogar laufend Mitglieder! Nur 15 Prozent der Erwerbstätigen sind überhaupt Mitglied bei der Gewerkschaft. Trotzdem vertreten die Gewerkschaften über die Hälfte aller Beschäftigten in den Gesamtarbeitsverträgen, agieren als deren offizielle Vertreter in Vertragsverhandlungen!

Die UNIA, die grösste Gewerkschaft ist dreimal so gross wie die nächst grössere und hat zum Beispiel nur 200'000 Mitglieder von total fünf Millionen Beschäftigten! Das sind nur vier Prozent aller Beschäftigten in der Schweiz!

## **Fazit: Folgen der Personenfreizügigkeit**

- **Mehr Ausländer, mehr arbeitslose Ausländer**
- **Zerstörung des liberalen Arbeitsmarktes Schweiz**
- **Zentralisierung / Verstaatlichung des Arbeitsrechts**
- **Entmündigung Arbeitgeber und -nehmer**
- **Linke Forderungen werden allgemeinverbindlich erklärt (gegen Willen des Stimmbürgers)**
- **Verbände und Gewerkschaften kassieren**
- **Arbeitnehmer zahlen (Abgaben, höhere Preise)**

34 / 38



Die Personenfreizügigkeit hat uns mehr Ausländer, eine höhere Ausländerquote und mehr arbeitslose Ausländer gebracht. Die flankierenden Massnahmen haben unseren liberalen Arbeitsmarkt total zerstört. Seit 2004 wurde das Arbeitsrecht zentralisiert/verstaatlicht zwischen Verbänden und Gewerkschaften. Die Arbeitgeber/Arbeitnehmer werden entmündigt und der Wille des Stimmvolkes, so geschehen bei den Ferienregelungen und dem Mindestlohn, bewusst untergraben. Die Gewerkschaften und Verbände kassieren. Wer zahlt das alles? Die Arbeitnehmer, mit sogenannten Solidaritätsbeiträgen, aber natürlich auch wir alle mit höheren Preisen. Dies nicht nur, weil die Löhne in der Schweiz einfach hoch sind, sondern weil die zunehmende Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen, die Löhne vereinheitlichen und ineffizienter Strukturerehalt betrieben wird.