

Die Kontroverse um den Lohnschutz im Zusammenhang mit den gescheiterten Verhandlungen zwischen der Schweiz und der EU um ein Rahmenabkommen ist nicht einfach zu verstehen. Denn dank der revidierten Entsende-Richtlinie gilt das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» auch innerhalb der EU. Haben die EU und die Schweiz in Sachen Lohnschutz folglich nicht die gleichen Ziele? Gewiss, doch angepasst, am Arbeitsplatz ist «recht haben» nicht das Gleiche wie «recht bekommen».

Das Prinzip der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann beispielsweise wurde schon in den Gründungsverträgen der EU (damals EWG) festgeschrieben. Es gilt dort also seit 1957 und seit 1996 auch in der Schweiz. Dennoch wird dieses Prinzip kaum durchgesetzt. In der EU und in der Schweiz wagen es nur einige hundert Frauen pro Jahr, die Lohngleichheit einzuklagen – aus Angst vor möglichen Repressalien.

Für «entsandte Arbeitnehmer» (Beschäftigte ausländischer Firmen, die im Inland tätig sind) ist das Risiko von Repressalien noch grösser. In Oslo beispielsweise erwirkten spanische Bauarbeiter ein Gerichtsurteil gegen ihren spanischen Arbeitgeber, der ihnen nicht den allgemeinverbindlich festgelegten, norwegischen Tariflohn bezahlt hatte. Dennoch wurde dieses Urteil für sie zu einem Pyrrhussieg. Denn ihre Arbeitsverträge sind danach einfach nicht mehr erneuert worden.

Zudem gelingt es im Europäischen Wirtschaftsraum nur selten, geschuldete Lohnrückstände einzutreiben, weil ausländische Firmen ohne Geschäftssitz im Inland schwer zu belangen sind. Zwar soll die neue Europäische Arbeitsbehörde (ELA) das künftig verbessern, doch bis jetzt verfügt die EU über keine wirksamen Instrumente, um das Prinzip des gleichen Lohns für die gleiche Arbeit am gleichen Ort auch wirklich durchzusetzen. Welch ein Unterschied zu den Lohnkontrollen in der Schweiz, die es jedes Jahr Tausenden von

Schweizer Lohnschutz gilt nicht nur für Inländer

Was in der Diskussion um das EU-Rahmenabkommen kaum beachtet worden ist: Dank dem schweizerischen Lohnschutz können auch Arbeitnehmer aus dem EU-Raum ihr Recht auf schweizerische Löhne durchsetzen.

Gastkommentar von Roland Erne und Andreas Gross

Betroffenen ermöglichen, Lohnnachzahlungen zu erwirken! Im Gegensatz zur Entwicklung in unseren Nachbarstaaten ist es in der Schweiz seit 2004 auch deshalb nicht zu einem Abdriften der Löhne in Risikobranchen gekommen.

Anders als anderswo, aber auch anders als im Fall des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann, schützen die flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU die Löhne nicht durch die Justiz, sondern durch aussergerichtliche Verfahren der Sozialpartner und Kantone. Dadurch werden Lohnkonflikte von einer indi-

viduellen (antagonistisch-juristischen) auf eine kollektive (sozialpartnerschaftliche) Ebene verlagert. Das trägt entscheidend zur Effektivität des Lohnschutzes bei. Währendem sich einzelne Arbeitgeber oft schwertun, die Löhne ihrer Beschäftigten nach oben anzupassen, ist der Lohnschutz der flankierenden Massnahmen im Gesamtinteresse aller Firmen, da er sie vor illoyaler Konkurrenz schützt.

Auch aus der EU entsandte Beschäftigte haben ein grosses Interesse an den flankierenden Massnahmen, ermöglichen ihnen diese doch, sich anonym zu wehren. So sind sie vor Repressalien

ihrer Chefs geschützt. Die paritätischen Kommissionen können die Zahlung geschuldeter Löhne durchsetzen, ohne dass die Betroffenen vor Gericht gehen müssen. Freilich ist auch dies nur möglich dank den Konventionalstrafen für vertragsbrüchige Firmen sowie den Kautionen, die Firmen, die nicht im Inland belangt werden können, hinterlegen müssen. Doch gerade diese Kautionen wollte der nun sistierte Rahmenvertrag in fast allen Fällen verbieten.

Sicher, die flankierenden Massnahmen widersprechen dem Credo jener, die Beschäftigte gegeneinander in Konkurrenz bringen möchten. So geht es bei den flankierenden Massnahmen nicht um einen nationalen Konflikt, sondern um einen sozialen Konflikt zwischen einer sozialpartnerschaftlichen und einer neoliberalen Lohnpolitik. Bisher gab das Credo der Generaldirektion «Handel» der EU-Kommission den Takt vor. Gleichzeitig mehren sich aber auch im Europaparlament die Stimmen, welche die schweizerische, sozialpartnerschaftliche Form des Lohnschutzes unterstützen.

Deshalb sollte dessen Verteidigung auch bei künftigen Verhandlungen mit der EU nicht zum Hindernis werden. Schliesslich sind es auch Tausende von Beschäftigten aus der EU, die dank dem schweizerischen Lohnschutz ihr Recht auf schweizerische Löhne durchsetzen können. Der Bundesrat sollte also auch bei allfällig späteren Verhandlungen weiterhin auf dem hiesigen Lohnschutz und unseren flankierenden Massnahmen beharren, ihr dagegen in Sachen Unionsbürgerschafts-Richtlinie entgegenkommen. Denn im Gegensatz zum Lohnschutz ist die schweizerische Praxis, niedergelassene EU-Bürger, die Sozialhilfe beantragen müssen, auszuweisen, tatsächlich diskriminierend.

Roland Erne ist Professor für Europäische Integration und Arbeitsbeziehungen am University College Dublin; **Andreas Gross** ist Demokratieforscher und früherer Zürcher National- und Europarat (sp.).