

Positionspapier vom 1. November 2013

Flexibler Arbeitsmarkt

Liberales Erfolgsmodell erhalten und verbessern

Tiefe Arbeitslosigkeit und gute Wachstumsraten zeigen: die liberale Wirtschaftsordnung der Schweiz ist ein Erfolgsmodell. Eine zentrale Rolle spielen dabei der flexible Arbeitsmarkt mit tiefer Regulierungsdichte, die funktionierende Sozialpartnerschaft sowie das duale Bildungssystem. FDP.Die Liberalen will diese guten Rahmenbedingungen erhalten, das Arbeitsrecht vereinfachen und das Arbeitskräftepotential in der Schweiz besser ausnutzen – aus Liebe zur Schweiz.

1. Ausgangslage

Der Arbeitsmarkt in der Schweiz funktioniert so gut wie kaum in einem anderen Land. Um die einmalig tiefe Arbeitslosenquote bei gleichzeitig hohen Löhnen beneiden uns die meisten Länder dieser Welt. Dieser Erfolg fällt nicht einfach vom Himmel: Grundlagen dafür sind der flexible Arbeitsmarkt zusammen mit dem funktionierenden System der Sozialpartnerschaft, das duale Bildungssystem und generell unsere liberale Wirtschaftsordnung.

Die Schweiz steht sehr gut da. Doch wir dürfen nicht auf den Lorbeeren ausruhen. In den nächsten Jahren stehen Initiativen und Referenden an, die den zukünftigen Erfolg der Schweiz in hohem Masse gefährden. 1:12, Mindestlohninitiative, Initiative für ein bedingungsloses Grundeinkommen etc. Sie drohen unseren bestens funktionierenden Arbeitsmarkt zu zerstören. Für die FDP ist klar: Wir kämpfen für die freiheitliche Ausgestaltung des Arbeitsrechts als einer der zentralen Grundlagen des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz.

2. Was will FDP.Die Liberalen

2.1 Erhalt des flexiblen Arbeitsrechts

Die Grundlage für das gute Funktionieren unseres Arbeitsmarktes ist ein flexibles Arbeits- und Kündigungsrecht und der Vorrang des gut funktionierenden Systems der Sozialpartnerschaft vor staatlichen Pauschalvorgaben.

2.1.1 Vertragsfreiheit und Sozialpartnerschaft sichern

Die lange bestehende Tradition der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und -nehmern ermöglicht Stabilität, Arbeitsfrieden und massgeschneiderte Branchenlösungen, die besser sind als flächendeckende staatliche Regulierungen. Einführung und Ausgestaltung von GAV müssen den Sozialpartnern überlassen werden – ohne Einmischung vom Staat. Änderungen bei den Quoren für Gesamtarbeitsverträge sind klar abzulehnen. Die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist von den Unternehmen konsequent zu verwirklichen, diskriminierende Lohnunterschiede sind verfassungswidrig. Doch neue Gesetze sind der falsche Weg und führen zu noch mehr staatlichem Einfluss bei der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen.

Forderung 1: Vertragsfreiheit sichern und flexible, branchen- und regionenspezifische Lohnpolitik ermöglichen.

Forderung 2: Hoheit über die Lohnfestsetzung den Sozialpartnern überlassen. Staatliche Eingriffe – wie Lohnobergrenzen und pauschale Mindestlöhne – sind abzulehnen.

Forderung 3: Die Wirtschaft steht in der Pflicht, die in der Verfassung verankerte Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen zu verwirklichen.

2.1.2 Neuanstellungen nicht behindern durch flexiblen Kündigungsschutz

Auch bezüglich des Kündigungsschutzes gilt: Je weniger staatliche Vorgaben, desto sachgerechter und wirklichkeitsnaher die Anstellungspraxis. Unternehmen schaffen umso eher neue Stellen, je flexibler arbeitsrechtliche Regelungen sind. Was ein rigider Kündigungsschutz anrichtet, zeigt sich in Südeuropa: Dort werden kaum mehr Arbeitskräfte eingestellt und die Arbeitslosigkeit – namentlich unter den Jungen – schnell in die Höhe. Dank flexibler Regelungen sind Neuanstellungen in der Schweiz für die Unternehmer kein Risiko und auch junge Leute haben kein Problem mit dem Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Forderung 4: Dank Verzicht auf weiteren Ausbau des Kündigungsschutzes Neuanstellungen nicht behindern.¹

2.1.3 Flankierende Massnahmen konsequent anwenden statt überregulieren

Die Flankierenden Massnahmen (FlaM) zum Schutz des Schweizerischen Arbeitsmarktes vor Lohndumping und anderen Missbräuchen sind konsequent umzusetzen und zu vollziehen. Heute bestehende Probleme sind zusammen mit den verantwortlichen Akteuren auf Kantonsebene und den Sozialpartnern rasch anzugehen. So gibt es zwischen den Kantonen und paritätischen Kommissionen (PK) grosse Unterschiede punkto Häufigkeit und Durchführungsart der Kontrollen, insbesondere auch bezüglich Folge-massnahmen bei Verstössen.

Zwar ist eine gewisse Autonomie der beteiligten Akteure sinnvoll. Trotzdem müssen die mit dem Vollzug der FlaM betrauten Organe stärker in die Pflicht genommen werden. Stichworte sind Professionalisierung, ein Austausch über Best Practice-Anwendungen und ein zu veröffentlichendes Benchmarking der Arbeit der zuständigen Organe. Letzteres mit finanziellen Konsequenzen, falls die Kontrolltätigkeit ungenügend ausfällt. Es darf nicht mehr vorkommen, dass PK Kontrollen durchführen (und dafür entschädigt werden), die Fälle jedoch nicht an die kantonalen Behörden weiterleiten und fehlbare Betriebe damit nicht sanktioniert werden können.

Eine Ausweitung der FlaM lehnt die FDP ab. Diese sollen nicht zu einer pauschalen Überregulierung führen, sondern gemäss ihrem ursprünglichen Zweck mit Augenmass und zielgerichtet angewendet werden. Ausufernde Kontrollen, eine Missbrauchsgesetzgebung und starre Regulierung passen nicht zu unserem gerade wegen seiner Flexibilität erfolgreichen System.

Forderung 5: Bestehende flankierende Massnahmen konsequent anwenden und Vollzug optimieren für eine effektive Missbrauchsbekämpfung.

Forderung 6: Keine Überregulierung durch weiteren Ausbau der flankierenden Massnahmen.

2.2 Abbau administrativer Hürden und Vereinfachungen im Arbeitsrecht

Die Anforderungen der Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Unser Arbeitsrecht entspricht in gewissen Bereichen nicht mehr den Realitäten des modernen Berufsalltags. Es muss vereinfacht und an die heutige Arbeitswelt angepasst werden. Heute prägen organisatorische Freiräume, Eigeninitiative und Selbstverantwortung den Arbeitsalltag vieler. Stichworte für „alte Zöpfe“ im Arbeitsrecht sind die starre Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die komplizierten Ruhezeitregelungen und jene zu Abend- und Nachtarbeitszeit. Hier sind zeitgemässere Lösungen nötig, ohne dass es dabei um Sozialabbau geht.

¹ Auch versuchen die Gewerkschaften über eine 2003 deponierte Klage bei der IAO den Kündigungsschutz für Gewerkschafter auszubauen. Dies obwohl der heutige Ständerat und Gewerkschaftspräsident Rechsteiner als Berichterstatter der zuständigen Kommission wenige Jahre zuvor noch erklärte, dass die Schweiz das Abkommen 98 der IAO erfülle.

Forderung 7: Arbeitsrechtliche Bestimmungen vereinfachen und der Arbeitsrealität anpassen.

2.3 Arbeitskräftepotenzial stärken

Unsere wissensbasierte Wirtschaft braucht qualifizierte Fachkräfte. Für die Deckung der Nachfrage darf nicht allein auf Zuwanderung gesetzt werden. Vielmehr ist das Ressourcenpotenzial an gut ausgebildeten Arbeitskräften im Inland besser zu nutzen und zu fördern. Potenzial liegt namentlich bei den Frauen und älteren Erwerbstätigen brach. Ältere Arbeitnehmer sollen vermehrt bis zur Pensionierung und darüber hinaus im Arbeitsprozess verbleiben. Der längere Verbleib im Arbeitsleben soll sich lohnen. Dafür müssen Rentenalter und Altersrücktritt flexibilisiert werden. Wichtig ist die individuelle Bereitschaft für lebenslanges Lernen. Die FDP fordert, dass Aus- und Weiterbildungskosten vollumfänglich von den Steuern abgezogen werden können. Das Weiterbildungsgesetz ist schlank und nahe am Markt in Kraft zu setzen und darf nicht zu einem Subventionsgesetz werden.

Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zu verbessern. Die FDP hat Vorschläge für eine liberale Familienpolitik erarbeitet.² Neben familienergänzenden Betreuungsplätzen und schulischen Tagesstrukturen steht insbesondere auch die Wirtschaft in der Pflicht, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Für den Restbedarf an Fachkräften, der nicht im Inland abgedeckt werden kann, muss die Wirtschaft einfach und unbürokratisch auf qualifizierte ausländische Personen zurückgreifen können. Die Personenfreizügigkeit gewährleistet dies. Die Rückkehr zu einem bürokratischen, langsamen und teuren Kontingentssystem wie von der SVP vorgeschlagen hat hingegen hohe administrative Kosten für die Wirtschaft zur Folge.

Forderung 8: Potenzial älterer Arbeitnehmer besser nutzen durch flexiblere Arbeitszeitmodelle³, Flexibilisierung des Rentenalters.

Forderung 9: Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern durch Förderung von Tagesstrukturen (schulisch und ausserschulisch) und Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen⁴.

Forderung 10: Zuwanderung auf jene Fachkräfte beschränken, die wir effektiv brauchen und die unsere Wirtschaft nicht im Inland findet. Rekrutierung des verbleibenden Restbedarfs einfach und unbürokratisch gestalten.

2.4 Keine weitere Beschränkung durch internationale Übereinkommen

Linke Kreise versuchen durch die Ratifizierung internationaler Übereinkommen unser nationales Recht internationalen (Fehl-)Entwicklungen anzupassen. Mit der Ratifizierung der Sozialcharta des Europarats soll etwa ein Recht auf Arbeit eingeführt und das Streikrecht gestärkt werden. Mit einer Klage bei der internationalen Arbeitsorganisation wollen die Gewerkschaften den Kündigungsschutz ihrer Mitglieder ausbauen, obwohl sie bei Ratifikation des Übereinkommens noch bestätigten, dass die Schweiz dieses einhalten würde. Das zeigt: Die seit 1919 geltende Ratifikationspraxis, dass nur ratifiziert wird, was bereits eingehalten wird, ist ohne Abstriche umzusetzen. Das ist wegen der extensiven Rechtsprechung internationaler Kontrollorgane zentral. In Verhandlungen zu den Institutionellen Beziehungen für die Bilateralen Verträge ist sicherzustellen, dass die Schweiz auch künftig arbeitsrechtliches und arbeitsmarktpolitisches EU-Recht nicht anwendet.

Forderung 11: Internationale Übereinkommen wie die Sozialcharta des Europarats, welche mit geltendem Recht nicht sicher kompatibel sind und die künftige Flexibilität der Schweizer Wirtschaftspolitik beschränken, werden nicht ratifiziert.

Forderung 12: Arbeitsrechtliche und arbeitsmarktpolitische EU-Bestimmungen werden in der Schweiz auch künftig nicht angewendet.

² http://www.fdp.ch/images/stories/Dokumente/Positionspapiere/20120518_PP_DVFamilieundBeruf_d.pdf

³ Unternehmen stehen in der Pflicht.

⁴ dito



TIEFE ARBEITSLOSIGKEIT HAT EINEN GRUND:



SCHWEIZ IST WELTWEIT SPITZE BEI:

SOZIAL-PARTNERSCHAFT	ATTRAKTIV FÜR QUALIFIZIERTE KÖPFE	LEISTUNG LOHNT SICH	FLEXIBLER ARBEITSMARKT																																																
<table border="1"> <tr><th>LAND</th><th>RANG</th></tr> <tr><td>SCHWEIZ</td><td>1</td></tr> <tr><td>DEUTSCHLAND</td><td>16</td></tr> <tr><td>SPANIEN</td><td>107</td></tr> <tr><td>FRANKREICH</td><td>125</td></tr> <tr><td>ITALIEN</td><td>136</td></tr> </table>	LAND	RANG	SCHWEIZ	1	DEUTSCHLAND	16	SPANIEN	107	FRANKREICH	125	ITALIEN	136	<table border="1"> <tr><th>LAND</th><th>RANG</th></tr> <tr><td>SCHWEIZ</td><td>1</td></tr> <tr><td>DEUTSCHLAND</td><td>26</td></tr> <tr><td>FRANKREICH</td><td>44</td></tr> <tr><td>SPANIEN</td><td>102</td></tr> <tr><td>ITALIEN</td><td>108</td></tr> </table>	LAND	RANG	SCHWEIZ	1	DEUTSCHLAND	26	FRANKREICH	44	SPANIEN	102	ITALIEN	108	<table border="1"> <tr><th>LAND</th><th>RANG</th></tr> <tr><td>SCHWEIZ</td><td>3</td></tr> <tr><td>DEUTSCHLAND</td><td>42</td></tr> <tr><td>FRANKREICH</td><td>76</td></tr> <tr><td>SPANIEN</td><td>122</td></tr> <tr><td>ITALIEN</td><td>142</td></tr> </table>	LAND	RANG	SCHWEIZ	3	DEUTSCHLAND	42	FRANKREICH	76	SPANIEN	122	ITALIEN	142	<table border="1"> <tr><th>LAND</th><th>RANG</th></tr> <tr><td>SCHWEIZ</td><td>2</td></tr> <tr><td>DEUTSCHLAND</td><td>119</td></tr> <tr><td>SPANIEN</td><td>123</td></tr> <tr><td>ITALIEN</td><td>140</td></tr> <tr><td>FRANKREICH</td><td>144</td></tr> </table>	LAND	RANG	SCHWEIZ	2	DEUTSCHLAND	119	SPANIEN	123	ITALIEN	140	FRANKREICH	144
LAND	RANG																																																		
SCHWEIZ	1																																																		
DEUTSCHLAND	16																																																		
SPANIEN	107																																																		
FRANKREICH	125																																																		
ITALIEN	136																																																		
LAND	RANG																																																		
SCHWEIZ	1																																																		
DEUTSCHLAND	26																																																		
FRANKREICH	44																																																		
SPANIEN	102																																																		
ITALIEN	108																																																		
LAND	RANG																																																		
SCHWEIZ	3																																																		
DEUTSCHLAND	42																																																		
FRANKREICH	76																																																		
SPANIEN	122																																																		
ITALIEN	142																																																		
LAND	RANG																																																		
SCHWEIZ	2																																																		
DEUTSCHLAND	119																																																		
SPANIEN	123																																																		
ITALIEN	140																																																		
FRANKREICH	144																																																		

Quelle: Global Competitiveness Report, WEF

MINDEST-LOHN INITIATIVE

ZUWANDERUNGS-INITIATIVE

1:12 INITIATIVE

WIR BEKÄMPFEN DIESE ANGRIFFE AUF IHRE ARBEITSPLÄTZE – AUS LIEBE ZUR SCHWEIZ.