

Weder Lohndumping noch höhere Arbeitslosenquote

Ein allfälliges Ja bei der Abstimmung zur erweiterten Personenfreizügigkeit wird keine tief greifenden Veränderungen in der Schweiz bewirken. Davon zeigen sich René Rey, Partner, und José Sanchez, Leiter der Rechtsabteilung des Beratungsunternehmens Sgier und Partner, im Gespräch mit HR Today überzeugt.



Foto: Martin Heimann

José Sanchez (links) und René Rey diskutieren über die Personenfreizügigkeit.

HR Today: Was bedeutet ein mögliches Ja zur Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf die zehn neuen EU-Länder für den Schweizer Arbeitsmarkt?

René Rey: Ich gehe davon aus, dass wir bei einem Ja keine tief greifenden Veränderungen im Markt beobachten werden. Es wird sicherlich keinen Ansturm auf die Schweiz geben. Deshalb dürfte auch die Arbeitslosenquote in der Schweiz durch den Freien Personenverkehr kaum beeinflusst werden.

Welche Fragen kommen bei Ihnen von den HR-Chefs auf den Tisch?

José Sanchez: Unsere HR-Kunden fragen uns in letzter Zeit häufiger nach den Bedingungen beziehungsweise nach den Chancen zum Erhalt von Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen für Bürger der neuen EU-Länder. Es wird auch gefragt, welche Rolle die jeweilige Nationalität spielt. Was wir ebenfalls feststellen, ist, dass die HR-Verantwortlichen sich oftmals zu wenig bewusst sind, dass die Personenfreizügigkeit bezie-

hungsweise ihre Erweiterung auch bedeutet, dass auch Arbeitnehmende aus der Schweiz heraus im europäischen Raum eingesetzt werden können.

Was wird sich für HR-Manager konkret ändern, wenn mit Ja gestimmt wird?

René Rey: HR-Verantwortliche können bereits seit dem Inkrafttreten der bilateralen Verträge einfacher auf europäische Arbeitskräfte zugreifen. Das galt für hoch qualifizierte Mitarbeitende der Topmanagement-Ebene aus dem neuen EU-Raum schon eh und je, weil sie die hohen Anforderungen des Bewilligungsrechts erfüllen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass heute die Behörden bei der Bewilligungserteilung die Bürger der neuen EU-Länder als Drittstaatsangehörige – beispielsweise Inder – restriktiv behandeln. Sollte das Schweizer Stimmvolk der Erweiterung zustimmen, würden die Bürger der neuen EU-Länder den Bürgern der bisherigen EU-Ländern gleichgestellt.

Dann können HR-Manager auf einen grösseren Pool an gut ausgebildetem Personal,

insbesondere des mittleren Managements sowie Arbeitnehmende mit einem für schweizerische Verhältnisse geringeren Bildungsgrad, zurückgreifen.

José Sanchez: Das trifft bis anhin vor allem auf jüngere topausgebildete Leute aus dem EU-Raum zu, etwa für die Bereiche Consulting, IT und Banking, die bei uns vergleichsweise höher entlohnt werden als in den EU-Ländern.

René Rey: Sprachliche Hürden werden mit der Globalisierung vieler Schweizer Unternehmen ebenfalls gelöst. Englisch, das mittlerweile jeder Kadermitarbeitende und Fachspezialist spricht, wird zur Unternehmenssprache. Das geforderte individuelle Know-how steht im Vordergrund, und dieses könnte man, bei einer Erweiterung der Personenfreizügigkeit, zusätzlich auch in den neuen EU-Ländern finden. Wir sehen seit Juni 2004 eine klare Zunahme von ausländischen Mitarbeitenden des mittleren Managements, insbesondere aus Deutschland.

Erwarten Sie aufgrund der Lockerung ein Lohndumping?

René Rey: Ein Lohndumping erwarten wir nicht. Langfristig werden die Löhne aber nivelliert werden. Ich schätze, dass sich in der Schweiz die Löhne in fünf bis zehn Jahren an die Löhne der EU-Länder anpassen werden. Dieser Prozess schreitet ja auch weltweit rasch voran.

Wird sich ein Recruiting nach niedrigeren Löhnen orientieren?

René Rey: Nein. Arbeitgeber suchen nicht nach billigen Arbeitskräften, sondern sie verlangen mehr und mehr Qualität. Europäer wissen zudem schon sehr genau, wie hoch das Lohnniveau hier ist, und werden sich nicht auf viel niedrigere Löhne einlassen wollen. Auch wenn das HRM von den Finanzchefs unter Druck gerät, wird deren Hauptaufgabe stets sein, eine Position bestens zu besetzen und das Potenzial auch ausserhalb der Schweiz zu suchen, wo es vorhanden ist.

Wie wird man den Billiglohnbereich kontrollieren können?

José Sanchez: Es existieren gesetzliche flankierende Massnahmen gegen Lohndumping. So werden Löhne auch im Billiglohnbereich dahingehend überprüft, ob sie den vorgegebenen Mindestlohnansätzen entsprechen. Ich denke, dass insbesondere die KMU in den Billiglohnsegmenten wie im Handwerk bedeutend mehr Ausländer aus den Noch-Billiglohnländern einsetzen werden. Das wird auch auf privater Ebene ablaufen. Die Inspektoren kommen zum Unternehmen und fragen nach den vorgängig erteilten Bewilligungen. Wenn diese jedoch nicht vorweisbar sind, beziehungsweise gar nicht eingeholt wurden, dann hat das Unternehmen die entsprechenden Konsequenzen zu tragen. Die flankierenden Massnahmen reichen aber zurzeit noch nicht für ein komplettes Check-up für die rund 300 000 KMU, die wir in der Schweiz haben. Somit steigt als Fazit der Druck auf den Billiglohnbereich.

Sollte sich die Wirtschaftslage noch weiter verschlechtern, müsste man schon am Headcount oder am Lohnniveau schrauben ...

René Rey: Diese Lohn-Nivellierung findet schon jetzt statt – wenn auch schleichend –, man spricht nur nicht gern darüber. Ein Beispiel aus der Vergangenheit, das die Flexibilität der Lohnentwicklungen darlegt: Die IT-Branche brach in den letzten fünf Jahren zusammen, nachdem ausländische IT-Experten als Contractors zu Zeiten der Hochkonjunktur zu sehr hohen Entlöhnun-

«Manchmal sagen mögliche Kandidaten, dass sie die Schweiz aus Filmen kennen und deswegen hier arbeiten wollen»

René Rey

gen in die Schweiz geholt wurden. Sie verdienten als Contractor bis zu 3500 Franken pro Tag, sie waren aber auch die Ersten, die gleich wieder abgebaut wurden. Die IT-Löhne der Angestellten erfuhren umgehend einen massiven Einbruch.

José Sanchez: Für Drittstaatsangehörige wie beispielsweise US-Bürger wird es immer schwieriger sein, eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung zu erhalten, weil die Rekrutierungsbemühungen nicht nur auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, sondern auch europaweit nachgewiesen werden müssen. Inder etwa kommen als Privatperson und wollen hier einen Job finden. Sie haben aber als Drittstaatsangehörige nur dann reelle Chancen, wenn sie eine Top-Ausbildung sowie eine fundierte Berufserfahrung vorweisen können. Allen anderen raten wir von einer Gesuchstellung ab.

René Rey: Manchmal sagen mögliche Kandidaten, dass sie die Schweiz aus Filmen kennen und deswegen hier arbeiten wollen. Sie wollen ein Hotel betreiben oder in einem Restaurant arbeiten. Offiziell haben sie zwar eine Ausbildung, aber nicht die nötige Berufserfahrung, und daran scheitert es dann meistens. Etwas anders ist die Situation, wenn beispielsweise ein chinesischer Spezialitätenkoch gesucht wird. Die Gastronomie sucht diese Spezialisten, und wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Re-

krutierungsnachweise liefern kann, können wir ein Bewilligungsgesuch stellen.

Kennen Sie Firmen, die bewusst aus Osteuropa rekrutieren?

José Sanchez: Wir erhalten immer wieder Anfragen. Jedoch können wir zum jetzigen Zeitpunkt noch keine grossen Tendenzen feststellen, ausser dass insgesamt die Anfragen nach Arbeitsbewilligungen aus den neuen EU-Ländern um etwa 20 Prozent zugenommen haben. Doch das ist relativ zu sehen.

Welche Branchen werden von einem Ja vor allem betroffen sein?

René Rey: Im oberen Lohnniveau wird es den Dienstleistungsbereich wie Banken, Versicherungen, Consulting und die IT betreffen und nach unten das Handwerk und das Gastgewerbe. Im Gesundheitswesen wäre es – angesichts der existierenden Personalknappheit – zu begrüssen, wenn vermehrt ausländische Arbeitskräfte zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zugelassen würden.

Will beispielsweise eine Bank einen neuen Markt in der Türkei erschliessen, etwa Private Banking, dann sucht sie nach einem Experten mit hervorragenden Marktkenntnissen und entsprechenden Erfolgsausweisen sowie mit dem nötigen Beziehungsnetz. Diese Nische kann die Bank sicher nicht mit einem Schweizer besetzen, sondern mit einem Experten aus der Türkei, der auch noch die Kunden mitbringt. Solche Arbeitnehmer sind unentbehrlich. cv

Sgier und Partner GmbH

wurde im Jahre 2001 gegründet. Das Sgier- und-Partner-Team ist spezialisiert in der Erbringung all jener Services für HR-Abteilungen, die bei einer Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern nötig sind: von der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung über eine komplette Relocation- und Expatriates-Unterstützung, die Beantwortung von allen Fragen rund um das Arbeits-, Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht und die 24-Stunden-Service-Helpline. Die betreuten Funktionsebenen sind zu 40 Prozent oberes Kader, zu 50 Prozent mittleres Kader und unteres Kader zu 10 Prozent.

Kontakt: info@sgierpartner, www.sgierpartner.ch

Anzeige

Gesuch um Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für nicht EU/EFTA Bürger

sowie für Bürger aus den folgenden EU-Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowenien, Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern

**Wann dürfen wir Sie von komplexen, zeitraubenden Gesuchsstellungen befreien?
Wir entlasten in der Schweiz über 100 HR-Abteilungen, wenn es um das Einholen
ihrer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen geht.**

Dienstleistungen rund um Ihre ausländischen MitarbeiterInnen:

- Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen ganze Schweiz
- Relocation Services ganze Schweiz
- Rechtsberatung für HR-Abteilungen
- Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
- Quellensteuerbefreiung
- Steuerberatung
- In-House Seminare für HR-Abteilungen.

Sgier und Partner GmbH

Glockengasse 18, 8022 Zürich

Telefon 044 228 78 90, info@sgierpartner.ch, www.sgierpartner.ch

Sgier
and
Partner
GmbH