

# Personenfreizügigkeit Sicherung von Wachstum, Wohlstand und Arbeitsplätzen

Position der Schweizer Tech-Industrie

## Überblick

- Die Schweiz hat seit jeher stark von der Zuwanderung von unternehmerisch denkenden Personen sowie ausgewiesenen Spezialisten profitiert. Für die Zukunft der Schweiz ist es essentiell, dass diese Migration möglich bleibt.
- Kern einer für die Schweiz vorteilhaften Migration ist die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union und den EFTA-Staaten. Diese folgt dem Grundsatz: Wer in Europa oder in der Schweiz Arbeit findet, hat grundsätzlich Anrecht auf Aufenthalt. Davon profitieren auch schweizerische Arbeitnehmende im Ausland.
- Am Freizügigkeitsabkommen mit der EU – unserer mit Abstand wichtigsten Handelspartnerin – ist festzuhalten, da dieses Abkommen den Werk- und Denkplatz Schweiz massgeblich gestärkt hat. Gleichzeitig gilt es jedoch auch, das inländische Potential optimal auszuschöpfen, bevor Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Swissmem setzt sich deshalb für eine wirtschafts- und sozialverträgliche Migration ein und unterstützt mit seiner eigenen Fachkräftestrategie die bessere Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotentials.
- Das verfahrenstechnisch einfache Einstellen und Entsenden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für unsere Unternehmen unverzichtbar, um im internationalen Vergleich konkurrenzfähig zu bleiben.
- Die bestehenden flankierenden Massnahmen, die sich über die Jahre bewährt haben, schalten allfälliges Missbrauchspotential aus und bedürfen keiner zusätzlichen Erweiterung. Die flankierenden Massnahmen könnten optimiert und digitalisiert werden, ohne dass der Lohnschutz tangiert wird.

## 1. Die Vorteile der Personenfreizügigkeit überwiegen klar für die Tech-Industrie

Die Arbeitsleistung der Ausländerinnen und Ausländer hat in der Vergangenheit das Wachstum und den Wohlstand in der Schweiz gestützt, wesentlich zum Erfolg unserer Industrie beigetragen und die drohenden Defizite der AHV hinausgeschoben.

Der wichtigste Beitrag der Immigration ist der Zufluss an Wissen und Können, welcher nicht nur fehlendes Know-how in die Schweiz bringt, sondern auch die Nebeneffekte des demographischen Wandels mindert. Die Tech-Industrie hat zudem einen Fachkräftemangel.

Damit die Tech-Branche international wettbewerbsfähig bleiben kann, ist sie auch künftig darauf angewiesen, im EU-Markt mit möglichst geringen Hürden tätig zu sein und die besten Fachleute im In- und Ausland rekrutieren zu können. Jede Verschlechterung des Zuganges zu Europa geht zulasten des Werkplatzes Schweiz und gefährdet Arbeitsplätze.

Swissmem setzt sich aber für eine wirtschafts- und sozialverträgliche Migration ein, die mit den Schweizer Gegebenheiten vereinbar ist. Insbesondere gilt es, zuerst das inländische Fachkräftepotential optimal auszuschöpfen, bevor Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Das inländische Potential kann und muss noch besser genutzt werden. Das gilt vor allem für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Junge, Frauen und Geringqualifizierte. Swissmem hat dazu seit Jahren eine eigene [Fachkräftestrategie](#) entwickelt, deren Umsetzung sie in Zusammenarbeit mit den Mitgliedfirmen konsequent verfolgt.

### **Rekrutierung**

---

Das Personenfreizügigkeitsabkommen ist für die Schweizer Tech-Industrie von sehr grosser Wichtigkeit. Im Vordergrund steht für unsere Mitgliedfirmen die Möglichkeit, im gesamten EU/EFTA-Raum Fachspezialistinnen und Fachspezialisten zu suchen, die auf dem inländischen Arbeitsmarkt nicht zu finden sind. Das Rekrutieren dieser Fachkräfte hat mit dem Freizügigkeitsabkommen bisher gut funktioniert, und es muss weiter möglich sein, bestens qualifizierte Arbeitskräfte ohne unnötige und komplizierte administrative Hürden oder Kontingente zu beschäftigen. Swissmem wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die bürokratischen Hindernisse bei der Stellenmeldepflicht, die im Rahmen der MEI-Umsetzung eingeführt wurden, die Arbeit der Firmen nicht unnötig erschweren werden.

### **Entsendung**

---

Die Tech-Industrie ist mit ihrem hohen Exportanteil auf den freien Zugang ihrer Mitarbeitenden zu allen Absatzländern angewiesen. Eine umfassende Anwenderunterstützung – von der Projektierung über die Montage bis zum Unterhalt – gehört zu den unerlässlichen Dienstleistungen, welche die Tech-Industrie ihren internationalen Kunden anbieten muss. Schliesslich eröffnet bis anhin die Personenfreizügigkeit auch den schweizerischen Arbeitnehmenden die Chance, in den EU-Staaten arbeiten und praktische Erfahrungen sammeln zu können.

### **«Guillotine-Klausel»**

---

Bei der Kündigung des Personenfreizügigkeitsabkommens kommt es zur Kündigung aller Bilateralen Abkommen I. Damit fiele auch der hindernisfreie Zugang zum Europäischen Markt für die Schweiz dahin. Die Risiken, die mit einer möglichen Neuverhandlung verbunden wären, sind darüber hinaus zu gross und die negativen Auswirkungen noch nicht abschätzbar. Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften in der EU wäre bedeutend schwieriger und im schlimmsten Fall kontingentiert.

## **2. Konsequente Umsetzung der flankierenden Massnahmen (FlaM)**

Swissmem befürwortet den konsequenten Vollzug der FlaM. Dieser ist jedoch auf die Bekämpfung von Missbräuchen und auf den Schutz der Arbeitnehmenden zu beschränken, welche in Zusammenhang mit der Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes gegenüber der EU stehen. Der Lohnschutz soll auf dem heutigen Schutzniveau gesichert werden. Zusätzliche inländische Massnahmen wie erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen oder nationale Mindestlöhne sind somit unnötig und lehnt Swissmem entschieden ab. Aus Sicht Swissmem sind keine weiteren flankierenden Massnahmen notwendig. Die bestehenden Massnahmen müssen jedoch mittels Digitalisierung modernisiert werden. Dabei ist es wichtig, dass alle Sozialpartner diese Erneuerung mittragen und dass Partikularinteressen der einzelnen Verbände hinten anstehen.

### Lohndumping

Die bisherigen Berichte über die Umsetzung der flankierenden Massnahmen haben gezeigt, dass die Mindestlöhne im Grundsatz eingehalten werden. Das bestätigen auch Untersuchungen in der Tech-Branche: In der Paritätischen Kommission der Sozialpartner unserer Branche haben sich in den letzten zehn Jahren keine Fälle von Lohndumping bestätigt. Obwohl unser Verband sich stets gegen Lohndumping eingesetzt hat, unterstützen wir die Erkenntnisse des letzten Berichts über die FlaM von Juli 2022 und verlangen, dass angesichts der damit verbundenen Kosten die Anzahl der durchgeführten Kontrollen wieder abnehmen.

**Weitere Auskünfte bei Swissmem erteilt:**

– Claudio Haufgartner, Ressortleiter Arbeitgeberpolitik, Tel. +41 44 384 42 26, [c.haufgartner@swissmem.ch](mailto:c.haufgartner@swissmem.ch)