

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser – und vor allem nötig

Im letzten Jahr haben fast 5000 Betriebe mehr als 9100 ausländische Arbeitnehmer nach Graubünden entsandt, der weitaus grösste Teil im Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Damit diese die Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten, werden Kontrollen durchgeführt. Und diese sind dringend nötig, wie die festgestellten Verstösse zeigen.

Von Norbert Waser

Auf der Baustelle des «Intercontinental»-Hotels in Davos stehen im Endspurt bis zu 600 Arbeiter gleichzeitig im Einsatz. Allein das Sprachengewirr deutet darauf hin, dass bei den Herkunftsländern eine ähnliche Vielfalt herrscht wie künftig unter den Hotel-

gästen. Hier einen Überblick zu behalten, dass alle Vorschriften eingehalten werden, ist ein anspruchsvolles Unterfangen.

Von Januar bis Mitte Oktober dieses Jahres wurden auf der Baustelle im Stilli-Park 57 Betriebe und 28 Selbstständige und insgesamt 246 Arbeitnehmende kontrolliert. Der Hauptanteil betrifft die Branchen Gebäudetechnik, Gipser- und Schreiner-gewerbe. Die Entsendebetriebe müssen ihre Einsätze zuvor anmelden, was heute unkompliziert über elektronische Meldeformulare möglich ist. «Wir suchen dann die gemeldeten Handwerker auf der Baustelle und überprüfen, ob die Identität mit der Meldung übereinstimmt und führen anschliessend eine persönliche Befragung durch», schildert Arbeitsmarktinspektor Marcel Gross den Ablauf einer solchen Kontrolle.

Detaillierte Befragung

Dabei gibt es nicht selten auch sprachliche Hürden, vor allem bei Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern im Osten. «In der Regel kann zumindest eine Person aus einer Equipe Deutsch oder zumindest Englisch, denn sie müssen sich ja auch auf der Baustelle verständigen können», sagt Gross. Die Befragung geht dann ziemlich in die Tiefe, müssen die Betroffenen doch detailliert über das Anstellungsverhältnis Auskunft geben, über Arbeitszeit, Lohn, Spesen, Übernachtungsentschädigung usw. Gleichzeitig werden sie über die rechtlichen Vorschriften informiert, dass sie beispielsweise nicht mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten dürfen oder dass es ein Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot gibt. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, dessen

Richtigkeit der Arbeitnehmende mit seiner Unterschrift bestätigen muss. Danach werden diese Angaben mit den Unterlagen des Arbeitgebers, die er bei den Behörden einreichen muss, verglichen. Dabei müssen beispielsweise die Lohnzahlungen mit Bankbelegen nachgewiesen werden.

Kontrollen sind Teamarbeit

Bei diesen Kontrollen gibt es unterschiedliche Zuständigkeiten. Bei Branchen mit allgemeinverbindlich erklärtem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) werden die Kontrolldossiers jeweils der zuständigen paritätischen Kommission, der Vertretungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften angehören, zur Prüfung weitergeleitet. Bei Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag prüft das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Kiga) die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Einerseits führt der Verein Arbeitskontrolle Graubünden, dem zwölf Branchen mit einem GAV unterstellt sind, mit einem eigenen Kontrolleur Überprüfungen durch. Beim Kiga stehen für die Kontrolle der Einhaltung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr 320 Stellenprozente zur Verfügung. «Die Kontrollen werden dabei gegenseitig koordiniert, für die Prüfung der Unterlagen und die Sanktionen ist dann die jeweilige Organisation zuständig», sagt Kiga-Vorsteher Paul Schwendener.

Häufige Arbeitszeitverstösse

In Graubünden wurden im Jahr 2012 in Betrieben ohne Gesamtarbeitsvertrag 394 Betriebe und 1639 Personen kontrolliert. «Bei rund zehn Prozent der kontrollierten Betriebe wurde gegen Lohn- und Arbeitsbedingungen



Grosser Kontrollbedarf: Im Stilli-Park in Davos sind viele ausländische Arbeitskräfte am Werk.

verstossen», beziffert Schwendener das Ausmass der Verstösse. «Bei den häufigsten Verstössen handelt es sich um solche gegen die orts- und branchenüblichen Löhne», sagt Arbeitsmarktsinspektor Gross. In diesen Fällen wird jeweils ein Einigungsverfahren mit den fehlbaren Arbeitgebern eingeleitet. Bei Verstössen gegen arbeitsgesetzliche Bestimmungen werden die Entsendebetriebe gebüsst. Zudem können bei groben Verstössen Dienstleistungssperren von bis zu fünf Jahren verhängt werden.

«Zahnloser Papiertiger»

Ein weiteres Problemfeld sind Subunternehmer und die Verantwortlichkeit für das Einhalten der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die vom nationalen Parlament angestrebte Solidarhaftung ist nicht praxistauglich, so dass das Ganze zu einem «zahnlosen Papiertiger» geworden ist, wie es Schwendener formuliert. Wenn also ein Sub-Sub-Subunternehmer aus Polen gegen die Vorschriften verstösst, sei es schwierig, den Erstauftraggeber dafür zu belangen.

Leider gibt es auch einheimische «Unternehmer», welche versuchen, das System auszuhebeln und damit schnelles Geld zu machen. So etwa kommt es immer wieder vor, dass Briefkastenfirmen Aufträge annehmen, diese mit ausländischen Arbeitskräften aus Osteuropa in der Regel mehr schlecht als recht ausführen und letztlich die ausländischen Arbeitskräfte um ihren Lohn prellen.

«Schwierig nachzuweisen»

Als aufwendig erweisen sich auch

Abklärungen bei sogenannten Scheinselbstständigen. Die Kontrolle, ob es sich tatsächlich um einen echten Selbstständigerwerbenden handelt, der einen Auftrag selbst ausführt und nicht für eine ausländische Firma arbeitet, ist komplex. Es gab beispielsweise einen Fall, bei dem ein ausländischer Betrieb einen Grossauftrag für Plattenbeläge auf einer Baustelle im Engadin angenommen hat, diesen aber im Südtirol an mehrere selbstständige Bodenleger vergab, die dann als Selbstständigerwerbende nicht den schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen unterstehen. «Solche Machenschaften werden nicht toleriert, sind aber schwierig nachzuweisen», sagt Schwende-

ner. Etwas entschärft hat sich die Situation seit einer Anpassung im Entsendegesetz. Nun muss jeder, der sich auf Selbstständigkeit beruft, auf der Baustelle drei Dokumente bei sich haben. Das sind die Bestätigung, dass er sich angemeldet hat, dann muss er einen internationalen Versicherungsnachweis erbringen, und er muss einen schriftlichen Auftrag oder Werkvertrag vorlegen können.

In Graubünden betrug der Anteil des Arbeitsvolumens der Meldepflichtigen an der Gesamtbeschäftigung im letzten Jahr 1,2 Prozent. Damit steht Graubünden hinter dem Tessin, Jura und dem Wallis an vierter Stelle.

Die gesetzlichen Grundlagen

Für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Schweiz gelten die folgenden gesetzlichen Grundlagen:

Ausländergesetz AuG (SR 142.20): Regelt im Wesentlichen die Zulassung von Staatsangehörigen, welche über keine EU-Staatsbürgerschaft verfügen (sogenannte Drittstaatsangehörige).

Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs VEP (SR 142.203): Regelt die Zulassung von Arbeitskräften mit EU-Staatsbürgerschaft, welche bei einem Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz beschäftigt werden, sowie die grenzüberschreitende Dienstleistungser-

bringung aus EU-Staaten für die Dauer von maximal 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Bundesgesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit BGSA (SR 822.41): Regelt die Überprüfung der Einhaltung der ausländerrechtlichen Melde- und Bewilligungspflicht sowie der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Entsendegesetz EntsG (SR 823.20): Regelt das Anmeldeverfahren sowie die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte, welche von EU-Ländern in die Schweiz entsandt werden, sowie die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit.

INSERAT





MINERALBAD ANDEER.
Kraft des Wassers.

*Schenken Sie zu Weihnachten Gesundheit,
Erholung und Spass.*

GESCHENKGUTSCHEINE
für Mineralbad, Sauna und Bargutscheine.

Tel. 081 661 18 78
mineralbad@andeer.ch
www.mineralbadandeer.ch

Swiss Spa


 **Viamala** echt erfrischend.

HR07