

betreffend Verhinderung von Arbeitsdumping im Rahmen des Lugano-Übereinkommens, eventuell zu ergänzen mit Hilfe der bilateralen Verträge

Unbestritten ist im Hinblick auf die Personenfreizügigkeit bei den Verbänden der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, dass die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, unter anderem die gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen, gegenüber allen Arbeitgebenden durch intensive Kontrollen grenzüberschreitend geschützt und ihre Verletzungen wirksam geahndet werden müssen. Um dies sicherzustellen, hat der Kanton Basel-Landschaft die Kautionspflicht mit zu hinterlegenden Beträgen bis zu CHF 20 000 eingesetzt. Damit sollen Konventionalstrafen, sowie Kontroll- und Verfahrenskosten, bedingt durch die Verletzung arbeitsrechtlicher Normen, abgesichert werden. Das Bundesgericht hat nun diese Kautionspflicht geschützt. Deren Einführung steht jetzt auch in anderen Kantonen ernsthaft zur Diskussion.

Eigentlich sollte das Lugano-Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, in der gegenwärtigen Fassung vom 30. Oktober 2007, welchem vor allem die Mitgliedstaaten der Europäischen Union und die Schweiz angehören, die Kautionspflicht überflüssig machen. Denn es regelt die Anerkennung und Vollstreckung zivilrechtlicher Entscheide, unter anderem auch in den Bereichen des Arbeitsrechts, in den beteiligten Ländern. Doch offensichtlich ist dieses Abkommen im Hinblick auf die flankierenden Massnahmen gegen Arbeitsdumping zu den bilateralen Verträgen noch nicht wirksam geworden. Die Durchsetzung von Forderungen aus diesen Massnahmen ist bei ausländischen Gerichten und Behörden offensichtlich noch nicht möglich oder ist mit zu grossem Aufwand verbunden. Auch der Kanton Basel-Stadt hat ein dringendes Interesse, dass die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht durch Dumping gedrückt werden. Mit der Kautionspflicht können vor allem für Kleinbetriebe Probleme verbunden sein. Darum ist sie umstritten. Auf jeden Fall muss sie sorgfältig nach der Leistungskraft der Betriebe abgestuft werden.

Im Hinblick auf diese Situation besteht ein Interesse, dass die Kautionspflicht im Sinne des Lugano-Übereinkommens abgelöst werden kann durch die wirklich griffige Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen zum Schutz der Arbeitnehmenden vor Arbeitsdumping. Neue Gelegenheiten, um dies sicherzustellen, bieten die in Aussicht stehenden Gespräche zwischen der Schweiz und der EU um eine mögliche Erweiterung der bilateralen Verträge. Wenn diese jetzt auf europäischer Seite in Schwierigkeiten geraten, muss umso mehr Gewicht gelegt werden auf die wirksame Durchsetzung des bereits geltenden Rechts, unter anderem der Regelungen über die wechselseitige Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen und Urteilen. Hilfreich können ebenso auch allgemeine Mindestlohnregelungen im Sinne der jetzt lancierten Initiative "Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)" sein. Denn damit werden Mindestlöhne noch deutlicher zum festen Bestandteil der schweizerischen zivilrechtlichen Ordnung,

In diesem Zusammenhang stelle ich folgende Fragen:

1. Ist der Regierungsrat bereit, bei den zuständigen Bundesbehörden vorzusprechen, damit diese gegenüber den europäischen Partnerstaaten für die vollumfängliche Anwendung des Lugano-Übereinkommens unter Einbezug der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen eintreten?
2. Ist er bereit, darauf hinzuwirken, dass hierzu im Rahmen der Rechtshilfe einfache und schnelle Verfahren entwickelt werden?
3. Wie kann jetzt erreicht werden, dass die flankierenden Massnahmen des Arbeitsschutzes, welche eindeutig vereinbar sind mit den bilateralen Verträgen, in die bereits bestehende Rechtshilfe einbezogen werden. Lassen sich in den

weiteren Gesprächen mit den europäischen Partnern in dieser Hinsicht Klarstellungen erreichen?

4. Gibt es Möglichkeiten im Rahmen der regionalen Zusammenarbeit, sicherzustellen, dass die entsprechenden Entscheide zu den flankierenden Massnahmen mindestens gegenüber jenen Firmen schnell und einfach durchgesetzt werden können, die in der Region Haupt- oder Zweigniederlassungen haben und somit in der Region beklagt und betrieben werden können?
5. Kann die Mindestlohninitiative nicht das privatrechtliche Rechtssystem zu den orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen überschaubarer und leichter durchsetzbar machen?
6. Kann die Kautionspflicht trotz ihrer Schattenseiten im Kanton Basel-Stadt, sorgfältig abgestuft nach der Leistungsfähigkeit der betroffenen Firmen, als Übergangsmassnahme anvisiert werden, bis die grenzüberschreitende Rechtshilfe auch zugunsten der Arbeitsnehmenden im Sinne des Lugano-Übereinkommens funktioniert?

Jürg Meyer