

DER DIREKTOR
des
Bundesamtes für Aussenwirtschaft

Bern, den 17. Dezember 1991

Herrn Nationalrat
Dr. Heinz Allenspach
Direktor des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber - Organisationen
Florastrasse 44
8008 Zürich

Lieber Heinz,

Zunächst danke ich für Dein Schreiben vom 22. November 1991 zum Thema Charta der sozialen Grundrechte, das ich wegen zahlreicher Abwesenheiten leider erst heute beantworten kann.

Die Erklärung zur Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wurde im Rahmen der Sozialpolitik in der Verhandlungsgruppe IV verhandelt, deren Koordinator Deinen Verband regelmässig informierte. Im Juni hat der Bundesrat dieser Erklärung zugestimmt. Materiell möchte ich mich zur Erklärung und zur Weiterentwicklung des EWR-Rechts wie folgt äussern:

1. Die Erklärung der Regierungen der EFTA - Länder zur Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer :

Mit dieser Erklärung bekräftigen die EFTA - Länder die Bedeutung der sozialen Dimension des EWR, die in voller Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern anzustreben ist. Sie begrüssen die verstärkte Zusammenarbeit mit der EG und ihren Mitgliedstaaten und anerkennen die Wichtigkeit, im ganzen EWR die sozialen Grundrechte für die Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie pflichten den Grundsätzen und Grundrechten der Charta vom 9. Dezember 1989 bei und rufen das darin enthaltene Subsidiaritätsprinzip in Erinnerung. Bei der Verwirklichung muss die Diversität der nationalen Praktiken, insbesondere die Rolle der Sozialpartner und Kollektivverträge gebührend berücksichtigt werden.

Warum hat der Bundesrat beschlossen, diese Erklärung mitzutragen?

- Die Schweiz, ein Land, das sozialpolitische Quervergleiche nicht zu scheuen braucht, kann zu den Prinzipien der Charta stehen.
- Ein Abseitsstehen hätte die Schweiz in der EFTA und im EWR isoliert. Dies hätte möglicherweise wie eine Demonstration gegen die soziale Dimension des EWR gewirkt.
- Die Erklärung, eine rein politische Erklärung ohne rechtliche Wirkung, bringt keine zusätzlichen Verpflichtungen. Sie betont das Subsidiaritätsprinzip, die nationalen Unterschiede und wiederholt die Rolle der Sozialpartner und der GAV.

Die Charta selbst macht aufgrund des Subsidiaritätsprinzips eine klare Trennung zwischen den gemeinschaftlichen und den einzelstaatlichen Befugnissen. So spricht sie explizit vom "gerechten Entgelt ... entsprechend den Gegebenheiten eines jeden Landes".

- 2 -

Das aus der Charta abgeleitete Aktionsprogramm, eine blosser Mitteilung der EGK aus dem Jahre 1989, stellt eine Liste von künftigen EG-Akten, teils rechtlich verbindlicher, teils unverbindlicher Natur, dar. Ein grosser Teil dieser Vorhaben wurde inzwischen bereits verabschiedet oder liegt als Vorschlag vor.

2. Weiterentwicklung:

Im EWR-Vertrag figuriert die Sozialpolitik zum Teil als horizontale Politik (Rechtsharmonisierung, weil relevant für die vier Freiheiten) und zum Teil als flankierende Politik (Zusammenarbeit), vgl. Schema und fact sheet in der Beilage.

Im horizontalen Teil beschränkt sich der "acquis communautaire" (24 Richtlinien) auf die nachstehenden drei Kernbereiche

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (16)
- Gleichstellung von Mann und Frau (5)
- Arbeitsrecht (3).

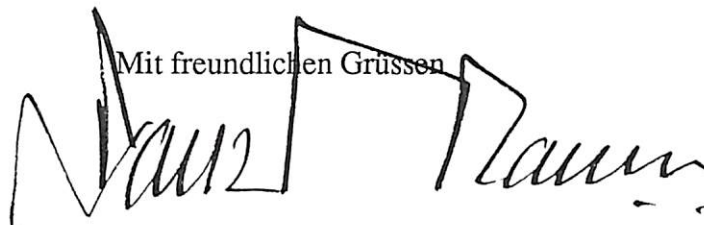
Die Weiterentwicklung in diesen drei abgegrenzten Kernbereichen erfolgt nach denselben Regeln (shaping/making) wie bei den vier Freiheiten (Art. 113 EWRV), d.h. im Falle einer Nichteinigung kann es zu einer provisorischen Suspendierung der betroffenen Teile im Vertragsanhang kommen. Dagegen sind wir im flankierenden Teil der Sozialpolitik (Protokoll 31, Artikel 5) bei der künftigen Zusammenarbeit frei.

Die Frage stellt sich, ob in den drei Kernbereichen EG-Gesetzgebungsvorschläge oder erfolgversprechende Absichten erkennbar sind, die gravierende Änderungen an bestehenden oder in Vorbereitung befindlichen schweizerischen Bestimmungen erfordern werden. Wie das BIGA neigen wir zur Auffassung, dass die Frage verneint werden kann.

Deine Befürchtungen bezüglich der Auswirkungen der Erklärung und der Weiterentwicklung kann man wohl zum guten Teil zerstreuen. Dies umso mehr, als sich in der EG-Sozialpolitik nach dem Gipfel von Maastricht zwei Geschwindigkeiten abzeichnen. Das Integrationsbureau hat unsere Mission in Brüssel gebeten, abzuklären, ob und wie das Maastrichter Ergebnis die Weiterentwicklung des Sozialrechts im EWR beeinflusst.

Schliesslich gilt es aber zu bedenken, dass wir uns langfristig den grossen europäischen Entwicklungen in der Sozialpolitik wie auch in anderen Bereichen so oder so kaum werden entziehen können.

Mit freundlichen Grüessen



Franz Blankart

Beilagen: erwähnt

- 3 -

Kopie (o.B.) an: Herrn Bundesrat J.-P. Delamuraz
BIGA, Herrn Vizedirektor H.U. Scheidegger
Schweiz. Mission, Brüssel (auch SPI, KU)
blf, kel, col, sal, mci, zis, fas

Integrationsbureau EDA/EVD

Uebersicht über die Horizontalen und Flankierenden Politiken (NG IV)

Horizontale Politiken: Rechtsharmonisierung

Teil V des EWR-Vertrags und Anhänge XVIII - XXII
 Enger Zusammenhang mit den vier Freiheiten. Die gemeinsam bestimmten EWR-relevanten EG-Rechtsakte sind zu übernehmen, hauptsächlich Richtlinien (RL) und Verordnungen (VO).

Flankierende Politiken: Zusammenarbeit

Teil VI des EWR-Vertrags und Protokoll 31
 Verstärkte und erweiterte Zusammenarbeit auf der Basis von EG-Programmen und weiteren EG-Aktivitäten.

Sozialpolitik: 24 RL	Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz (16) Gleichstellung Mann und Frau (5) Arbeitsrecht (3)	einzelne Programme und Aktivitäten
Konsumentenschutz:	7 RL	einzelne Aktivitäten
Umweltschutz: 34 RL	allgemeine, produktions- und anlagebezogene Vorschriften, (keine produktbezogene Vorschriften)	einzelne Aktivitäten und Programme; Europäische Umweltagentur
Statistik:	27 RL und VO	
Gesellschaftsrecht:	9 RL und 1 VO generelle Uebergangsfrist von 3 Jahren	
		Forschung und technologische Entwicklung: Volle Beteiligung am dritten EG-Rahmenprogramm (13 spezifische Programme)
		Informationsdienstleistungen: Beteiligung an SPRINT und IMPACT
		Bildung: Volle Beteiligung an den verschiedenen Programmen; ab 1995
		Kleine und mittlere Unternehmen: Zusammenarbeit in verschiedenen EG-Aktivitäten
		Tourismus: Dialog über engere Zusammenarbeit (neuer Aktionsplan der EGK)
		Audiovisueller Sektor: Beteiligung an MEDIA (Aktionsprogramm zur Förderung der audiovisuellen Industrie 1991 - '95)
		Bevölkerungsschutz: Verstärkte Zusammenarbeit, Einführung der europäischen Notrufnummer 112

ba/fan/jen 777.231.14
 6.12.91

Integrationsbureau EDA/EVD

Uebersicht über die Horizontalen und Flankierenden Politiken (NG IV)

Horizontale Politiken: Rechtsharmonisierung

Teil V des EWR-Vertrags und Anhänge XVIII - XXII
 Enger Zusammenhang mit den vier Freiheiten. Die gemeinsam bestimmten EWR-relevanten EG-Rechtsakte sind zu übernehmen, hauptsächlich Richtlinien (RL) und Verordnungen (VO).

Flankierende Politiken: Zusammenarbeit

Teil VI des EWR-Vertrags und Protokoll 31
 Verstärkte und erweiterte Zusammenarbeit auf der Basis von EG-Programmen und weiteren EG-Aktivitäten.

Sozialpolitik: 24 RL	Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz (16) Gleichstellung Mann und Frau (5) Arbeitsrecht (3)	einzelne Programme und Aktivitäten
Konsumentenschutz: 7 RL		einzelne Aktivitäten
Umweltschutz: 34 RL	allgemeine, produktions- und anlagebezogene Vorschriften, (keine produktbezogene Vorschriften)	einzelne Aktivitäten und Programme; Europäische Umweltagentur
Statistik: 27 RL und VO		
Gesellschaftsrecht: 9 RL und 1 VO	generelle Uebergangsfrist von 3 Jahren	
		Forschung und technologische Entwicklung: Volle Beteiligung am dritten EG-Rahmenprogramm (13 spezifische Programme)
		Informationsdienstleistungen: Beteiligung an SPRINT und IMPACT
		Bildung: Volle Beteiligung an den verschiedenen Programmen; ab 1995
		Kleine und mittlere Unternehmen: Zusammenarbeit in verschiedenen EG-Aktivitäten
		Tourismus: Dialog über engere Zusammenarbeit (neuer Aktionsplan der EGK)
		Audiovisueller Sektor: Beteiligung an MEDIA (Aktionsprogramm zur Förderung der audiovisuellen Industrie 1991 - 95)
		Bevölkerungsschutz: Verstärkte Zusammenarbeit, Einführung der europäischen Notrufnummer 112

baf/fan/jen 777.231.14
 6.12.91

SOZIALPOLITIK

Worum geht es?

Die Sozialpolitik zählt im Rahmen des EWR-Vertrages zu den sog. horizontalen und flankierenden Politiken. **Horizontale Politiken** umfassen Gebiete, die zwar nicht direkt der Verwirklichung der vier Freiheiten dienen, wo aber ein enger Zusammenhang mit diesen bejaht und demzufolge durch verbindliche EG-Richtlinien eine Rechtsannäherung angestrebt wird (**acquis communautaire**). Dazu gehören Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie gewisse arbeitsrechtliche Instrumente. Bei den **flankierenden Politiken** ist der Zusammenhang zu den vier Freiheiten nur mittelbar gegeben und es geht deshalb bloss um eine rechtlich weniger verbindliche Zusammenarbeit im Rahmen von EG-Programmen, Informationsaustausch etc. (z.B. ältere Menschen, Langzeitarbeitslosigkeit, Integration Behinderter).

Wichtig ist der Hinweis, dass die Frage der sozialen Sicherheit von Wanderarbeitnehmern in einem andern Kontext, nämlich im Rahmen des freien Personenverkehrs, geregelt wird. Das Ganze bildet die **soziale Dimension des EWR**.

Bestimmungen im EWR-Vertrag:

Im **horizontalen Bereich** (Art. 66 - 71; Annex XVIII) umfasst der zu übernehmende EG-Rechtsbestand (**acquis communautaire**) im ganzen 24 Richtlinien, die verbindliche Vorgaben für das Recht der einzelnen Staaten festlegen. Das Wichtigste im Ueberblick:

- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Total 16 Richtlinien, wovon eine Rahmenrichtlinie von 1989 herausragt. Sie regelt die grundlegenden Rechte und Pflichten im Betrieb, so die Information und Konsultation der Arbeitnehmer. Die andern betreffen Einwirkungen am Arbeitsplatz (z. B. Lärm, Asbest, Karzinogene), die Gestaltung der Arbeitsplätze (Bildschirmarbeit) etc.
- **Gleichbehandlung von Mann und Frau:** fünf Richtlinien verlangen Lohngleichheit, Gleichbehandlung der Geschlechter in der Sozialversicherung und verbieten jegliche Diskriminierung der Frau in Beruf und Beschäftigung.
- **Arbeitsrecht:** Drei Richtlinien regeln die Rechte der Arbeitnehmer bei kollektiven Entlassungen, beim Uebergang von Unternehmen auf einen neuen Inhaber sowie bei Insolvenz des Arbeitgebers.

SOZIALPOLITIK

Worum geht es?

Die Sozialpolitik zählt im Rahmen des EWR-Vertrages zu den sog. horizontalen und flankierenden Politiken. **Horizontale Politiken** umfassen Gebiete, die zwar nicht direkt der Verwirklichung der vier Freiheiten dienen, wo aber ein enger Zusammenhang mit diesen bejaht und demzufolge durch verbindliche EG-Richtlinien eine Rechtsannäherung angestrebt wird (**acquis communautaire**). Dazu gehören Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie gewisse arbeitsrechtliche Instrumente. Bei den **flankierenden Politiken** ist der Zusammenhang zu den vier Freiheiten nur mittelbar gegeben und es geht deshalb bloss um eine rechtlich weniger verbindliche Zusammenarbeit im Rahmen von EG-Programmen, Informationsaustausch etc. (z.B. ältere Menschen, Langzeitarbeitslosigkeit, Integration Behinderter).

Wichtig ist der Hinweis, dass die Frage der sozialen Sicherheit von Wanderarbeitnehmern in einem andern Kontext, nämlich im Rahmen des freien Personenverkehrs, geregelt wird. Das Ganze bildet die **soziale Dimension des EWR**.

Bestimmungen im EWR-Vertrag:

Im **horizontalen Bereich** (Art. 66 - 71; Annex XVIII) umfasst der zu übernehmende EG-Rechtsbestand (**acquis communautaire**) im ganzen 24 Richtlinien, die verbindliche Vorgaben für das Recht der einzelnen Staaten festlegen. Das Wichtigste im Ueberblick:

- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Total 16 Richtlinien, wovon eine Rahmenrichtlinie von 1989 herausragt. Sie regelt die grundlegenden Rechte und Pflichten im Betrieb, so die Information und Konsultation der Arbeitnehmer. Die andern betreffen Einwirkungen am Arbeitsplatz (z. B. Lärm, Asbest, Karzinogene), die Gestaltung der Arbeitsplätze (Bildschirmarbeit) etc.
- **Gleichbehandlung von Mann und Frau:** fünf Richtlinien verlangen Lohngleichheit, Gleichbehandlung der Geschlechter in der Sozialversicherung und verbieten jegliche Diskriminierung der Frau in Beruf und Beschäftigung.
- **Arbeitsrecht:** Drei Richtlinien regeln die Rechte der Arbeitnehmer bei kollektiven Entlassungen, beim Uebergang von Unternehmen auf einen neuen Inhaber sowie bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Note

Im Bereich der **flankierenden Politiken** (Art. 5 des Protokolls 31) wird im EWR-Vertrag festgelegt, dass sich die EFTA-Staaten an den laufenden Aktionen zugunsten älterer Menschen beteiligen werden. Im übrigen wird die Zusammenarbeit von Fall zu Fall durch gemeinsamen Beschluss zu bestimmen sein.

Auswirkungen auf die Schweiz:

Die Uebernahme des geltenden *acquis communautaire* in der Sozialpolitik ist für uns nicht mit gewaltigen Umstellungen verbunden, erfordert aber doch etliche, zum Teil nicht unbedeutende Rechtsanpassungen. So ist insbesondere die Frage der **Information und Konsultation der Arbeitnehmer auf Betriebsebene** zu regeln, die das EG-Recht in verschiedenen Bereichen (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Massentlassungen etc.) vorsieht; ein Gebiet, auf dem jahrelange fruchtlose Gesetzgebungs-Bestrebungen im Parlament kürzlich eingestellt worden sind. Es ist aber zu betonen, dass es dabei nicht etwa um eine Regelung der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen (Arbeitnehmersvertreter im Verwaltungsrat) geht, die auch die EG bis dahin nicht geregelt hat, sondern um die rechtliche Fixierung des innerbetrieblichen Dialogs (Information und Anhörung). Im Bereich von **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit** kann man sich grösstenteils mit Anpassungen auf Verordnungsstufe begnügen. Was die **Gleichstellung von Mann und Frau** angeht, so handelt es sich um Anpassungen, die teils durch den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung ohnehin auf dem Programm stehen und allenfalls etwas beschleunigt werden (Sozialversicherung; wobei hier die Angleichung des Rentenalters ausgeklammert bleibt), teils durch laufende Verfahren aufgefangen werden können (Gleichstellungsgesetz; hier ist der Schweiz eine zusätzliche Anpassungsfrist von zwei Jahren eingeräumt worden). Im **arbeitsrechtlichen Bereich** ist insbesondere der Begriff der kollektiven Kündigung in unser individualrechtlich ausgestaltetes Obligationenrecht aufzunehmen.

Verfügbare Information, Quellen:

AUBERT Gabriel, Droit du travail, in: D. Schindler et al. (Hrsg.), Die Europaverträglichkeit des schweizerischen Rechts, Zürich 1990 (Schulthess Polygraphischer Verlag), S. 121-134.

Kontaktpersonen in der Bundesverwaltung:

Hans-Ulrich Scheidegger, BIGA (Abteilung Arbeitnehmerschutz und Arbeitsrecht), Tel. 031/61 29 60 (Verfasser)

Alexandre Fasel, Integrationsbüro EDA/EVD, Tel. 031/ 61 23 20

TELEFAX

Bern, Datum: 18. Dezember 1991

Seitenzahl: 6
(inklusive Deckblatt)

Absender: INTEGRATIONSBÜRO EDA/EVD
CH - 3003 BERN
TELEFAX NR: 0041-31-61 23 80

Empfänger: Herr Nationalrat Dr. Heinz Allenspach
Direktor des Zentralverbandes Schweizerischer
Arbeitgeber - Organisationen
Florastrasse 44
8008 Zürich
Fax-Nr.: 01-383-39-80

Referenz: 777.231.14.02 baf/fan

Bemerkungen: EWR - Sozialpolitik

In der Beilage als Vorkopie einen Brief von Direktor F. Blankart.

Mit freundlichen Grüßen
INTEGRATIONSBÜRO EDA/EVD

R. Bär

R. Bär