

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden im EWR

Autor(en): **Elrod, Julian**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1991)**

Heft 16

PDF erstellt am: **11.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584255>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

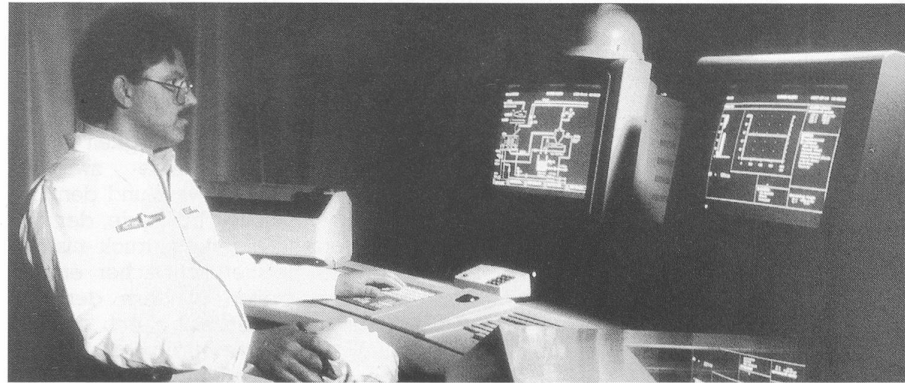
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden im EWR

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels lag dem Verfasser lediglich die englische Originalversion des EWR-Grundvertrages vor. Zudem waren die Protokolle wie auch die Anhänge noch nicht erhältlich. Gerade der «Annex V» gäbe zusätzliche wichtige Anhaltspunkte zum richtigen Verständnis der Freizügigkeit.



Art. 28 des EWR-Grundvertrages, der praktisch dem Wortlaut des Art. 48 des EWG-Vertrages vom 25. März 1957 entspricht, besagt (gemäss eigener Übersetzung des Verfassers) folgendes:

1. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden («freedom of movement of workers») ist zwischen den EG- und EFTA-Staaten sicherzustellen.

2. Sie beinhaltet die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung («discrimination») zwischen den Arbeitnehmenden der EG- und EFTA-Staaten in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen.

3. Sie gewährt den Arbeitnehmenden, vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Einschränkungen, das Recht,
– sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;

– sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der EG- und EFTA-Staaten frei zu bewegen;

– sich im Hoheitsgebiet der EG- und EFTA-Staaten aufzuhalten, um dort eine Beschäftigung nach den für die Arbeitnehmenden dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften auszuüben;

– nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines EG- oder EFTA-Staates zu verbleiben.

4. Die Vorschriften dieses Artikels finden auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung keine Anwendung.

5. Der Annex V enthält besondere Vorschriften über die Freizügigkeit.

Verbot der Diskriminierung

Dieses Verbot bildet sicherlich das Kernstück der Freizügigkeit. Die Gleichbehandlung muss sich tatsächlich und rechtlich auf alles erstrecken, was mit der eigentlichen Ausübung

der unselbständigen Erwerbstätigkeit und mit der Beschaffung einer Wohnung im Zusammenhang steht; allfällige Hindernisse, die sich der Mobilität der Arbeitnehmenden entgegenstellen, müssen beseitigt werden, insbesondere auch in bezug auf das Recht, die Familien nachkommen zu lassen, und die Bedingungen für die Integration der Familien im Aufnahmeland.

Ungehindertes Zugang zu einer Beschäftigung

Sämtlichen Staatsangehörigen der EG- und EFTA-Staaten muss die gleiche Chance beim Zugang zu einer Beschäftigung zuerkannt werden wie den inländischen Arbeitnehmenden. Der ungehinderte Zugang zu einer Beschäftigung steht Dauer-, Saison- oder Grenzarbeitnehmenden gleichermaßen zu. In einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 5. Februar 1991 wurde zudem festgehalten, dass der Umstand, dass die unselbständigerwerbende Person einem bestimmten System

der sozialen Sicherheit angeschlossen ist, weder die Ablehnung der Erteilung der Aufenthaltsbewilligung noch eine Entscheidung zur Ausweisung rechtfertigen könne. Im weiteren ist es auch untersagt, bei der Einstellung den ausländischen Arbeitnehmenden gegenüber einen anderen Massstab hinsichtlich etwa des Gesundheitszustandes, der beruflichen Qualifikationen etc. anzulegen als den inländischen Arbeitnehmenden.

Einschränkungen der Freizügigkeit

Aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit dürfen ge-

Freizügigkeit und Arbeitskräftewanderung

Die Frage, ob die Übernahme der Freizügigkeitsregelung der EG durch die Schweiz grosse Einwanderungsströme von EG-BürgerInnen in unser Land auslösen würde, wurde bereits von Prof. Hans Schmid untersucht (vgl. Hans Schmid, «Soll die Schweiz mit der EG Freizügigkeit für die Arbeitnehmer vereinbaren», in: *Aussenwirtschaft*, 44. Jahrgang (1989), Heft II, Verlag Ruediger, Grusch, Seiten 159–177). Es kann an dieser Stelle auf diese sehr interessante und aufschlussreiche Studie nicht näher eingegangen werden. Einige Schlussfolgerungen sollen jedoch zitiert werden:

«Für die nördlichen Gemeinschaftsländer und die Schweiz mit ähnlichen Faktorausstattungen, Technologien und Präferenzstrukturen dürfte sich zwischen Güterhandel und Arbeitskräftemigration eine substitutionale Beziehung ergeben. Grosse Wanderungsströme aus diesen Staaten in die Schweiz sind deshalb nicht zu erwarten.

Die Schweiz und die südlichen Gemeinschaftsländer weisen dagegen unterschiedliche Produktionstechnologien auf, so dass mit einer komplementären Beziehung zwischen Güterhandel und Arbeitskräftewanderung zu rechnen ist. Zusätzliche Wanderungen in die Schweiz sind daher vor allem aus diesen Ländern zu erwarten. Auch wegen der Möglichkeit des Familiennachzuges wird kurzfristig die Zahl der Ausländer in der Schweiz ansteigen...»

«... Zur Verminderung der regionalen Disparitäten will die EG bekanntlich vermehrt als bisher Arbeitsplätze dort schaffen, wo sich die Arbeitskräfte und noch ungenutzte Wach-

tumspotentiale befinden. Das Beispiel Spanien mag diesen Effekt verdeutlichen. Dieses Land gehört der EG seit 1986 an. Seither hat es massiv ausländisches Kapital aus den höher entwickelten Mitgliedsländern und dem übrigen Ausland angezogen. Dadurch entstanden viele neue Arbeitsplätze.»

Schmid vertritt die Auffassung, dass nach einer z.B. siebenjährigen Übergangsfrist, während der noch keine Freizügigkeit für Arbeitnehmende zwischen der Schweiz und den EG-Staaten bestünde, der Einwanderungsdruck aus den bisher schwächer entwickelten Ländern der Gemeinschaft durch die geplante europäische Regionalpolitik – Kapitalwanderungen statt Arbeitskräftewanderungen – bedeutend abgeschwächt wäre.

Auswirkungen der EWR-Freizügigkeit

Im folgenden gebe ich einerseits eine persönliche Beurteilung allfälliger Auswirkungen der EWR-Freizügigkeit in Hypothesenform und andererseits einige Gedanken zur gewerkschaftlichen Position wieder.

Verschärfung des Ausländerrechts

Es ist davon auszugehen, dass die rechtliche Stellung von ausländischen Arbeitnehmenden, die nicht den EG- oder EFTA-Staaten angehören, verschlechtert wird. Im Rahmen des «Modells der drei Kreise» zählen die Angehörigen der EG- und EFTA-Staaten zum «inneren Kreis». Hier müssen grundsätzlich sämtliche Schranken in fremdenpolizeilicher Hinsicht aufgehoben werden, ansonsten die Freizügigkeit nicht realisiert werden könnte (Kontingentierung, Vorrang inländischer Arbeitnehmender, Anstellungsbedingun-

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden ist zwischen den EG- und EFTA-Staaten sicherzustellen.

gen, Beschränkungen des Familiennachzuges u. a.). Bezüglich der Angehörigen des «mittleren» und «äusseren Kreises» soll die bisher praktizierte Begrenzungs- und Ausländerpolitik beibehalten werden (vgl. BIGA, Bericht über Konzeption und Prioritäten der schweizerischen Ausländerpolitik der neunziger Jahre, Bern, April 1991).

Zunahme der Deregulierung der Arbeitsverhältnisse

Man kann damit rechnen, dass viele Arbeitgeber versuchen werden, die Freizügigkeit zur Erzielung vermehrter Gewinne und zum Vorantreiben der Restrukturierungsmassnahmen zu benutzen. Dies hätte Folgen bezüglich

- Abbaus der Stammbelegschaften,
- vermehrten Einsatzes von aus dem Ausland abgerufenen temporären Arbeitnehmenden,
- Zunahme von entsandten Arbeitnehmenden,
- Zunahme von sog. «unechten» Selbständigerwerbenden,
- Zunahme der GrenzgängerInnen, insbesondere auch im Angestelltenbereich.

Preissenkende Wirkungen im Konsum- und Dienstleistungs- bereich

Durch konkurrenzierende Angebote aus unseren Nachbarländern, insbesondere in den Bereichen Kleingewerbe (in bauhandwerklichen Belangen), Lebensmittel und Dienstleistungen (v.a. in EDV-Belangen, aber auch im gesamten Projektierungs- und Planungsbereich) werden sich vermutlich die Preise zugunsten der KonsumentInnen und AuftraggeberInnen entwickeln.

Herausforderung für die Gewerkschaften

Das effizienteste Mittel, die Arbeitnehmenden zu schützen, war, ist und bleibt der Gesamtarbeitsvertrag. Häufig erzielten jedoch die Gesamtarbeitsverträge nur dann ihre ganze Wirkung, wenn sie allgemeinverbindlich erklärt werden. Erst dann kommt ihnen eine eigentliche umfassende und im öffentlichen Interesse stehende zwingende Ordnungsmacht zu. Dieses Instrument als Mittel der zwingenden Regelung der Arbeitsverhältnisse ganzer Wirtschaftsbereiche wird an Bedeutung zunehmen. Für

Wirtschaftsbereiche, die nicht oder nur unzureichend von Gesamtarbeitsverträgen erfasst werden (u. a. die Land- und Hauswirtschaft, die Kranken-, Alters- und Pflegeinstitutionen, der Verkaufssektor), müsste man ein in seiner Wirkung vergleichbares Rechtsinstitut schaffen, z.B. mit der rechtlichen Neugestaltung des Normalarbeitsvertrages. Dieser Normalarbeitsvertrag müsste das Ergebnis einer tripartitisch zusammengesetzten Verhandlungskommission (Staat, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände) sein. Die rechtliche Wirkung müsste die gleiche sein wie jene der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge. Im internationalen Rechtsver-

hältnis kann die Kontrolle und die Durchsetzung der vereinbarten Arbeitsbedingungen nur dann einigermassen(!) sichergestellt werden, wenn diese Bedingungen zwingend und im öffentlichen Interesse festgelegt werden. Nur so können temporär Beschäftigte, GrenzgängerInnen und die entsandten Arbeitnehmenden einerseits und auch die inländischen Beschäftigten andererseits im Rahmen der Freizügigkeit ausreichend geschützt werden.

Meiner Meinung nach bedeutet die Freizügigkeit eine positive Herausforderung für die Gewerkschaften. Wir werden gezwungen sein, neue Möglichkeiten und Mittel der Organisation und Mobilisierung

zu suchen und zu realisieren. Ebenso werden die internationale Zusammenarbeit und der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen nationalen Gewerkschaften sehr viel grössere Bedeutung erhalten.

Abschliessend zitiere ich noch den letzten Absatz der Untersuchung von Prof. Hans Schmid: «Aus den vorstehenden Überlegungen ergibt sich, dass aus der Sicht der Schweiz die Vereinbarung von Freizügigkeit für Arbeitnehmer mit der EG aus vorwiegend wirtschaftlichen Gründen vorteilhafter wäre als die Beibehaltung der geltenden Zulassungsvorschriften für ausländische Arbeitskräfte.» ■

