

92.057-24

**EWR. Anpassung des Bundesrechts  
(Eurolex)  
Obligationenrecht.  
Zehnter Titel (Der Arbeitsvertrag).  
Aenderung**

**EEE. Adaptation du droit fédéral  
(Eurolex)  
Code des obligations.  
Titre dixième (Du contrat de travail).  
Modification**

Botschaft I und Beschlussentwurf vom 27. Mai 1992 (BBI V 1)  
Message I et projet d'arrêté du 27 mai 1992 (FF V 1)  
Kategorie III, Art. 68 GRN – Catégorie III, art. 68 RCN

*Antrag der Kommission*  
*Mehrheit*  
Eintreten

*Minderheit*  
(Vetterli, Bär, Borer Roland, Borradori, Bühlmann)  
Rückweisung an den Bundesrat  
mit dem Auftrag, das vorgegebene Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

*Antrag der SD/Lega-Fraktion*  
Nichteintreten

*Antrag der Fraktion der Auto-Partei*  
Rückweisung des Geschäfts 92.057-24 Eurolex an den Bundesrat  
mit dem Auftrag, klare Arbeitspapiere vorzulegen, welche den geltenden Gesetzestext, die Forderung des Acquis communautaire, den Entwurf des Bundesrates und den Entscheid der Kommission in der auf Fahnen üblichen synoptischen Darstellung zeigen.

*Proposition de la commission*  
*Majorité*  
Entrer en matière

*Minorité*  
(Vetterli, Bär, Borer Roland, Borradori, Bühlmann)  
Renvoi au Conseil fédéral  
avec mandat d'ouvrir la procédure de consultation habituelle.

*Proposition du groupe DS/Ligue*  
Ne pas entrer en matière

*Proposition du groupe des automobilistes*  
Renvoyer le projet Eurolex 92.057-24 au Conseil fédéral en l'invitant à soumettre des documents de travail qui présentent avec toute la clarté souhaitable, au moyen des dépliants habituels, le texte de loi actuellement en vigueur, les exigences de l'acquis communautaire, le projet du gouvernement et la décision de la commission.

Frau **Nabholz**, Berichterstatterin: Im Rahmen des EWR gibt es drei Richtlinien, die Aenderungen im Arbeitsvertragsrecht bedingen. Die erste Richtlinie betrifft den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit. Die zweite Richtlinie, die den Arbeitsvertrag beschlägt, ist diejenige über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Uebergang von Unternehmungen, Betrieben oder Betriebsteilen. Die dritte Richtlinie setzt sich mit den sogenannten Massenentlassungen auseinander und sieht Massnahmen vor, um deren Folgen für die Arbeitnehmer möglichst zu mildern.

Die Kommission beantragt Ihnen mit 18 zu 1 Stimmen, auf die Vorlage einzutreten. Die Kommissionsmehrheit lehnt – bei einem Stimmenverhältnis von 16 zu 5 – den Rückweisungsantrag ab. In der Gesamtabstimmung hat die Kommission dem Bundesbeschluss mit 18 zu 1 Stimmen bei einer Enthaltung zugestimmt.

Mme **Sandoz**, rapporteur: L'adaptation du contrat de travail au droit européen concerne trois domaines, comme l'a fort bien dit Mme le rapporteur de langue allemande: l'égalité entre hommes et femmes en matière de régime professionnel de sécurité sociale, la protection des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, et enfin les licenciements collectifs.

La commission a repris chacun des articles, écartant ou soutenant certaines propositions, nous aurons l'occasion d'y revenir lors du débat de détail. Trois articles ont toutefois été adoptés sans discussion, si bien qu'ils ne donneront pas lieu à interventions, à moins évidemment de surprise. Il s'agit tout d'abord de l'article 331c qui respecte l'exigence de l'égalité entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, régime professionnel, supprimant ce que le droit suisse connaît actuellement, c'est-à-dire le principe du versement d'un capital lorsqu'une femme mariée ou sur le point de se marier cesse son activité professionnelle. L'égalité aurait, en théorie, pu être réalisée en sens inverse mais c'était évidemment impensable pour des raisons pratiques. Les deux autres articles qui n'ont fait l'objet d'aucune discussion sont les articles 335e concernant le champ d'application de la procédure de licenciement collectif et 335g relatif à la même procédure.

Au stade actuel, la commission vous propose, par 18 voix contre une, d'entrer en matière. La majorité de la commission propose, par 16 voix contre 5, de refuser la proposition de renvoi au Conseil fédéral.

**Präsident:** Der Rückweisungsantrag der Minderheit Vetterli wurde schon begründet. Es folgen die Fraktionssprecher.

**Reimann Maximilian:** Die SVP-Fraktion stimmt dieser Vorlage mehrheitlich zu. Wir legen jedoch Wert auf drei Feststellungen. Ich gebe dies jetzt schon bekannt, damit ich mich in der Detailberatung nicht mehr zu Worte melden muss.

1. Zur Einschränkung des Rechts der Frauen auf vorzeitige Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung im Bereich der beruflichen Vorsorge, also zur Streichung von Absatz 4 Buchstabe b Ziffer 3 aus Artikel 331c OR: Die betroffenen Frauen, die aus familiären Beweggründen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, werden diese EWR-bedingte Einschränkung ihrer Rechte bedauern. Ich habe Verständnis dafür.

Aber ich möchte an die Adresse all jener Frauenrechtlerinnen, die an diesem Pult oder sonstwo im Lande draussen wie eine tibetanische Gebetsmühle immer die Behauptung wiederholen, die berufstätige Frau sei dem Mann gegenüber generell diskriminiert, folgendes sagen: Hier haben wir es nun mit einem schönen Beispiel für die Privilegierung der Frauen im Lande Schweiz zu tun. Deshalb wundere ich mich, dass all die Gleichstellungsbüros in Bund und Kantonen diese Ungleichheit nicht schon längst selber entdeckt haben. Dem EWR sei Dank, möchte ich sagen: Mit der Eurolex-Uebung werden nun endlich auch Diskriminierungen der Schweizer Männer beseitigt.

2. Zum Antrag der «linken» Kommissionsminderheit auf Einführung von Minimallöhnen je nach Kantonen (Minderheit Brunner Christiane; Art. 322 Abs. 3 neu): Diesen Minderheitsantrag lehnen wir entschieden ab. Das ist eine Alibiübung von Sozialdemokraten und Gewerkschaften, die offensichtlich Angst bekommen haben, die eigene Basis werde den elitären Euro-Stürmern davonlaufen, weil der EWR eben zu einer Nivellierung führt. Die Löhne sind davon nicht ausgenommen.

Entweder man will in den EWR und später vielleicht in die EG, dann hat man eben mit den Rechtsnormen zu leben, die in jenen Räumen herrschen, oder man hält sich draussen. Das «Weggli» und den «Batzen» gibt es im EWR nicht. Das haben unsere Unterhändler ja zur Genüge erfahren.

Und nun kommen Sie, Frau Brunner Christiane, und die Mitunterzeichner des Minderheitsantrages und malen den Teufel des Sozialdumpings an die Wand. Wenn Sie das ausschliessen wollen, dann müssen Sie zum EWR eben nein sagen. In der Schlussabstimmung werden Sie ja dazu immer noch Gelegenheit haben.

Was da von linker Seite vorgeschlagen wird, ist so oder so völlig abstrus und unpraktikabel. Im Zeitalter kontinentaler Harmonisierung wollen Sie eine kantonale Disharmonie. Wirtschaftsräume machen doch nicht halt vor kantonalen Grenzen! Was also passiert, wenn der Kanton Zürich beispielsweise Minimallohnvorschriften erlässt und der Kanton Aargau nicht? Das würde doch konsequenterweise zu Betriebsverlegungen von Zürich in den Aargau führen oder – noch schlimmer – zur Abwanderung von Arbeitsplätzen ins Ausland.

Sollte eine derartige Bestimmung, die der liberalen EWR-Grundhaltung diametral entgegenläuft, in unsere Gesetzgebung aufgenommen werden, dann behalte ich mir vor, wie ich Ihnen schon im EWR-Eintretensvotum gesagt habe, meine Zustimmung zum EWR noch einmal grundsätzlich zu überdenken.

3. Zu den Minderheitsanträgen Allenspach und Sandoz: Die SVP-Fraktion unterstützt diese Anträge, weil sie etwas weniger regulatorisch abgefasst sind als der Entwurf des Bundesrates. Wir können und wollen schliesslich nicht nur in verbaler Form deregulieren, wir müssen den proklamatorischen Worten auch Taten folgen lassen. Wer dazu nicht in der Lage ist, soll doch so konsequent sein und den EWR-Vertrag ablehnen.

**Rechsteiner:** Um es vorwegzunehmen: Das, was die Umsetzung des EG-Rechts über den EWR im Arbeitsvertragsrecht bringt, ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv und nur zu begrüßen. Dies betrifft einmal die Gleichstellung der Frau bei der Barauszahlung von Pensionskassengeldern, die Bindung des Arbeitgebers an den Gesamtarbeitsvertrag beim Verkauf oder bei der Uebertragung von Betrieben, vor allem aber auch die Schutzbestimmungen bei Massenentlassungen.

Diese Forderung nach Schutzbestimmungen bei Massenentlassungen war ja noch anlässlich der Behandlung der CNG-Kündigungsschutz-Initiative nicht durchzusetzen; sie ist aber gerade heute von allergrösster Bedeutung, wo Entlassungen wegen der Rezession inzwischen an der Tagesordnung sind. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor einer Massenentlassung konsultiert zu werden und eigene Vorschläge präsentieren zu können, ist eigentlich ein sozialpolitisches Minimum, das längst hätte eingeführt werden müssen – da es ja die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, die von solchen Schritten regelmässig existentiell betroffen sind. Leider will Herr Allenspach diesen sozialpolitischen Fortschritt auch hier mit Hilfe von Minderheitsanträgen weitestgehend wieder rückgängig machen. Besonders gravierend ist dies bei den Massenentlassungen, wo der Minderheitsantrag Allenspach gerade den Kern der Schutzbestimmung – nämlich die Missbräuchlichkeit der Kündigung bei einer Verletzung der Konsultationsrechte – wieder herausbrechen will. Soll die Regelung über die Massenentlassungen und die Konsultationsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ein reiner Papiertiger werden, müssen die Minderheitsanträge Allenspach abgelehnt werden, genauso wie es beim BVG geschehen ist.

Obwohl die Umsetzung der EG-Richtlinien grundsätzlich positiv zu würdigen ist, fällt für uns die Bilanz der Kommissionsberatungen zwiespältig aus. Die Mehrheit der Kommission war nämlich nicht bereit, auch nur die minimalsten Vorschläge für Schutzbestimmungen gegen Lohndruck zu diskutieren, so massvoll und vernünftig sie auch präsentiert wurden. Streckenweise mussten wir während der Kommissionsberatungen den Eindruck gewinnen, das Schicksal der Lohnabhängigen, vor allem der Lohnabhängigen mit niedrigen Einkommen in diesem Land – um sie geht es bei diesen Schutzbestimmungen –, sei der Mehrheit der Kommission vollkommen egal.

Es gibt inzwischen immerhin Anzeichen dafür, dass sich wenigstens bei den Weitsichtigen auf der anderen Seite in die-

sem Rat einiges geändert hat, wenn wir an die neue Motion Tschopp, die von Mitgliedern des Rates aus verschiedenen Lagern mitunterschrieben worden ist, denken.

Die Lohnfrage ist im Zusammenhang mit dem EWR eine absolut vitale Frage. Niemand kann genau voraussagen, was mit den Löhnen passieren wird. Entsprechend gross sind die Bedenken und Sorgen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Sorgen und Bedenken müssen ernst genommen werden. Wenn sie nicht ernst genommen werden, wird sich dies sträflich rächen – und nicht nur deshalb, weil rechtspopulistische Lohndrücker und EWR-Gegner diese Ängste mit einfachen und falschen Rezepten hemmungslos schüren.

Der Bundesrat hat die Interessen der Banken beispielsweise bei der Amtshilfe im Zusammenhang mit dem EWR nachhaltig gewahrt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land haben einen Anspruch darauf, dass auch ihre Sorgen im Rahmen des EWR entsprechend ernst genommen werden, um so mehr, als selbst der Bericht des Biga vom Juni 1992 über die Auswirkungen des EWR auf Beschäftigung und Löhne in der Schweiz festhält, dass EWR-konforme Instrumente zum Schutz gegen Lohndruck im nationalen Recht durchaus geschaffen werden können; man muss sie nur wollen.

Herr Reimann Maximilian, mit Ihrem Votum haben Sie die Position der SVP-Fraktion offengelegt. Sie wollen keine Schutzbestimmungen gegen Lohndruck, obwohl solche Instrumente geschaffen werden könnten. Damit zeigen Sie, dass Sie an höheren Löhnen und der Erhaltung des Lohnniveaus gar nicht interessiert sind, sonst müssten Sie, wenn Sie diese Argumente in Ihrer Polemik gegen den EWR ernst nähmen, auch solchen Instrumenten zustimmen. Das ist die Lackmusprobe. Bei den möglichen Schutzmassnahmen geht es einmal um die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Das bedingt eine Revision des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, nachdem bei uns die Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung viel zu hoch sind. Das hat u. a. auch zur Folge, dass bei uns sehr viel weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Gesamtarbeitsverträgen unterstellt sind als beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland.

Es geht auch um das Ausführungsprinzip im Submissionsrecht, das eine wichtige Massnahme gegen Lohndumping ist. Im Arbeitsvertragsrecht geht es aber vor allem um die Möglichkeit, dass dort, wo es nötig ist, nämlich in ausgesprochen prekären Bereichen – in Niedriglohnbranchen mit skandalösen Löhnen –, im Notfall Minimallohne erlassen werden können.

Zu den elementaren Schutzbestimmungen gehört auch ein Diskriminierungsverbot aufgrund der Staatsangehörigkeit, wie wir es in der Begrenzungsverordnung bereits kennen. Diese Schutzbestimmungen werden aber mit der Personenfreizügigkeit bei der Annahme des EWR fallen. Hier muss eine Kompensation erfolgen, weil heute ein bedeutender Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerade in prekären Bereichen, in Niedriglohnbranchen, diesen Schutzbestimmungen unterstellt sind. Es geht um eine Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Grössenordnung der Arbeitsplätze des Kantons Bern, also eines grossen Kantons. Diese dringend nötigen Schutzbestimmungen gegen Lohndruck werden mit den Minderheitsanträgen Brunner Christiane und de Dardel eingehend begründet werden.

Das Schicksal des EWR wird sich massgebend mit der sozialen Frage entscheiden. Wer am EWR interessiert ist, darf diesen Vertrag nicht mit Sozialabbau verknüpfen, wie dies beispielsweise mit der Abschaffung der Viertelsrenten der IV geschehen würde. Zur sozialen Frage gehören vor allem die Löhne und die Massnahmen gegen Lohndruck. Es wäre unverantwortlich, die Bedenken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Wind zu schlagen und keine Massnahmen gegen Lohndruck zu schaffen.

Der Entscheid des Nationalrates bei der Beratung des BVG hat in die richtige Richtung gewiesen, indem der Minderheitsantrag Allenspach auf Herausnahme des BVG aus der Sozialversicherung abgelehnt worden ist. Es war ein Zeichen gegen den Sozialabbau. Es braucht nun eine Fortsetzung dieses Entscheides bei den Massnahmen gegen Lohndruck.

Ich ersuche Sie deshalb, für Eintreten zu stimmen, die Minderheitsanträge Allenspach abzulehnen und die Anliegen, die von den Minderheitsanträgen Brunner Christiane und de Dardel aufgenommen werden, zu unterstützen.

**Frau Heberlein:** Im Namen der FDP-Fraktion beantrage ich Ihnen Eintreten auf die Vorlage betreffend Aenderung des Arbeitsvertragsrechts.

Während der allgemeinen Debatte der letzten Woche haben wir von EWR-Befürwortern und -Gegnern die verschiedensten Prognosen über die Entwicklung der Löhne und des Arbeitsmarktes gehört. Auf längere Sicht – davon sind wir überzeugt – wird der Beitritt zum EWR eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftlichen Position der Schweiz zur Folge haben. Damit sind auch die Voraussetzungen für eine angemessene Entwicklung der Löhne und des Arbeitsmarktes gegeben.

Wir sind uns bewusst – obwohl Herr Rechsteiner dies nicht wahrhaben will –, dass im Rahmen der Verwirklichung der vier Freiheiten kurzfristig Probleme entstehen können; dies vor allem in den Grenzregionen. Der Wegfall der von Herrn Rechsteiner zitierten Regelung im Rahmen der Ausländergesetzgebung kann zu Problemen führen. Der Bundesrat hat darum in seinem Bericht über die Auswirkungen des EWR auf Beschäftigung und Löhne bereits die Prüfung flankierender Massnahmen angekündigt. Dass diese, wenn nötig, gezielt und für bestimmte Branchen oder Regionen zeitlich begrenzt erfolgen, ist für die FDP eine Grundbedingung. Weitergehenden Forderungen aber, wie sie in den Minderheitsanträgen Brunner Christiane und de Dardel enthalten sind, oder einer ähnlichen Regelung auf Gesetzesstufe können wir nicht zustimmen.

Der Grundsatz, wonach nur die absolut notwendigen Gesetzesanpassungen vorzunehmen sind, ist auch im Arbeitsvertragsrecht durchzuhalten, dies im Gegensatz zu der von Herrn Rechsteiner verkündeten Meinung, dass wir hier Sozialgesetzgebung betreiben müssten. Sozialgesetzgebung hat dort zu erfolgen, wo sie effektiv notwendig ist, aber nicht generell im Arbeitsrecht.

Zu diesen notwendigen Anpassungen gehört die Abschaffung der Pflicht der Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung an eine verheiratete oder vor der Heirat stehende Frau, welche die Erwerbstätigkeit aufgibt. Dies wurde im Rahmen der Gleichstellung von den Frauen seit langem gefordert. Denn nicht zuletzt sie spüren bei einem Wiedereintritt ins Berufsleben die ganz erheblichen Nachteile von hohen Einkaufssummen, die sie oft daran hindern, wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen.

Bei der Bestimmung des Begriffs der Massenentlassung haben wir den vorhandenen Spielraum wahrgenommen. Im Gegensatz zu der vom Bundesrat übernommenen Regelung hat die Kommission eine flexiblere Formulierung gewählt, welche den vielen unterschiedlichen Betriebsgrössen in der Schweiz besser Rechnung trägt.

Die FDP-Fraktion unterstützt diese Lösung und beantragt Ablehnung des Antrages Spielmann, der die starre Regelung des Bundesrates wiederaufnehmen möchte.

Zusammenfassend beantrage ich Ihnen nochmals Eintreten auf die Vorlage und Ablehnung der Minderheitsanträge Brunner Christiane und de Dardel sowie des Antrages Spielmann, auf die ich in der Detailberatung noch einmal zurückkommen werde.

**Frau Stamm Judith:** Die CVP-Fraktion empfiehlt Ihnen im Rahmen der Revision des Zehnten Titels des Obligationenrechts, Arbeitsvertragsrecht, den Anträgen der Kommissionsmehrheit zu folgen. Wir betrachten die vorliegende Revision im Rahmen des Arbeitsvertragsrechts, die sich im wesentlichen auf Massenentlassungen und den Uebergang von Betrieben auf Dritte bezieht, als sozialpolitisch fortschrittlich, und wir begrüessen die vorgeschlagenen Schritte.

Wir stimmen auch der Angleichung der Situation von Mann und Frau im Zusammenhang mit der Barauszahlung aus den Personalvorsorgeeinrichtungen zu. Es ist dies in der Tat ein altes Postulat der Frauenorganisationen.

Ich möchte zum Votum von Herrn Reimann Maximilian, der hier von Privilegierung spricht, insofern ein Fragezeichen setzen, als wir uns noch darüber unterhalten müssten, ob es wirklich Privilegierung ist, kurzfristig Geld haben zu können, dadurch aber langfristig die Altersvorsorge zu schwächen. Tatsächlich bestand eine Privilegierung in der Wahlmöglichkeit, die für die Frauen gegeben war. Es kann aber nicht in Frage kommen, nun auch den Männern diese Wahlmöglichkeit zugestehen, weil der Gedanke der Sicherung der Altersvorsorge aus unserer Sicht wichtiger ist.

Im Rahmen dieser Revision wurden auch neue Artikel vorgeschlagen. Ein Vorschlag bestand darin, dass die Kantone Vorschriften über Minimallöhne erlassen könnten; ein Vorschlag lautete, dass wir hier ein Antidiskriminierungsverfahren einführen sollten. Die CVP sieht die Notwendigkeit von flankierenden Massnahmen absolut ein und teilt die Besorgnisse über ein allfälliges Lohndumping. Sie ist aber der Meinung, dass solche flankierenden Massnahmen nicht im Zusammenhang mit Eurolex eingeführt werden können, da sie einer vertieften Diskussion bedürfen. Zu diesem Punkt wird sich mein Kollege Fasel näher äussern.

**Fasel:** Eine Bemerkung zur Logik von Herrn Reimann Maximilian. Jede Veränderung verlangt anschliessend Anpassungen. Es kann nicht so sein, dass man aufgrund notwendiger Anpassungen die erste Veränderung einfach ablehnt.

Ich gehe davon aus, dass Sie, wenn Sie bei Gelegenheit ein neues Möbel kaufen und es bei sich in den Salon stellen, wahrscheinlich die übrigen Möbel etwas verschieben müssen. Das ist aber kein Grund, das Möbel, das Sie kaufen wollen, um sich etwas wohler zu fühlen, nicht zu kaufen. Ihrer Logik kann ich nicht folgen.

Der freie Personenverkehr, um den es hier geht, wird dazu führen, dass Artikel 9 der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer nach Ablauf der Uebergangsfrist hinfällig wird. Damit wird es für die Schweiz nicht mehr möglich sein, eine Aufenthaltsbewilligung zu verweigern, weil die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen nicht erfüllt sind.

Das Instrument, das uns die Begrenzungsverordnung (BVO) zur Verhinderung von Sozialdumping zur Verfügung hielt, wurde in der Vergangenheit insbesondere in den Grenzkantonen eingesetzt – ich denke da an die Kantone Jura, Genf, Wallis, Tessin – und war demnach von wesentlicher Bedeutung. Es ist vor allem auf seine Wirkung bei den Saisonier- und Kurzaufenthaltsbewilligungen hinzuweisen. Die Beweislast – das ist eine wesentliche Feststellung –, dass die ortsüblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden, lag beim potentiellen Arbeitgeber.

Wenn wir dieses bisherige Instrument, das wir mit dem EWR verlieren werden, werten, müssen wir festhalten, dass es ganz entscheidend zum sozialen Frieden und zum Arbeitsfrieden in diesem Lande beigetragen hat. Halten wir uns vor Augen, dass rund jeder vierte Arbeitnehmer in der Schweiz ausländischer Herkunft ist. Gerade dieses Instrument der BVO hat es uns ermöglicht, den sozialen Ausgleich in diesem Land – zwischen Ausländerinnen und Ausländern einerseits und Schweizerinnen und Schweizern andererseits – zu gewährleisten, den sozialen Frieden auszuleben. Wir sollten dieses Instrument daher nicht einfach leichtfertig beiseite schieben und vergessen.

Welche Möglichkeiten stehen uns zur Verfügung? Einerseits bekommen wir über die Richtlinie Nr. 1612/68 ein generelles Diskriminierungsverbot in die Hand. Des weitern können wir, in Anwendung dieses Diskriminierungsverbots, dieses Instrument umsetzen, d. h., wir können es konkretisieren und für uns anwendbar gestalten.

Wir haben als weitere Möglichkeit die vereinfachte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Verfügung. Wir können – wie vorgeschlagen – die Kompetenz zum Erlassen von Mindestlöhnen den Kantonen in die Hand geben. Hier bin ich persönlich eher skeptisch, weil ich wenig Verständnis für eine Lohnpolitik habe, die über den Staat läuft.

Schliesslich noch ein weiteres nicht kurzfristig, sondern längerfristig wirkendes Instrument: Es sind bildungspolitische Massnahmen zu berücksichtigen, die dazu dienen, das beruf-

liche Wissen ständig anzupassen, um konkurrenzfähig zu sein.

In Anbetracht dieser verschiedenen Instrumente stellt sich die Frage, wann wir sie umsetzen wollen. Ich schliesse mich der Meinung von Frau Stamm an, dass wir grundsätzlich aufgrund der Uebergangsfristen – zwei Jahre für die Grenzgänger und fünf Jahre für die anderen Ausländerkategorien – Zeit haben und deshalb diese Anpassungen wesentlich über das ordentliche Verfahren vollziehen können.

Einen Unterschied mache ich allerdings, weil wir gerade bei der Erklärung des EWR auch etwas Handfestes brauchen: Um den Leuten unsere Absichten verständlich darzustellen, soll das Diskriminierungsverbot, das uns über die Richtlinie in die Hand gegeben wird, operationalisiert werden.

Ich werde deshalb dem Minderheitsantrag de Dardel und ansonsten der Mehrheit der Kommission zustimmen. Ich empfehle Ihnen Eintreten.

**Präsident:** Die liberale Fraktion lässt mitteilen, dass sie für Eintreten stimmt, aber auf das Wort verzichtet.

**Frau Grendelmeier:** Auch die LdU/EVP-Fraktion stimmt diesem Zehnten Titel zu, der neu formuliert und dem Vertrag über den EWR angepasst worden ist.

Ich möchte nur ganz generell etwas sagen, was ich schon im Zusammenhang mit anderen Aenderungen, die sich jetzt aufdrängen, angedeutet habe: Es ist falsch, wenn immer wieder behauptet wird, dass das EWR-Abkommen in der Schweiz zu Lohnsenkungen führe, dass es zu verminderten Rechten der Arbeitnehmer führe, dass es zu verminderten Rechten der Schwächeren insgesamt führe. Das Gegenteil ist der Fall: Ich erinnere daran, dass sehr viele Gesetzesänderungen, die wir – vor allem fortschrittliche Kreise in diesem Parlament – während zwanzig Jahren durchzusetzen versucht haben, nun plötzlich möglich werden.

Es ist auch eine ungeheuerliche Behauptung, wenn immer wieder gesagt wird, wenn man immer wieder durchschimmern lässt, dass es sich in der EG bzw. im zukünftigen EWR eigentlich um undemokratische Diktaturen handeln würde, die unsere Sozialgesetzgebung oder unser Arbeitsrecht bei weitem unterbieten würden. Auch da ist das Gegenteil der Fall: Die übrigen Länder Europas sind in aller Regel fortschrittlicher als die Schweiz. Was uns durch diese Eurolex-Anpassung verordnet wird, ist nichts anderes als ein Fitness-Training, das die Schweiz ganz dringend braucht, auch wenn es etwas schnell geht und unser Puls ein bisschen steigt.

Wir sind deshalb glücklich darüber, dass es durch die Herausforderung eines EWR möglich wurde, unsere Gesetzgebungen mit denjenigen anderer Länder ernsthaft messen zu müssen. Das zeigt uns, wie «verrostet» wir gewesen sind. Nun haben wir die Gelegenheit, in einem Tempo, vor dem uns schwindelt, endlich ins Jahr 1992 vorzudringen und das zu tun, was andere Länder längst gemacht haben.

Die Eurolex-Anpassung führt in aller Regel dazu, dass es den Schwächeren gegenüber den Stärkeren besser geht. Das sind im einen Fall die Konsumenten, im anderen Fall sind es die Arbeitnehmer – und vor allem ist es immer wieder jene Mehrheit, die zufällig, und zwar global, ein bisschen mehr als die Hälfte der Menschheit darstellt: das sind die Frauen. Wir haben allen Grund, diesen neuen Anpassungen zuzustimmen.

Die LdU/EVP-Fraktion stimmt den Anpassungen zu. Wir werden uns dann bei der Detailberatung noch einmal melden.

**Frau Nabholz,** Berichterstatterin: In allen Voten der Fraktionsprecherinnen und Fraktionssprecher wurde zentral auf den Minderheitsantrag Brunner Christiane eingegangen. Im Rahmen dieser Eintretensdebatte möchte ich namens der Kommissionsmehrheit nur noch hierzu Stellung nehmen.

Sie können der Fahne entnehmen, dass Brunner Christiane zugunsten der Kantone in Artikel 322 OR einen neuen Absatz (Abs. 3) einfügen möchte, welcher die Kantone ermächtigt, Vorschriften über Minimallohne zu erlassen. (Es sei an dieser Stelle bekanntgegeben, dass die Kommission diesen Antrag mit 16 zu 8 Stimmen bei einer Enthaltung abgelehnt hat.)

Auch die Kommissionsmehrheit hat zwar für das Anliegen, das mit diesem Antrag aufgegriffen worden ist, durchaus Verständnis gezeigt. Offenbar ist es so, dass vor allem in den Grenzregionen Beunruhigung darüber aufgekommen ist, was passieren wird, wenn nach Ablauf der Uebergangsfristen von zwei respektive fünf Jahren im freien Personenverkehr die bereits erwähnten Vorschriften hinfällig werden: Diese Vorschriften geben die Möglichkeit, mit der Erteilung der Arbeitsbewilligungen an Arbeitnehmer aus den EG- und Efta-Staaten die Arbeitgeber zu verpflichten, den ausländischen Arbeitskräften dieselben orts- und branchenüblichen Löhne wie den einheimischen Arbeitnehmern zu bieten. Wir können deshalb für diese Befürchtungen durchaus ein gewisses Verständnis aufbringen. Dieses Verständnis findet auch darin seinen Niederschlag, dass Herr Kollege Tschopp während dieser Session eine breit abgestützte Motion zu diesem Thema einreichen wird.

Die Kommission geht aber davon aus, dass sich der EWR auf unsere Volkswirtschaft und auf die Beschäftigungslage gesamthaft positiv auswirken wird. Nachdem es aber nicht zuletzt die EWR-Gegner sind, die die entscheidenden Aengste genüsslich schüren und von Lohndruck und Lohndumping sprechen, können wir es nur begrüßen, dass der Bundesrat in verschiedenen Verlautbarungen seine Bereitschaft gezeigt hat, im Verlaufe der nächsten Jahre gerade diesem Problem besondere Aufmerksamkeit zu widmen und allenfalls gezielte Massnahmen zu ergreifen, sofern sich diese als notwendig erweisen sollten.

Wir haben aber Zeit dazu; denn in diesem Bereich passiert ab dem 1. Januar 1993 noch überhaupt nichts, weil wir hier die Uebergangsfristen haben. Da im Rahmen von Eurolex nur das geregelt werden soll, was zwingend auf den 1. Januar 1993 in Kraft treten muss, hat ein solcher Vorschlag, wie ihn die Minderheit unterbreitet, hier keinen Platz. Deshalb lehnt die Kommissionsmehrheit diesen Vorschlag ab, vor allem auch, weil es ihr nicht angängig scheint, dass nun im Eilzugtempo und im Rahmen dieser Projekte ein derart neues und politisch schwierig zu diskutierendes Element in unsere Rechtsordnung eingeführt wird.

Hier werden zahlreiche Probleme zu lösen sein, deren Lösung man nicht so husch, husch übers Knie brechen kann. Es sind immerhin auch auf Verfassungsebene massgebliche Bedenken zu erwarten. Ich erwähne hierzu die Handels- und Gewerbefreiheit, Fragen der Vertragsfreiheit, die tangiert werden. Nicht zuletzt die Frage, ob es Sinn macht, wenn der Staat in das Lohngefüge eingreift; das könnte zu nicht unerheblichen Marktverzerrungen führen. Last but not least ist auch zu fragen, ob es nicht mehr Sinn macht, wenn im Rahmen der Sozialpartnerschaft nach Lösungen gesucht und auch in diesem Bereich der bewährte Weg über die Gesamtarbeitsverträge begangen wird.

**Mme Sandoz,** rapporteur: Il importe de préciser qu'à aucun moment la commission n'a pris position sur les avantages ou les inconvénients de l'EEE. Des opinions ont été exprimées mais il n'y a eu aucun vote sur le sujet. En revanche, la majorité de la commission a toujours cherché, lorsqu'on se trouvait en présence d'un problème hautement politique – et la question concernée par la proposition minoritaire Brunner Christiane est hautement politique – à ne pas profiter de la procédure accélérée de l'adaptation du droit aux exigences de l'EEE pour résoudre, sans y avoir longuement réfléchi, des problèmes nouveaux qui surgissaient. Il est possible qu'en relation avec l'EEE des problèmes politiques nouveaux apparaissent; il s'agit, dans cette hypothèse, de les résoudre à tête froide.

C'est dans cet état d'esprit que la majorité de la commission a repoussé la proposition de la minorité Brunner Christiane et qu'elle est entrée en matière, comme je vous invite à le faire.

**Bundesrat Koller:** Einleitend ist die Feststellung fällig, dass das EWR-Abkommen und das EWR-Recht an unserem Arbeitsrecht nichts Grundlegendes ändern. Es bleibt bei unserem individuellen Arbeitsvertrag. Es bleibt beim Primat der kollektiven Arbeitsordnungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen; die staatlichen Eingriffe bleiben auch nach Realisierung des EWR-Abkommens subsidiär. Die drei Richtlinien, die

wir im Rahmen des Acquis in unser Recht zu übernehmen haben und die zur Aenderung des Zehnten Titels des Obligationenrechts führen, bringen daher lediglich punktuelle Aenderungen unseres Arbeitsvertragsrechts auf drei Gebieten, nämlich in bezug auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, auf die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer beim Uebergang von Unternehmen, schliesslich in bezug auf das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen. Das sind die drei punktuellen Aenderungen unseres Arbeitsrechts, die der Acquis bedingt. Ich habe daher mit Genugtuung zur Kenntnis genommen, dass diese drei Aenderungen in diesem Rate grundsätzlich nicht bestritten sind.

Was unser Volk natürlich viel mehr betrifft und worüber sich Teile unseres Volkes sicher viel mehr Sorge machen, sind die Auswirkungen des EWR-Abkommens auf die Löhne und die Sozialbedingungen in unserem Land. Vor allem Herr Fasel hat diese Aengste artikuliert, die in unserem Volk zweifellos zum Teil vorhanden sind, indem er darauf hingewiesen hat, dass – allerdings erst in fünf Jahren, nach Ablauf der Uebergangsordnung – Artikel 9 der Begrenzungsverordnung hinfällig wird: Dieser Artikel stellt bei der Anstellung von Ausländern die Einhaltung der berufs- und ortsüblichen Arbeitsbedingungen sicher. Hier ist daher der Ort, auf die Frage der Auswirkungen des EWR-Abkommens auf die Löhne und auf die besonders akute Frage des sogenannten Sozialdumpings etwas näher einzugehen.

Die Realisierung des EWR-Abkommens wird unserem Volk den diskriminierungsfreien Zugang zum einheitlichen Binnenmarkt in ganz Westeuropa mit seinen rund 380 Millionen Menschen eröffnen. Herr Professor Hauser von der Hochschule St. Gallen hat die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen dieses EWR-Abkommens in besonders sorgfältiger und vorurteilsfreier Weise analysiert. In seinem Gutachten kommt Professor Hauser bekanntlich zum Schluss, dass die Realisierung des EWR-Abkommens für unser Land in den nächsten 10 Jahren ein Wirtschaftswachstum von 4 bis 6 Prozent bewirken wird. Diese Voraussage ist eigentlich von niemandem mit seriösen Gründen in Frage gestellt worden. Im Gegenteil: Es gibt andere Gutachter, die die Wirtschaftswachstumschancen höher einschätzen als Professor Hauser.

Wenn wir also – das ist in einem Gutachten des Biga wörtlich festgehalten worden – ein Wirtschaftswachstum von 4 bis 6 Prozent in Aussicht haben, so spricht alles dafür, dass die Löhne bei einer EWR-Teilnahme in diesem Zeitraum im Durchschnitt gesamthaft ebenfalls um 4 bis 6 Prozent gegenüber dem wachsen werden, was bei einem Alleingang zu erwarten ist. Wir wissen aus Erfahrung: Arbeiter und Gewerkschaften haben es immer verstanden, ihren Anteil am Wirtschaftswachstum zu realisieren.

Bei dieser gesamtwirtschaftlichen Betrachtung gilt es mitzuberechnen, dass der EWR-Vertrag nach allen Voraussagen eine preisstabilisierende, wenn nicht preissenkende Wirkung mit sich bringen wird. Letztlich kommt es auch für die Arbeitnehmer in erster Linie auf die Erhaltung der Kaufkraft, auf das Lohn-Preis-Verhältnis, an. Weiter sprechen sehr viele Gründe dafür, dass es auch im Rahmen der Realisierung des EWR-Abkommens nicht zu einer massiven Zuwanderung von Arbeitskräften aus anderen EWR-Ländern kommen wird.

Als erster Grund dafür kann aufgeführt werden, dass die genannte Begrenzungsverordnung während fünf Jahren noch in Kraft sein wird. Nachdem eine Uebergangsfrist ausgehandelt worden ist, kann somit das bisherige Kontingentierungs- und Bewilligungssystem grundsätzlich noch fünf Jahre lang beibehalten werden. Nach Ablauf dieser Uebergangsfrist wird die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis in unserem Land sodann von einem Arbeitsnachweis abhängen. Es ist also kein Export allfälliger Arbeitslosigkeit aus anderen EWR-Ländern in die Schweiz möglich.

Es ist vielsagend, dass die Arbeitslosigkeit in den einzelnen EG-Ländern heute sehr unterschiedlich ist. In Luxemburg beispielsweise betrug sie letztes Jahr 1,6 Prozent, also weniger als heute in der Schweiz, während die Arbeitslosigkeit in Spanien, im gleichen EG-Raum, über 16 Prozent ausgemacht hat. Auch diese Erfahrung zeigt ganz klar, dass wir nicht mit einer

Nivellierung des Grades der Arbeitslosigkeit im gesamten EWR rechnen müssen.

Sodann zeigen die langjährigen Erfahrungen in den EG-Staaten selber, dass selbst der Wegfall der Schranken des freien Personenverkehrs keine grossen Wanderungen von Arbeitnehmern ausgelöst hat. Die Zahl der potentiellen Auswanderer aus EG-Ländern ging, wie wir aus eigener Erfahrung wissen, in den letzten Jahren ständig zurück. Bereits heute haben wir beispielsweise eine grössere Rückwanderung nach Italien und Spanien als Einwanderungen von dort in unser Land. Kommt weiter dazu, dass die höheren Lebenshaltungskosten und die längeren Arbeitszeiten die Attraktivität des Standorts Schweiz für ausländische Arbeitnehmer in den letzten Jahren gegenüber den EG- und den anderen EFTA-Ländern zweifellos relativiert haben.

Insgesamt kann aufgrund all dieser Ueberlegungen und empirischen Nachweise davon ausgegangen werden, dass die Realisierung des EWR-Abkommens selbst nach Ablauf der Uebergangszeit nicht zu einer wesentlichen Einwanderung in unser Land führen wird. Andererseits erlauben die gesamtwirtschaftlichen Perspektiven die Aussage, dass in bezug auf die Löhne generell mit einem Anstieg und nicht mit einem Sinken zu rechnen ist. Auch die immer wieder beschworene Nivellierung der Löhne nach unten wird nach allen Erfahrungen, die die EG-Staaten während immerhin über 20 Jahren gemacht haben, nicht stattfinden. Die Erfahrung zeigt, dass wesentliche Lohndifferenzen innerhalb der EG-Staaten auch heute weiterbestehen.

Entscheidend in dieser Frage ist – wie gerade das Beispiel Deutschland zeigt – die Frage der Arbeitsproduktivität. Zwar hat Deutschland innerhalb der EG-Staaten mit Abstand die höchsten Lohnkosten, auch die höchsten Arbeitskosten; aber bekanntlich hat die Wettbewerbskraft von Deutschland während dieser Jahre der Zugehörigkeit zur EG in keiner Weise gelitten. Im Gegenteil: Sie hat sich noch verstärkt, weil die Arbeitsproduktivität in Deutschland viel, viel grösser war als in rückständigeren EG-Staaten.

Aus all diesen Gründen lässt sich ableiten, dass es sich nach Realisierung des EWR-Abkommens mit der Schweiz ähnlich oder gleich verhalten wird.

Erlauben Sie mir in diesem Zusammenhang noch die Antwort auf die Frage der flankierenden Massnahmen. Darunter versteht man allgemein Massnahmen, die geeignet sind, allfällige negative Auswirkungen des EWR – namentlich in sozialer, regionaler und ökologischer Hinsicht – zu vermeiden oder zu mindern.

Sie kennen diesbezüglich die grundsätzliche Haltung des Bundesrates. Der Bundesrat hat immer erklärt, dass er selbstverständlich – wenn sich tatsächlich derartige negative Auswirkungen abzeichnen – bereit ist, solche flankierende Massnahmen zu prüfen und nötigenfalls zu treffen. Auf der andern Seite haben wir aber immer ebenso klar festgehalten, dass im Rahmen von Eurolex für solche flankierende Massnahmen kein Platz ist, weil die Eurolex-Gesetzgebung einem besonderen demokratischen Verfahren unterstellt ist.

Auf dem Gebiete der Löhne und des Sozialdumpings ergibt sich zudem ganz eindeutig, vielleicht sogar im Unterschied zu andern Problemkreisen wie der Regionalpolitik, dass wir auch hier die nötige Zeit hätten, wenn sich tatsächlich negative Auswirkungen abzeichnen sollten.

Aufgrund der fünfjährigen Uebergangsfrist ändert sich auf den 1. Januar 1993 diesbezüglich überhaupt nichts. Die erste Aenderung wird in zwei Jahren eintreten, wenn die Grenzgänger Anspruch auf eine Grenzgängerbewilligung haben, falls sie einen Arbeitsplatz nachweisen. Also hat der Bundesrat die nötige Zeit, flankierende Massnahmen, wie sie von den Räten offenbar während dieser Session vorgeschlagen werden, gründlich zu prüfen. Natürlich auch aufgrund der Erfahrungen in der EG selber und aufgrund erster praktischer Erfahrungen, die wir dann im nächsten Jahr mit dem EWR-Abkommen machen werden.

Das ist die Haltung des Bundesrates zur Frage der flankierenden Massnahmen ganz generell und im Bereich der Löhne und des Sozialdumpings im besonderen. In diesem Sinne möchte ich Sie bitten, auf diese Vorlage einzutreten.



wir einen Schritt über die aufgrund der Richtlinien zwingend vorgeschriebenen Bestimmungen hinausgehen und eine Sicherung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbauen, denn – das wissen Sie ganz genau – eine der Hauptbefürchtungen vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es, dass der Binnenmarkt die grosse Gefahr des Sozialdumpings in sich berge.

Diese Befürchtung ist mehr als real, auch wenn von Teilen der Arbeitgeberseite immer wieder versucht wird, sie herunterzuspielen. Wenn rund um die Schweiz herum Millionen von arbeitslosen Menschen leben, so stellen sie mindestens ein riesiges mögliches Potential dar, welches beim Beitritt der Schweiz zum Binnenmarkt Druck auf Löhne und Beschäftigungslage in der Schweiz machen könnte. Man kann es wegreden, soviel man will: Das Potential Arbeitssuchender wird zunehmen. Ob sie wirklich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt als Konkurrenz der bereits hier lebenden Bevölkerung auftreten werden, ist eine Frage, die niemand mit hundertprozentiger Sicherheit im voraus beantworten kann. Nur schon die Tatsache, dass es möglich ist, sollte uns veranlassen, alles vorzukehren, damit der Fall nicht eintritt, dass ausländische Stellen-suchende hier zu Dumpinglöhnen beschäftigt werden. Das wäre fatal und würde, wenn es ruchbar würde, unweigerlich zu schweren sozialen Spannungen führen. Wie sich solche Spannungen auswirken können, haben wir letzte Woche am Beispiel von Rostock in erschreckender Art und Weise gesehen.

Deshalb ist der Antrag, dass die Kantone Vorschriften über Minimallohne erlassen können, unbedingt zu unterstützen. Der Widerstand dagegen und das Rückziehen sind nur schwer zu verstehen, handelt es sich doch um eine Kann-Formulierung: Mit der möglichen Festlegung von Mindestlöhnen wird den Grenzkantonen, d. h. ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die am ehesten unter Lohndruck geraten werden, ein Instrument zur Verhinderung von Lohndumping zur Verfügung gestellt. Dieser Antrag ist ein Testfall, wie ernst sozialpolitische Forderungen all denen hier im Saal sind, die den Leuten immer wieder sagen, der EWR gefährde die Löhne nicht.

Mit der Zustimmung zu diesem Antrag zeigen Sie, ob Sie es bei leeren Versprechungen bewenden lassen oder ob Sie bereit sind, die nötigen Vorkehrungen zum Schutze vor diesem Lohndumping zu treffen, auch wenn das etwas über die vorgeschriebene Richtlinie hinaus geht.

**Frau Heberlein:** Die FDP-Fraktion beantragt Ihnen Ablehnung des Antrages. Diese Bestimmung hat gar nichts mit Eurolex, d. h. mit den notwendigen gesetzlichen Anpassungen, zu tun. Ich habe das bereits in meinem Eintretensreferat zu begründen versucht. Flankierende sozialpolitische Massnahmen dürfen wir nicht im Gesetzgebungsverfahren erlassen, sondern gezielt dort, wo sie wirklich notwendig sind: in den entsprechenden Regionen und für die Branchen, welche sie nötig haben.

Eine Kompetenz der Kantone – auch wenn sie nur als Kann-Vorschrift ausgestaltet ist – zur Festsetzung von Minimallohnen widerspricht allen heute geltenden Grundsätzen der vertraglichen Aushandlung der Gesamtarbeitsverträge, der Regelungen, die heute in vertraglichen Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern getroffen werden. Ich nehme an, dass Frau Brunner den Minderheitsantrag unter Berücksichtigung dieser Gegebenheiten zurückgezogen hat. Es werden ganz sicher «politische Löhne» sein, wenn sie durch die Kantone festgesetzt werden sollen, und «politische Löhne» sind letztlich immer kontraproduktiv. Denn was nützt es einer Branche, wenn ein «politischer Mindestlohn» festgesetzt wird, den die Branche nicht bezahlen kann? Dies bewirkt keineswegs die Schaffung von Arbeitsplätzen, im Gegenteil. Eine derartige Vorschrift widerspricht aber auch dem Trend zur Liberalisierung, die wir als eines der wesentlichen Ziele des EWR betrachten. Staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik sind – das haben wir auch in der Kommission diskutiert – verfassungsrechtlich äusserst fragwürdig. Es gibt Entscheide und Abhandlungen von Professoren, welche die Verfassungsrechtlichkeit nicht nur in Frage stellen, sondern sagen, sie sei klar nicht gegeben.

Aus diesen Gründen beantragen wir Ihnen Ablehnung des jetzt von Frau Bühlmann übernommenen Antrages.

**M. Tschopp:** Madame Bühlmann, vous avez raison, il y a un problème réel et sérieux. Vous avez toutefois tort sur deux points. Premièrement, économiquement parlant, la voie des salaires minimum fixés par la loi est mauvaise, beaucoup d'exemples le prouvent, en particulier l'expérience très critiquable du SMIC français qui jette de la poudre aux yeux des travailleurs et des travailleuses et qui n'est pas une bonne solution. Il est aussi dangereux d'essayer de faire quelque chose à la hâte hors du contexte du subtil tissu de conventions collectives que nous avons. Deuxièmement, vous avez également tort de dire qu'il n'y a que de vagues promesses. Il y a davantage. J'ai déposé hier une motion qui va dans le sens de la résolution de vos préoccupations. Elle est très largement appuyée par ce conseil. Elle a de grands avantages: elle découple ce problème sérieux de ce que nous devons faire, maintenant, dans le contexte Eurolex, elle vise à réprimer des abus manifestes qu'on ne peut pas exclure et permet, si le Conseil fédéral veut bien accepter d'entrer en matière, de résoudre ce problème avec le système éprouvé des contacts étroits entre partenaires sociaux. Pour ces raisons mon groupe vous prie de rejeter cette proposition.

**Reimann Maximilian:** Ich wollte das Wort in der Detailberatung eigentlich nicht mehr ergreifen. Aber einige Bemerkungen von Vorrednern haben mich veranlasst, hier nochmals ein kurzes Votum abzugeben.

Eine Bemerkung zu Herrn Rechsteiner: Er hat mir vorgeworfen, ich hätte am Beispiel der Minimallohnforderungen gegen den EWR-Vertrag in SVP-Manier polemisiert. Herr Rechsteiner scheint übersehen zu haben, dass ich ein Befürworter des EWR-Abkommens bin. Aber ich bin einer, der auch realistisch die Nachteile dieses Abkommens sieht und mit diesen Nachteilen auszukommen versucht. Herr Rechsteiner aber will das «Weggli» und den «Batzen», und das gibt es im EWR-Vertrag eben nicht! Was sagte doch Bundesrat Cotti gestern hier im Rat? «Den EWR-Vertrag à la carte gibt es nicht.» Und vorhin haben wir die Zurückhaltung von Herrn Bundesrat Koller gegenüber flankierenden Massnahmen zu Ohren bekommen. Haben Sie also den Mut, Herr Rechsteiner, auch Ihrer Wählerbasis die Wahrheit zu sagen. Tun Sie nicht dergleichen, mit flankierenden Massnahmen könnten diese Nachteile einfach so leicht vom Tisch gefegt werden. Schieben Sie den Schwarzen Peter nicht auf billige Art und Weise einfach anderen Fraktionen oder anderen Kollegen hier drinnen zu.

Noch ein Wort zum vorliegenden Antrag: Frau Bühlmann, glauben Sie wirklich, Ihr Antrag sei praktikabel? Glauben Sie wirklich, es lassen sich in einem gemeinsamen Markt von 375 Millionen Menschen in der kleinen Schweiz Arbeitsmarktoasen realisieren, und erst noch auf der Basis von kantonalen Einheiten? Wer dies glaubt, verkennt die Realitäten. Die Marktkräfte sind doch stärker als die Lohnvorstellungen irgendeiner Kantonsregierung in der Schweiz. Lehnen wir also Anträge ab, die nicht praktikabel, sondern bloss Augenwischerei sind. Der einzig richtige Weg, auch den schwächsten Gliedern in unserer Gesellschaft ein angemessenes Einkommen zu sichern – das wollen auch wir von der SVP –, ist der Weg über eine starke Wirtschaft.

Ich glaube, Frau Brunner hat dies – zumindest im Eurolex-Stadium – begriffen: Ich beglückwünsche sie zu dieser Einsicht, auch wenn sie etwas spät gekommen ist. Frau Bühlmann, ich gebe die Hoffnung nicht auf, dass auch Sie eines Tages noch zu dieser Einsicht kommen werden.

**Mme Brunner Christiane:** Il fallait poser le problème, c'est pourquoi nous avons déposé cette proposition en commission. Je n'ai cependant pas changé d'avis pour les raisons évoquées par M. Reimann Maximilian, mais bien en constatant que le problème étant reconnu, on admettait qu'il fallait lui trouver des solutions – qu'il n'est peut-être pas encore possible de faire entrer dans le paquet Eurolex. Tant parmi certains collègues de ce conseil qu'au sein du Conseil fédéral, la certi-

tude s'est faite qu'il faut examiner le problème du dumping des salaires et tenter d'éviter les abus, notamment par la mise en place – qui reste à faire – d'une procédure, comme le propose la motion déposée par M. Tschopp.

Madame Bühlmann, le retrait d'une proposition, ce n'est pas toujours laisser tomber la question. Lorsqu'on retire une proposition, cela peut aussi signifier qu'on veut trouver une véritable solution, et j'en veux vraiment une pour les travailleurs et les travailleuses de ce pays. Défendre des idées théoriques, c'est très bien, mais dans le domaine du droit du travail on a l'habitude d'arriver à des solutions pratiques et pragmatiques – dans le domaine des conventions collectives notamment – et j'ai l'habitude de me préoccuper de ces questions. Je suis sûre qu'on obtiendra une solution pour les travailleurs et les travailleuses de ce pays, raison pour laquelle j'ai retiré tout à l'heure la proposition de la minorité.

**Frau Nabholz, Berichterstatterin:** Wie bereits in der Eintretensdebatte ausgeführt, lehnt die Kommissionmehrheit den Antrag von Frau Bühlmann (den die Minderheit Brunner Christiane zurückgezogen hat) ab, und zwar mit 16 zu 8 Stimmen bei einer Enthaltung. Ich möchte Ihnen hier beantragen, in diesem Punkt der Kommission zu folgen und also den Antrag von Frau Bühlmann abzulehnen.

Nochmals kurz die Ueberlegungen der Kommission: Es erschien der Mehrheit in der Kommission nicht opportun, quasi auf Vorrat in einem Bereich zu legiferieren, in dem wir die effektiven Folgen des EWR noch nicht absehen können, und dies zu tun, indem wir ein höchst problematisches Instrument ohne vorgängige Abklärungen in unsere Gesetzgebung einführen. Mindestlohnvorschriften wären ein Novum, das ganz erhebliche, nicht nur ökonomische, sondern auch verfassungsmässige Probleme stellen würde.

Ich möchte Sie namens der Kommission in aller Form fragen: Wollen Sie dieses Eurolex-Paket schon von Anfang an mit einer Massnahme belasten, welche – nicht nur von den Kommentatoren zum Arbeitsrecht – praktisch unisono als mit der Handels- und Gewerbefreiheit nicht vereinbar befunden wird, sondern auch vom Bundesgericht in einem früheren Entscheid, im Bundesgerichtsentscheid 81 II 1955, als nicht verfassungsmässig beurteilt wurde?

Lassen wir dem Bundesrat Zeit, während der nun laufenden Uebergangsfrist die möglichen Formen von Auffangmassnahmen in aller Sorgfalt zu prüfen. Wir sollten uns jetzt nicht mit solchen Problemen belasten – mit Problemen, die auch das System der Gesamtarbeitsverträge auszuhöhlen drohen.

Ein Letztes: Ist es sozialer, wenn der Staat Mindestlöhne festlegt, die unter Umständen gerade die sozial schwächsten Gruppen am härtesten treffen, weil sie dann zu gewissen Bedingungen als Arbeitskräfte nicht mehr gefragt sind? Zu nennen wären in diesem Zusammenhang etwa Behinderte. Es geht nicht nur um die Frage inländische/ausländische Arbeitskräfte, sondern es geht hier auch um das Problem des Schutzes von Arbeitskräften, die aus anderen Gründen auf dem Arbeitsmarkt zu Problemen führen könnten.

Staatliche Mindestlöhne sind schon an verschiedenen Orten dieser Welt ausprobiert worden; nie mit Erfolg. Ich glaube nicht, dass hier nun das Heil erwartet werden kann, auch wenn Sie es in diesem Saal mit Ihrem Antrag wünschen. Mindestlöhne führten an den allermeisten Orten, wo sie ausprobiert worden sind, zu erheblichen Problemen, zu Arbeitsplatzverlusten. Ist das der soziale Frieden, ist das der soziale Wohlstand, den Sie uns hier wünschen möchten?

Ich glaube, es ist richtig, wenn man sich hierzu noch etwas Zeit lässt und die notwendigen Ueberlegungen dazu anstellt, damit wir am Schluss nicht etwas einführen, was das Gegenteil dessen bewirkt, was Sie eigentlich möchten.

**Mme Sandoz, rapporteur:** La commission, lorsqu'elle a débattu de la question, a écouté les inquiétudes qu'exprimaient un certain nombre de personnes quant aux effets négatifs éventuels de l'EEE. Elle n'a pas pris position sur le sujet, mais a simplement constaté encore une fois que la question qui pose le problème constitutionnel évoqué tout à l'heure par Mme Nabholz, qui engendre d'énormes difficultés en relation

avec la paix du travail, ne pouvait, sous aucun prétexte, faire l'objet d'une disposition glissée dans le pas accéléré d'Eurolex. La seule façon de respecter ultérieurement, si c'est nécessaire, aussi bien les intérêts des travailleurs que ceux des employeurs, donc de l'ensemble de la population, exige que l'on traite ce point à tête reposée, quand on connaîtra, s'il y a lieu – personne ne pouvant les prophétiser actuellement – les effets positifs ou négatifs de l'EEE.

C'est la raison pour laquelle la commission vous demande de rejeter la proposition Bühlmann.

**Bundesrat Koller:** Ich möchte nicht die guten Gründe wiederholen, weshalb wir davon ausgehen dürfen und können, dass die Löhne in unserem Land infolge des Abschlusses des EWR-Abkommens in den nächsten zehn Jahren gesamthaft real um 4 bis 6 Prozent steigen werden. Ich habe das in der Eintretensdebatte im Detail ausgeführt.

Frau Bühlmann, Sie sind offensichtlich eine Gegnerin des EWR-Abkommens. Bei Ablehnung des EWR-Abkommens hätten Sie angesichts dieser Perspektiven, die ja niemand ernsthaft bezweifeln kann, eher einen Grund, staatliche Minimallöhne zu fordern: Denn die Lohnperspektiven sind im Fall des Nichtbeitritts zum EWR-Abkommen wirklich viel schlechter als im Fall des Beitritts.

Es kommt dazu, dass ich vorhin die Bereitschaft des Bundesrates erklärt habe, wenn in gewissen Regionen, beispielsweise in Grenzregionen, oder in gewissen Wirtschaftssparten ernsthafte Probleme entstünden, die Frage der flankierenden Massnahmen zu prüfen, und wenn Not am Mann oder an der Frau wäre, Ihnen entsprechende Vorschläge zu unterbreiten. Aber ich betone hier noch einmal: Wir haben Zeit dafür, denn auf den 1. Januar 1993 ändert sich überhaupt nichts. Frühestens in zwei Jahren kann sich ein Grenzgängerproblem stellen, weil dann – wie ich ausgeführt habe – die Grenzgänger Anspruch auf eine Bewilligung haben, wenn sie einen Arbeitsplatz in der Schweiz nachweisen können.

Wir müssen die Frage, welche Massnahmen notfalls ergriffen werden müssten, noch in aller Sorgfalt prüfen. Ich gebe Ihnen hier meine rein persönliche Meinung bekannt: Ich glaube nicht, dass die Kompetenz zum Erlass von Minimallöhnen die beste Massnahme zur Lösung dieses Problems wäre, wenn es tatsächlich eintreten würde. Minimallöhne – das wissen wir aus den Erfahrungen anderer Länder – sind Löhne an der Existenzgrenze; von solchen Löhnen sind wir in unserem Land glücklicherweise meilenweit entfernt. Wir haben die höchsten Löhne in ganz Europa. Es kann vernünftigerweise niemand behaupten, der EWR bewirke, dass diese höchsten Löhne in Europa plötzlich bis an die Existenzgrenze fallen werden.

Persönlich bin ich der Meinung, dass andere Massnahmen, wenn schon, viel adäquater wären, beispielsweise die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Das würde viel besser in unsere schweizerische Rechts- und Arbeitsmarktordnung passen. Wir wollen ja auch unter dem Zeichen des EWR am Primat des kollektiven Arbeitsrechts gegenüber staatlichen Interventionen festhalten.

Wir brauchen daher Zeit für eine sorgfältige Prüfung solcher flankierender Massnahmen, und wir haben auch Zeit dafür. Deshalb bin ich Frau Brunner Christiane dankbar, dass sie den Minderheitsantrag zurückgezogen hat. Frau Bühlmann wird den Antrag für den Fall des Alleingangs vielleicht im ordentlichen Verfahren einbringen!

#### Abstimmung – Vote

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| Für den Antrag der Mehrheit | 93 Stimmen |
| Für den Antrag Bühlmann     | 38 Stimmen |

#### Art. 328b (neu)

##### Antrag der Kommission

##### Mehrheit

Ablehnung des Antrages der Minderheit

##### Minderheit

(de Dardel, Brunner Christiane, Bühlmann, von Felten, Herzog, Rechsteiner, Tschäppät Alexander)

*Titel*

3. Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit

*Abs. 1*

Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines andern Staates ist, darf nicht aufgrund seiner Staatsangehörigkeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere was den Lohn und die Kündigung betrifft, nachteiliger behandelt werden als der schweizerische Arbeitnehmer.

*Abs. 2*

Der Beweis der Gleichbehandlung ist, gemessen an den üblichen Arbeitsbedingungen des Betriebes, des Erwerbszweiges oder der Region, vom Arbeitgeber zu erbringen.

*Abs. 3*

Die Kantone bezeichnen Kommissionen, denen auch Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände angehören, die für jeden Erwerbszweig feststellen, was als übliche Arbeits- und Lohnbedingungen gilt.

*Abs. 4*

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände können Verletzungen von Bestimmungen dieses Artikels vom Richter feststellen lassen.

**Art. 328b (nouveau)**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Rejeter la proposition de la minorité

*Minorité*

(de Dardel, Brunner Christiane, Bühlmann, von Felten, Herczog, Rechsteiner, Tschäppät Alexander)

*Titre*

3. Interdiction des discriminations fondées sur la nationalité

*Al. 1*

Le travailleur, ressortissant d'un autre Etat, ne peut pas être traité plus défavorablement, en raison de sa nationalité, pour toutes conditions de travail, notamment en matière de salaire et de congé, que le travailleur suisse.

*Al. 2*

La preuve d'un traitement égal incombe à l'employeur, en relation avec les conditions de travail usuelles dans l'entreprise, dans la branche ou dans la région.

*Al. 3*

Les cantons désignent les commissions, incluant des représentants des associations d'employés et d'employeurs, chargées d'évaluer, par branches d'activité, les conditions usuelles de travail et de salaire.

*Al. 4*

Les associations d'employés et d'employeurs ont aussi qualité pour faire constater par le juge les violations du présent article.

**M. de Dardel**, porte-parole de la minorité: Ma proposition ne constitue pas, je vous rassure, une mesure d'accompagnement, une «flankierende Massnahme»; il s'agit d'une mesure de concrétisation dans le droit suisse d'un principe contenu dans le droit européen.

Le règlement du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs prévoit, à son article 7, que le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut, sur le territoire des autres Etats membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux pour toutes les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. Cette règle, comme stipulé à l'alinéa 4 de cet article 7, s'impose sous peine de nullité à toutes les conventions de travail et aux conventions collectives ainsi qu'à tous les règlements de travail.

Il ne fait pas de doute que ces dispositions européennes s'appliqueront directement en Suisse si le Traité sur l'EEE entre en vigueur au 1er janvier 1993. Il m'apparaît même que l'application de ces dispositions européennes se fera dès le 1er janvier 1993 et non pas à l'issue des délais de transition de deux ou cinq ans, évoqués tout à l'heure. Autrement dit, ces dispositions de droit européen s'imposeront aux entreprises et seront

appliquées par les tribunaux, notamment les tribunaux de prud'hommes, même si nous ne prévoyons pas, dans la loi Eurolex, l'introduction de ce principe de non-discrimination.

Toutefois, à notre avis, la nécessité de l'introduction de ce principe dans le droit suisse s'impose pour des raisons politiques. Certes, il existe en Suisse un délai de transition de deux et cinq ans – je le répète – pour l'introduction de la libre circulation des travailleurs, mais au plan politique ce délai est beaucoup plus court; il est de trois mois. C'est le délai qui nous sépare de la votation populaire. L'opinion des électeurs et des électrices, qui hésitent quant à leur décision de vote en faveur ou en défaveur du traité, est largement dépendante de leurs préoccupations en matière de problèmes sociaux. Pas plus tard qu'hier, interrogé à la radio romande, un étudiant, interlocuteur du public au numéro de téléphone gratuit mis sur pied par l'administration, a indiqué que la très grande majorité des questions posées étaient précisément relatives aux problèmes sociaux, de salaires notamment. Il est donc nécessaire de régler, par des engagements clairs, fermes et immédiats ce type de problème.

Face au risque de dumping salarial dans certaines régions frontalières essentiellement ou dans certains secteurs économiques, la solution que ma proposition préconise, à savoir utiliser précisément le droit communautaire pour résoudre un problème posé par le droit européen, m'apparaît comme une solution complémentaire aux autres mesures réclamées par les syndicats et par la gauche. En outre, j'aimerais attirer votre attention sur le caractère éducatif de cette proposition, puisqu'elle démontre qu'on peut trouver dans le droit européen lui-même un remède en tout cas partiel aux problèmes sociaux posés précisément par ce droit européen. On ne saurait mieux faire, à mon sens, pour démontrer les vertus positives de l'Espace économique européen.

Ma proposition est présentée non seulement pour répondre au souhait de l'Union syndicale suisse, mais également à celui exprimé par les syndicats chrétiens qui ont adressé il y a quelques semaines au Parlement une demande qui, pour l'essentiel, correspond à celle faite présentement. Au demeurant, M. Fasel, tout à l'heure, a soutenu cette proposition et je l'en remercie. Cette dernière renforce le principe de l'interdiction des discriminations salariales par des dispositions sur la preuve. L'essentiel, en ce qui concerne ces dispositions complémentaires qui sont intégrées dans la proposition, est toutefois relatif à la possibilité, pour les associations patronales et les syndicats de travailleurs, d'agir judiciairement pour faire constater par le juge une éventuelle discrimination salariale fondée sur la nationalité. Il est de la plus grande importance que, par le biais de cette action judiciaire associative, des discriminations puissent être constatées. La seule action individuelle au plan judiciaire n'est pas suffisamment efficace car elle est peu utilisée en pratique du fait de la situation d'infériorité et de dépendance du travailleur par rapport à l'employeur. Pour toutes ces raisons, je vous invite à vous saisir du droit européen et à introduire formellement dans notre législation l'interdiction des discriminations de salaires et de conditions de travail fondées sur la nationalité.

**Frau Bühlmann**: Die grüne Fraktion unterstützt den Antrag der Minderheit de Dardel, welcher ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping im Verhältnis zu Einheimischen schützt und die Beweislast, dass Lohn- und Arbeitsbedingungen den sonst üblichen entsprechen, umkehrt, d. h. auf die Seite des Arbeitgebers überwälzt.

Das ist ganz wichtig, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur schwer beweisen können, dass sie schlechter bezahlt sind, weil sie ausländischer Herkunft sind. Den Beweis, dass das so ist, muss derjenige antreten – das ist eigentlich logisch –, der über die nötigen Unterlagen, über das nötige innerbetriebliche Wissen verfügt; das sind nicht der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin, sondern die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber.

Der Minderheitsantrag de Dardel wäre das notwendige Gegenstück oder, noch besser: die notwendige Ergänzung zum Antrag gewesen, den ich von der Minderheit Brunner Christiane übernommen habe, weil er die ausländischen Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping und vor dem Ausspielen gegen die in der Schweiz bereits ansässigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützt und verhindert, dass ein Unternehmen einen Keil zwischen diese beiden Gruppen von Beschäftigten treiben kann. Es wäre die andere Seite der gleichen Medaille, eine doppelte Sicherung gegen befürchtetes Lohndumping im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr.

Eine Ablehnung dieses Minderheitsantrags durch dieses Parlament ist ein Signal, das draussen sehr genau gehört wird. Herr Bundesrat, auch als EWR-Gegnerin bin ich sehr besorgt, was nach Annahme dieses Vertrages geschehen wird. Das ist mit ein Grund dafür, dass ich skeptisch bin, dass ich mir Sorgen um die Beschäftigten in der Schweiz mache.

**Frau Heberlein:** Mit diesem Antrag soll nicht nur das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit gesetzlich verankert werden, sondern dieses Verbot soll gleichzeitig durch die Beweispflicht des Arbeitgebers und die Verbandsklage ergänzt werden. Es wird verlangt, dass kantonale Kommissionen entscheiden sollen, was übliche Lohn- und Arbeitsverhältnisse sind, je nach Branche und Region. Dies bedeutet wieder einen grossen Einbruch in die Vertragsfreiheit, wenn nicht gar das Ende der Gesamtarbeitsverträge.

Die Gleichbehandlung ist – wir haben das von Herrn de Dardel gehört –, im unmittelbar anwendbaren Recht der EG bereits vorgesehen.

Nach den allgemeinen Grundsätzen der Gesetzgebung, aber auch nach den Prinzipien und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes müssen, ja dürfen diese direkt anwendbaren Grundsätze nicht ins eidgenössische Recht aufgenommen werden.

Die Absätze 2 bis 4 des Artikels 328b (neu) gehen weit über das hinaus, was im Rahmen der Eurolex legiferiert werden muss. Sie enthalten äusserst umstrittene Forderungen, wie die Umkehr der Beweislast und die Verbandsklage. Wir haben über dieses Recht schon ausführlich diskutiert; es scheint mir ein Missbrauch dieser Gesetzgebung, dieses jetzt einfach durch die Hintertür im Rahmen des Eurolex-Verfahrens einzuführen.

Aus diesen Gründen beantragt Ihnen die FDP-Fraktion Ablehnung des Minderheitsantrags de Dardel.

**Allenspach:** Ich weiss nicht, ob sich die Antragsteller bewusst sind, was ihr Antrag letztlich bedeutet: Der Minderheitsantrag bedeutet das Ende der Gesamtarbeitsverträge. Gemäss Absatz 3 des Artikels 328b (neu) bezeichnen die Kantone Kommissionen, die für jeden Erwerbszweig feststellen, was die üblichen Arbeits- und Lohnbedingungen sind, was zu gelten hat. Das war und ist bis anhin eine Aufgabe der Gesamtarbeitsverträge.

Was gesamtarbeitsvertraglich bestimmt wird, sind die für die Branche üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Wenn Sie diese Aufgabe nun kantonalen Kommissionen übertragen, in denen u. a. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vertreten sind, werden die Gesamtarbeitsverträge ihre bisherige Funktion verlieren. An ihre Stelle treten diese kantonalen Kommissionen, die von Staates wegen in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Die Sozialpartnerschaft wird dann ihre Funktion verlieren. Ich appelliere an die Gewerkschafter in diesem Rat: Sie sollten sich darüber klarwerden, ob sie auf diese Art und Weise die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz aushöhlen wollen oder nicht.

**Rechsteiner:** Namens der SP-Fraktion bitte ich Sie, den Minderheitsantrag de Dardel zu unterstützen und ihm zuzustimmen.

Das Prinzip der Gleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit ist ein elementares Prinzip auch des EWR. Die EG-Verordnung Nr. 1612/68 sieht ausdrücklich vor, dass keine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit in bezug auf Arbeitsbedingungen und auf den Lohn erfolgen darf. Gleichzeitig ist festzustellen, dass sich eine entsprechende Schutzbestimmung bereits im heutigen Recht findet. In Artikel 9 der Begrenzungsverordnung ist umschrieben, dass ein

Ausländer in bezug auf den Lohn nicht diskriminiert werden darf. Er muss aufgrund der orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Diese Schutzbestimmungen sind insbesondere in Tieflohnbranchen notwendig, in denen prekäre Arbeitsbedingungen herrschen. Die Begrenzungsverordnung wird mit dem EWR – wenn auch erst nach der Uebergangsfrist – fallen, und sie muss ersetzt werden.

Der Minderheitsantrag de Dardel bringt über die Anwendung der Richtlinie, über das Gleichbehandlungsgebot hinaus einen Schutzmechanismus, der die Ausgestaltung dieser Bestimmung überhaupt wirksam macht, während bei der Richtlinie für sich allein die Gefahr besteht, dass sie in der Praxis nicht funktioniert, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in solch prekären Branchen nicht selber wehren können.

Es handelt sich dabei keineswegs um eine Bestimmung, welche geeignet ist, die Gesamtarbeitsverträge auszuhöhlen, sondern vielmehr um eine Bestimmung, die im Wesen bereits im heutigen Recht existiert und die (Art. 9 der Begrenzungsverordnung) durch eine entsprechend wirksame Bestimmung ersetzt werden muss. Artikel 9 der Begrenzungsverordnung schützt heute faktisch etwa einen Achtel der Arbeitnehmer in den betreffenden Branchen; eine solche Schutzbestimmung ist dringend erforderlich in Ergänzung zu einer Minimallohnbestimmung, die jetzt mit der Motion Tschopp gefordert wird.

Es handelt sich dabei nicht um eine klassische, flankierende Massnahme, sondern durchaus, Herr Bundesrat Koller, um eine Bestimmung, die im Rahmen von Eurolex Platz hat, weil eine entsprechende EG-Richtlinie gerade diese Gleichbehandlung fordert. Wenn Sie sagen, dass die Umsetzung der Richtlinien EWR-konform erfolgen soll, müssen Sie angeben können, wie Sie das Gleichbehandlungsgebot mit entsprechend wirksamen Schutzmechanismen in der Praxis gewährleisten wollen. Es genügt nicht, dass das Gleichbehandlungsgebot garantiert ist – es müssen auch Mechanismen zur Verfügung stehen, die die Durchsetzung dieses Gebotes in der Praxis garantieren. Ich meine, dass insbesondere das Verbandsklagerecht, wie es die Minderheit de Dardel in Absatz 4 von Artikel 328b (neu) vorschlägt, dies gewährleisten kann und muss.

Herr Reimann, es ist nicht gesagt, dass im Rahmen des EWR die Löhne fallen werden. Es besteht aber die Gefahr, dass in prekären Branchen, in Grenzregionen ein Lohndruck entsteht. Gegen diesen Lohndruck müssen Schutzbestimmungen geschaffen werden. Diese Schutzbestimmungen sind aufgrund des nationalen Rechts möglich. Es geht auch um die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und um das Ausführungsprinzip bei den Submissionen. Diese Schutzbestimmungen können und müssen rasch erlassen werden, damit den Bedenken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land Rechnung getragen werden kann.

In bezug auf das Gleichbehandlungsgebot geht es aber jetzt darum, bereits im Rahmen von Eurolex eine Bestimmung zu schaffen, weil eine EWR-Richtlinie dies vorsieht.

**M. Ducret:** J'ai le sentiment que, sur le principe, chacun d'entre nous ne peut qu'approuver les dispositions visant à empêcher toute discrimination de salaire fondée sur la nationalité. Par conséquent, le premier alinéa de la proposition de M. de Dardel pourrait être accepté sous une réserve sur laquelle je reviendrai ultérieurement. En revanche, et je ne fais que répéter ce que viennent de dire certains préopinants, les alinéas 2 à 4 introduisent des dispositions qui n'ont rien à voir avec Eurolex. Je voudrais rappeler une fois encore que notre tâche ici consiste exclusivement à adapter notre législation au droit européen. Je reviens au premier paragraphe. Il vous aura peut-être échappé que M. de Dardel nous a rappelé que le droit communautaire doit s'appliquer à l'ensemble des ressortissants de la Communauté, respectivement de l'EEE. Or, le premier alinéa de la proposition de notre collègue parle des ressortissants d'un autre Etat, c'est-à-dire qu'il ne limite pas le cercle des intéressés aux ressortissants de l'EEE comme ce devrait être le cas si l'on applique strictement Eurolex. Pour cette raison déjà – et je me demande quelle serait l'attitude de M. de Dardel si nous faisons une telle proposition

dans le cadre du débat sur la lex Friedrich, dans quelques semaines – je considère que nous devons nous opposer à cet amendement, avis partagé par la majorité du groupe démocrate-chrétien.

**Fasel:** Ich möchte namens einer Minderheit der CVP-Fraktion kurz begründen, warum wir den Minderheitsantrag de Dardel unterstützen.

Der Antrag schafft die Möglichkeit, die EG-Richtlinie Nr. 1612/68 umzusetzen, ihr eine sinnvolle Praxis zu verleihen. Es ist beizufügen, dass der Minderheitsantrag, wie schon gesagt worden ist, keine neue Regelung bringt. Er ist heute bereits in der BVE-Verordnung festgehalten. Wir übernehmen hier also bereits Bestehendes in konsequenter Fortführung. Der Minderheitsantrag hält fest, dass die Beweislast wie heute beim Betrieb und beim Arbeitgeber sein muss, damit nicht Lohndumping betrieben wird.

Der Minderheitsantrag de Dardel beschränkt sich in Artikel 328b Absatz 4 aber nicht nur – das ist ein Vorteil – auf die Arbeitnehmerseite, er bezieht auch die Arbeitgeberseite ein, weil es, Herr Allenspach, auch im Interesse der Arbeitgeber liegt, dass man sich nicht per Lohndumping gegenseitig konkurrenziert wie zu Zeiten der Kinderarbeit. Insofern wurde hier ein konsequentes Vorgehen gewählt.

So neu ist die Regelung auch in einem weiteren Sinne nicht, weil wir bereits heute solche Einrichtungen Arbeitgeber/Arbeitnehmer kennen. Im Baugewerbe beispielsweise kontrollieren paritätische Kommissionen die Schwarzarbeit, weil es nicht im Interesse der Betriebe und der Arbeitgeber liegt, dass man sich gegenseitig via Schwarzarbeit oder Offertenunterbietung konkurrenziert.

Eine Minderheit der CVP-Fraktion schlägt Ihnen deshalb vor, den Minderheitsantrag de Dardel zu unterstützen.

**Frau Nabholz, Berichtersterterin:** In der Kommission ist der Antrag de Dardel mit 14 zu 7 Stimmen abgelehnt worden. Wie Herr Ducret erwähnt hat, hat sich die Kommissionsmehrheit durch die Ueberlegung leiten lassen, dass wir uns im Rahmen des Eurolex-Programms bewegen und nur diejenigen Anpassungen in dieses Paket hineinnehmen, die durch den EWR auf den 1. Januar 1993 bedingt sind. Hinzu kommt, dass der Minderheitsantrag de Dardel viel weiter geht als die von ihm zitierte Verordnung.

In dieser EG-Verordnung figuriert wohl der von Herrn de Dardel erwähnte Wortlaut; liest man aber die Verordnung insgesamt, wird ersichtlich, dass sich das dort statuierte Nichtdiskriminierungsgebot – oder das Diskriminierungsverbot – ausschliesslich auf die EG-Mitgliedstaaten bezieht. Wenn man diese Formulierung herausgreift und in unsere innerschweizerische Gesetzgebung aufnimmt, wie das der Minderheitsantrag macht, geht dies wesentlich weiter, als die Verordnung selbst will: Es wird nämlich ein allgemeines Diskriminierungsverbot aufgrund der Staatsangehörigkeit festgelegt und damit weit über unsere EWR-Verpflichtungen hinausgegangen. Solche Dinge kann man diskutieren, aber das hat im Rahmen einer Eurolex-Debatte nicht Platz.

Auch die Absätze 2 bis 4 von Artikel 328b (neu) gehen weit über das hinaus, was der EWR gebietet. Insbesondere Absatz 3 geht darüber hinaus, weil nicht nur, wie vorhin abgelehnt, Minimallöhne festgelegt werden sollen, sondern die üblichen Lohnbedingungen generell.

Was vorhin zum Antrag Bühmann bzw. zum zurückgezogenen Minderheitsantrag Brunner Christiane ausgeführt worden ist, gilt darum in noch vermehrtem Masse gegenüber dem Minderheitsantrag de Dardel. Die Kommission ist der Meinung, dass es nicht angängig ist, im Rahmen dieser notwendigen Gesetzesanpassungen über so wesentliche Dinge wie Verbandsklagerecht oder Umkehr der Beweislast zu diskutieren.

Es hat sicher seine Berechtigung, dass diese Diskussion in einem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen wird. Wir werden dazu nicht zuletzt dann Gelegenheit haben, wenn es um das Gleichstellungsgesetz geht, das in Vorbereitung ist; auch dort werden solche Fragen anstehen.

Im Rahmen der Eurolex-Vorlage möchten wir Ihnen empfehlen, sich auf das Notwendige zu beschränken und den Antrag der Minderheit de Dardel demzufolge abzulehnen.

**Mme Sandoz, rapporteur:** La Commission des affaires juridiques n'étant pas une chambre d'enregistrement des désirs de l'Union syndicale suisse ou des syndicats chrétiens, nous avons décidé, à la majorité de 14 voix contre 7, de rejeter la proposition de minorité de Dardel. Cette décision n'a pas été prise à la légère. En effet, l'étude des quatre alinéas de la proposition conduit à rejeter chacun d'eux pour des motifs parfaitement clairs.

Dans la mesure où le premier alinéa n'aurait fait que reprendre ce qui est une disposition impérative, il eût été inutile, ou à la limite acceptable. Mais, comme vous l'ont dit tant le rapporteur de langue allemande que d'autres intervenants, en ne précisant pas de quel Etat il s'agit, il va plus loin que ce que nous impose le droit européen, ce qui est inadmissible.

Les alinéas 2 à 4 concernent eux aussi des domaines qui ne sont pas du tout directement touchés par Eurolex. Le deuxième alinéa, qui introduit le renversement du fardeau de la preuve, va bien au delà de ce qui est exigé. Le troisième alinéa introduit l'esprit, tout en allant plus loin encore, de la proposition de minorité que vous venez de rejeter. Quant au quatrième et dernier alinéa, il introduit un droit d'action des associations tant d'employés que d'employeurs, et vous savez qu'actuellement le principe d'un tel droit est fortement contesté en droit suisse.

Les domaines concernés par la proposition de minorité sont donc hautement politiques. Nous retrouvons l'éternel problème auquel nous nous heurtons: la procédure rapide, accélérée – pour ne pas dire bâclée, mais on peut avoir une arrière-pensée sur le sujet – d'introduction d'Eurolex ne permet pas de donner suite à la proposition de la minorité.

Je vous invite donc à suivre la majorité de la commission et à rejeter la proposition de la minorité de Dardel.

**Bundesrat Koller:** Ich beantrage Ihnen die Abweisung des Minderheitsantrages de Dardel, und zwar nicht, weil der Bundesrat einem grossen Teil der Anliegen dieses Antrags nicht offen gegenüberstünde, sondern weil sie zum Teil überflüssig sind und zum anderen Teil nicht ins Eurolex-Verfahren gehören.

Überflüssig ist das in Artikel 328b Absatz 1 enthaltene allgemeine Diskriminierungsverbot. Es besteht bereits mit Artikel 4 EWR-Abkommen ein umfassendes Diskriminierungsverbot: «Unbeschadet besonderer Bestimmungen dieses Abkommens ist in seinem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.» Dieses allgemeine Diskriminierungsverbot wird in der Verordnung Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft noch konkretisiert. Danach – ich verweise auf Artikel 7 – dürfen Arbeitnehmer aus einem EG-Staat in den andern EG-Staaten nicht anders behandelt werden als inländische Arbeitnehmer. Dies in bezug auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere auch in bezug auf Entlohnung und Kündigung. Beide dieser genannten Bestimmungen sind zweifelsfrei unmittelbar anwendbar, d. h., mit dem Inkrafttreten des EWR-Abkommens kann sich jedermann in der Schweiz auf diese klaren Diskriminierungsverbote berufen. Absatz 1 des Minderheitsantrages ist daher überflüssig und hätte rein deklaratorische Bedeutung.

Wie die Kommissionsreferentinnen dargelegt haben, schießt der Minderheitsantrag andererseits auch über das Ziel hinaus, indem er dieses Diskriminierungsverbot ganz generell gegenüber andern Staatsangehörigen vorsieht, also auch gegenüber Angehörigen von Nicht-EWR-Staaten. Das gehört erstens nicht ins Eurolex und ist zweitens nicht nötig, weil Artikel 9 der Begrenzungsverordnung, wo Sie dieses Diskriminierungsverbot gegenüber Drittstaaten wie Jugoslawien und andern Nicht-EWR-Staaten auch haben, nach Inkrafttreten des EWR-Vertrages und nach Ablauf der Uebergangsfrist weiterhin Bestand hat.

Die Anliegen der Absätze 2, 3 und 4 gehen andererseits eindeutig über das durch das EWR-Recht Gebotene hinaus, weil sich kein EWR-Rechtssatz findet, der die Umkehrung der Beweislast bezüglich der Diskriminierung, die Einführung kantonaler paritätischer Kommissionen und die Verbandsklage vorschreiben würde.

Ich möchte eigentlich beide Lager bitten, bei der bundesrätlichen Linie zu bleiben. Wir wollen in Eurolex weder Vorlagen, die über das EWR-Notwendige hinausgehen, noch wollen wir – das werden wir anschliessend sehen – Optionen, die den europäischen Standard vermindern würden.

Herr de Dardel, wir werden uns mit den Problemen, die Sie in den Absätzen 2 und 4 aufwerfen, im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes befassen, das wir nächstes Jahr dem Parlament unterbreiten werden. Dies wird in einem beschleunigten Verfahren geschehen, weil wir in diesem Bereich lediglich eine Uebergangsfrist von zwei Jahren haben; daher werden wir das Gleichstellungsgesetz, das nach bundesrätlichem Vorschlag eine solche Beweislastumkehr bringen wird, innert zweier Jahre realisieren müssen.

Das sind die Gründe, weshalb ich Ihnen die Ablehnung des Minderheitsantrages de Dardel empfehle.

#### Abstimmung – Vote

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Für den Antrag der Mehrheit   | 84 Stimmen |
| Für den Antrag der Minderheit | 51 Stimmen |

#### Art. 331c Abs. 4 Bst. b Ziff. 3

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### Art. 331c al. 4 let. b ch. 3

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

#### Angenommen – Adopté

#### Art. 333 Abs. 1, 1bis (neu)

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 1bis (neu)

Mehrheit

Ablehnung des Antrages der Minderheit

Minderheit

(Allenspach, Berger, Borer Roland, Frey Claude, Heberlein, Sandoz, Vetterli)

.... der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

#### Art. 333 al. 1, 1bis (nouveau)

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 1bis (nouveau)

Majorité

Rejeter la proposition de la minorité

Minorité

(Allenspach, Berger, Borer Roland, Frey Claude, Heberlein, Sandoz, Vetterli)

.... est tenu de la respecter pendant une année, pour autant que celle-ci n'échoit pas auparavant ou qu'elle ne s'achève à la suite de sa résiliation.

Abs. 1 – Al. 1

Angenommen – Adopté

Abs. 1bis – Al. 1bis

**Allenspach**, Sprecher der Minderheit: Einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstehen nur jene Arbeitgeber, die Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind.

Ein Arbeitgeber kann sich also durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband seiner gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen entziehen. Er ist dann nur noch an die Einzelarbeitsverträge gebunden. Diese Rechtslage ist eindeutig. Eine Nachwirkung des Gesamtarbeitsvertrages bis zu dessen Auslaufen ist bei Verbandsaustritt nicht gegeben und bis heute auch von keiner Seite verlangt worden. Sie würde offensichtlich gegen die Koalitionsfreiheit verstossen.

Mit der Richtlinie Nr. 77/187 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Uebergang von Betrieben und Betriebsteilen sollen die Arbeitnehmer die Gewissheit erhalten, dass der Eigentumswechsel ihre arbeits- und sozialrechtliche Position nicht verschlechtert. Diesem Grundsatz können wir durchaus zustimmen. Ziel dieser Richtlinie ist aber keineswegs, dass nach einem Eigentümerwechsel die Arbeitnehmer von Gesetzes wegen mehr Rechte haben als vor dem Eigentümerwechsel. Aber genau dies wäre die Folge des Antrages des Bundesrates. Die Rechtswirkung eines Gesamtarbeitsvertrages wird gemäss diesem Antrag bei Besitzerwechsel absolut bis Vertragsende verfügt. Sie ist ohne Besitzerwechsel aber nur relativ, nämlich an die kürzere Frist des Verbandsaustrittes gebunden.

Der Gesetzgeber kann nicht verbieten, dass der neue Besitzer eines Betriebes nach dem Eigentumsübergang den Austritt aus dem zuständigen Arbeitgeberverband erklärt. Ein solches Verbot würde gegen die Koalitionsfreiheit verstossen. Der Gesetzgeber kann auch nicht verfügen, dass der neue Eigentümer dem zuständigen Arbeitgeberverband beizutreten habe. Eine solche Verfügung würde ebenfalls gegen die Koalitionsfreiheit verstossen.

Kann nun der Gesetzgeber unter diesen Umständen den neuen Besitzer verpflichten, die Belastungen aus dem Gesamtarbeitsvertrag bis zum Ende der Vertragsdauer zu übernehmen, einem Gesamtarbeitsvertrag, dem er nie zugestimmt hat und auf dessen verbandliche Auslegung er auch keinen Einfluss ausübt? Kann der Gesetzgeber beispielsweise kraft Gesetz einen Arbeitgeber als Nichtverbandsmitglied einem verbandlichen Schiedsgericht unterstellen? Muss ein Arbeitgeber als Nichtmitglied sogar Verbandsbeschlüsse akzeptieren, die während der GAV-Laufzeit gefasst werden, nur weil im GAV Verhandlungsklauseln vorgesehen waren?

Auf dem Wege von Verhandlungsklauseln werden während der Laufzeit des Vertrages häufig Ergänzungen und Erweiterungen vorgenommen, werden beispielsweise gesamtarbeitsvertragliche Löhne verbindlich angepasst, Teuerungszulagen beschlossen, Arbeitszeitverkürzungen dekretiert usw. Solche Veränderungen, Ergänzungen und Erweiterungen des GAV während der Vertragszeit sind nicht selten und für die Unternehmen von essentieller Bedeutung. Es widerspricht unseren Prinzipien, dass ein Unternehmer gegen seinen Willen derartig essentiellen GAV-Verpflichtungen unterstellt wird.

Der Vorschlag des Bundesrates bedeutet im Klartext eine betriebsindividuelle Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages, ohne dass die die Koalitionsfreiheit sichernden Bedingungen der Allgemeinverbindlicherklärung eingehalten werden müssen. Dabei muss klargestellt werden, dass es jedenfalls nicht um Uebernahme und Weiterführung des Gesamtarbeitsvertrages an sich und aller gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gehen kann, sondern lediglich um die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, d. h. nur um jene Bestimmungen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln.

Ich kenne Gesamtarbeitsverträge mit einer Laufzeit bis zu sechs Jahren. Im Durchschnitt müssen wir bei Gesamtarbeitsverträgen von einer drei- bis vierjährigen Laufzeit ausgehen. Während dieser langen Zeit wäre das Nichtmitglied, das einen Betrieb erworben hat, gebunden, während das Verbandsmitglied innert längstens eines Jahres aus dem Verband und damit auch aus dem Gesamtarbeitsvertrag austreten kann.

Diese krasse Benachteiligung jener, die einen Betrieb erwerben – beispielsweise, weil dieser Betrieb saniert oder umstrukturiert werden muss –, ist meines Erachtens rechtlich ungleich und auch sozial nicht zu verantworten. Es sollte nicht dazu kommen, dass der alte Besitzer, der sich mit dem Gedanken

trägt, seinen Betrieb ganz oder teilweise zu veräussern, vorsorglich aus dem Arbeitgeberverband und damit aus dem Gesamtarbeitsvertrag austritt, im Bestreben, seinem Käufer und Betriebsnachfolger keine Altlasten auferlegen zu müssen. Gesamtarbeitsverträge sind nicht mehr so attraktiv wie früher. Spektakuläre oder weniger spektakuläre Verbandsaustritte – in der Absicht, sich der GAV-Verpflichtungen entledigen zu können – sind in den letzten Monaten nicht selten vorgekommen. Wir sollten die Attraktivität der Gesamtarbeitsverträge nicht noch durch eine rechtlich problematische Nachwirkungspflicht zusätzlich herabmindern.

Die EG-Richtlinie Nr. 77/187 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Uebergang von Unternehmen ist sich dieser Problematik durchaus bewusst. Diese Richtlinie räumt nämlich den Mitgliedstaaten in Artikel 3 ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Nachwirkungspflicht zu verkürzen, allerdings nicht unter ein Jahr. Diese Richtlinie wollte also bewusst Flexibilitäten schaffen, um dort entgegenkommen zu können, wo Gesamtarbeitsverträge üblicherweise eine lange Vertragsdauer aufweisen. Dies gilt insbesondere für die Schweiz.

Der Minderheitsantrag ist EG-konform. Er trägt auch dem Gesamtarbeitsvertrags-Gedanken besser Rechnung als eine starre Nachwirkungspflicht. Ein Arbeitgeber, der nach einer Betriebsübernahme durch das Gesetz drei, vier oder sogar fünf Jahre lang gezwungen ist, sich gegen seinen Willen einem Gesamtarbeitsvertrag zu unterwerfen, wird später mit Sicherheit keine Gesamtarbeitsverträge mehr abschliessen. Damit schwächen wir den Gedanken der Gesamtarbeitsverträge, schwächen wir den Gedanken der Sozialpartnerschaft.

Im Interesse der Rechtsgleichheit, aber auch im längerfristigen Interesse des GAV-Gedankens bitte ich Sie, dem Minderheitsantrag zuzustimmen.

Mme Brunner Christiane: La proposition de minorité Allenspach a l'apparence de la logique, mais elle est contraire au principe de la bonne foi qui régit les rapports contractuels dans le domaine du droit collectif du travail.

L'acquéreur d'une entreprise connaît avec exactitude de quelle manière les rapports de travail y sont régis et pour quelle durée. Toutes les conventions collectives ont une durée limitée dans le temps ou sont pourvues de clauses de dénonciation, en général annuelles. Il est normal de demander à l'acquéreur de respecter tous les engagements pris par l'ancien propriétaire envers le personnel, car le contrat de reprise forme un tout.

Tout transfert d'entreprise comporte, pour les travailleurs concernés, une large part d'incertitudes qu'il ne faut pas aggraver par un vide conventionnel. La proposition de minorité Allenspach permettrait, en outre, des abus à l'intérieur d'un même groupe par le transfert fictif de certaines entreprises à d'autres entreprises du groupe. Dans les périodes d'instabilité économique, de tels transferts à l'intérieur d'un même groupe se multiplient. Ils permettraient à ces entreprises de sortir du régime conventionnel dans le délai d'une année tel que le propose M. Allenspach.

De surcroît, son raisonnement n'est applicable que dans le cadre des conventions collectives de branches négociées avec des organisations patronales de branches. Il n'est pas applicable à la grande majorité des conventions collectives de ce pays, qui sont des conventions collectives d'entreprises. Dans le cas de conventions collectives d'entreprises, c'est bien l'employeur qui, à titre individuel, s'est engagé à l'égard des travailleurs de son entreprise, dans le cadre de la convention collective qu'il a signée. Les travailleurs sont alors encore plus en droit d'attendre du nouvel acquéreur qu'il respecte à la lettre, pour toute la durée prévue, les engagements de son prédécesseur. Etsi d'après les déclarations de M. Allenspach, les conventions collectives sont actuellement moins attractives que dans le temps, je me permets de vous rappeler que les conventions collectives fondent la paix sociale dans notre pays. Dans la situation économique actuelle, la paix sociale est à peu près le seul argument que nous ayons encore à vendre. La proposition de minorité Allenspach est manifestement infondée, dangereuse et le groupe socialiste vous invite à la rejeter.

Frau Stamm Judith: Die CVP-Fraktion empfiehlt Ihnen, den Minderheitsantrag abzulehnen.

Ich möchte dabei nur auf einen Punkt hinweisen: Es geht hier um das Uebertragen von Betrieben oder Betriebsteilen auf Dritte. Solche Uebertragungen bringen im allgemeinen für Arbeitnehmer sehr viele Unsicherheiten mit sich. Die Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages sind ein Sicherheitsmoment, ein stabilisierendes Moment. Wir sind der Meinung, dass dieses stabilisierende Moment so lange dauern soll, wie es abgemacht worden ist, bis es ausläuft, und dass man durch diese einjährige Frist nicht noch zusätzlich einen Unsicherheitsfaktor einführen sollte.

Frau Nabholz, Berichterstatterin: Die Richtlinie, die hier massgeblich ist, bezweckt die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer für den Fall, dass ein Unternehmen, ein Betrieb oder ein Teil eines Betriebes auf einen Dritten übergeht oder mit einem Dritten fusioniert. Vorgesehen ist, dass Rechte und Pflichten, wie sie im Zeitpunkt des Ueberganges des Betriebes gemäss vertraglicher Vereinbarung bestanden haben, vom Erwerber übernommen werden müssen, und zwar von Gesetzes wegen.

Im Gegensatz zur heutigen Regelung bedarf es also keiner besonderen Rechtshandlungen mehr und insbesondere auch nicht des Einverständnisses des Uebernehmers, damit diese Zession stattfinden kann. Da unser Recht vorsieht, dass Rechte und Pflichten nur insofern auf den Erwerber übergehen, als dieser sie auch zu übernehmen bereit ist, entsprechen wir nicht der Richtlinie; Artikel 331 Absatz 1 OR ist daher zu revidieren.

In bezug auf die Gesamtarbeitsverträge besteht innerhalb der Richtlinie ein Gestaltungsspielraum. Die Richtlinie verlangt, dass der Erwerber des Betriebes den allfälligen Gesamtarbeitsvertrag einhält. Das kann entweder dadurch bewerkstelligt werden, dass die Verpflichtung so lange übernommen wird, bis der Gesamtarbeitsvertrag ausläuft oder durch einen neuen ersetzt wird. Den Mitgliedsstaaten wird aber auch die Möglichkeit offen gelassen, einen früheren Zeitpunkt festzulegen. Dieser frühere Zeitpunkt darf allerdings nicht unter einem Jahr liegen.

Eine solche Verpflichtung, ob für die gesamte Dauer des Gesamtarbeitsvertrages oder innerhalb eines limitierten Zeitraums, kennen wir bisher nicht; es kommt hier also ein neues Element in unsere Rechtsordnung. Der bundesrätliche Vorschlag nimmt die Variante auf, die gesamte Dauer des Gesamtarbeitsvertrages als massgeblich zu bezeichnen.

Die Kommissionsmehrheit hat bei einem Stimmenverhältnis von 12 zu 8 dem bundesrätlichen Vorschlag zugestimmt. Danach müsste der Erwerber den Gesamtarbeitsvertrag während dessen Gesamtdauer einhalten. Die durchschnittliche Dauer von Gesamtarbeitsverträgen beträgt vier Jahre, manchmal sind es sechs Jahre.

Die Kommissionsmehrheit macht keinen Gebrauch vom Spielraum – den die Richtlinie geboten hätte –, den Geltungszeitraum auf ein Jahr zu verkürzen. Dieser Vorschlag wurde in der Kommission von Kollege Allenspach eingebracht und steht hier als Minderheitsantrag zur Diskussion. Die Motive, weshalb die Kommissionsmehrheit diesen Antrag ablehnt, sind vor allem darin zu sehen, dass sie sich im Bereiche des Arbeitnehmerschutzes nicht auf die Minimalvariante festlegen wollte. Sie liess sich zudem von der Ueberlegung leiten, dass es richtig sei, sich aufgrund der gesamten Eurolex-Philosophie auf eine mittlere Linie einzupendeln und davon weder nach oben noch nach unten abzuweichen.

Namens der Kommissionsmehrheit beantrage ich Ihnen, dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen.

Mme Sandoz, rapporteur: L'adaptation du droit suisse au droit européen en cas de transfert d'entreprise apporte deux modifications importantes par rapport au droit existant.

Dans le droit actuel (article 333, alinéa premier du Code des obligations), lorsqu'il y a transfert d'entreprise, l'acquéreur décide s'il veut ou non reprendre les conditions de travail et les travailleurs peuvent eux-mêmes faire opposition. Le droit européen oblige le tiers qui acquiert l'entreprise à reprendre les

conditions de travail. En revanche, il permet aux Etats d'obliger le travailleur à accepter cette reprise ou de maintenir le droit d'opposition. La commission, après avoir rejeté une proposition prévoyant d'obliger aussi le travailleur à accepter la reprise puisque l'acquéreur y était obligé, a donc conservé la proposition du Conseil fédéral par 17 voix contre 2.

La deuxième nouveauté est l'introduction de l'obligation de reprendre les conventions collectives. C'est une nouveauté totale par rapport à notre droit. Le Conseil fédéral n'a pas fait usage de la possibilité prévue par le droit européen de limiter la durée de cette reprise à une année. Je n'aurais peut-être pas les mêmes termes que Mme Brunner pour qualifier cette proposition du droit européen qui n'a pas été reprise. Elle n'est pas en soi malhonnête ou contraire à la bonne foi, puisque c'est une proposition du droit européen. Le Conseil fédéral ne l'a pas reprise et la commission, après avoir entendu les arguments de la minorité à laquelle je me rattache personnellement, a pensé que la meilleure manière de protéger les intérêts des travailleurs était de suivre la solution proposée par le Conseil fédéral.

Au nom de la commission, je vous invite à adhérer au projet du Conseil fédéral, proposition de la majorité que, personnellement, je ne suivrai pas.

**Bundesrat Koller:** Ich empfehle Ihnen auch hier, den Minderheitsantrag abzulehnen, und zwar einfach in Fortführung unserer konsequenten Eurolex-Linie. Das bedeutet, dass der Bundesrat Ihnen überall, wo die Richtlinien Optionen vorsehen, die Nichtbenutzung der Optionen vorschlägt. Die Ausnutzung solcher Optionen im Sinne des Genehmigungsbeschlusses scheint mir nicht notwendig, weil der EWR-Vertrag auch ohne Nutzung dieser Optionen ab dem 1. Januar 1993 in Kraft treten kann.

Aber viel wichtiger als dieses formelle Argument scheint mir das politische zu sein: Es wäre für den Ruf des EWR-Abkommens und unserer Eurolex-Gesetzgebung nicht gut, wenn man uns nachher im Volke nachweisen könnte, dass wir jene Optionen, die zugunsten der Arbeitgeber sind, ausgenutzt haben, und jene Optionen, die zugunsten der Konsumenten und der Arbeitnehmer sind, nicht getätigt haben.

Das war – neben dem mehr formell rechtlichen – der politische Grund dafür, dass wir Ihnen bei allen Richtlinien, wo solche Optionen gegeben sind, die Nichtausnutzung und damit die europäische Standardlösung empfohlen haben.

In diesem Fall scheint mir aber auch noch ein materieller Grund für diese Lösung zu sprechen: Ich sehe nicht ein, wieso die Rechtsstellung eines Arbeitnehmers, der tatsächlich ohne sein Zutun von einer Unternehmensfusion oder einer Betriebsübernahme betroffen ist, verschlechtert werden soll. Es ist doch nicht mehr als recht und billig, dass er die Rechtsstellung, die er vor der Fusion hatte, auch nach der Fusion noch hat.

Das ist neben dem prinzipiellen noch ein materieller Grund, weshalb ich Ihnen auch hier Zustimmung zu Bundesrat und Kommissionsmehrheit.

*Abstimmung – Vote*

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Für den Antrag der Mehrheit   | 76 Stimmen |
| Für den Antrag der Minderheit | 33 Stimmen |

*Hier wird die Beratung dieses Geschäftes unterbrochen  
Le débat sur cet objet est interrompu*

*Schluss der Sitzung um 12.35 Uhr  
La séance est levée à 12 h 35*

**EWR. Anpassung des Bundesrechts (Eurolex) Obligationenrecht. Zehnter Titel (Der Arbeitsvertrag). Aenderung**

**EEE. Adaptation du droit fédéral (Eurolex) Code des obligations. Titre dixième (Du contrat de travail). Modification**

|                     |  |
|---------------------|--|
| In                  | Amtliches Bulletin der Bundesversammlung     |
| Dans                | Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale    |
| In                  | Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale |
| Jahr                | 1992   |
| Année               |  |
| Anno                |  |
| Band                | IV   |
| Volume              |  |
| Volume              |  |
| Session             | Augustsession                                |
| Session             | Session d'août                               |
| Sessione            | Sessione di agosto                           |
| Rat                 | Nationalrat                                  |
| Conseil             | Conseil national                             |
| Consiglio           | Consiglio nazionale                          |
| Sitzung             | 11   |
| Séance              |  |
| Seduta              |  |
| Geschäftsnummer     | 92.057-24                                    |
| Numéro d'objet      |  |
| Numero dell'oggetto |  |
| Datum               | 02.09.1992 - 08:00                           |
| Date                |  |
| Data                |  |
| Seite               | 1566-1579                                    |
| Page                |  |
| Pagina              |  |
| Ref. No             | 20 021 515                                   |

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.