



EUROPÄISCHE UNION

Delegation der Europäischen Kommission für die Schweiz und das Fürstentum Liechtenstein

Botschafter Dr. Michael Reiterer

## **Die europäische Sozialpartnerschaft und die Schweiz**

*1. Kongress Travail.Suisse, Bern, 15. Dezember 2007*

Die Europäische Union feiert dieses Jahr unter dem Motto „**GEMEINSAM**“ 50 Jahre ihres Bestehens – neben dem Friedensprojekt Europa ist das europäische Sozialmodell ein Eckstein der europäischen Integration. Die soziale Dimension hat harmonische Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Ziel, ein wesentliches Element 'Lebensqualität', das Motto Ihres Kongresses.

Harmonisch heißt aber bewusst nicht harmonisiert – das europäische Sozialmodell basiert auf gemeinsamen Wertvorstellungen, die konkrete Ausformung und Umsetzung bleibt weitgehend Sache der Mitgliedstaaten.

Dennoch hat sich der europäische soziale Dialog zu einem in der Welt einzigartigen Instrument entwickelt: über die Jahre, seit seinem Beginn 1985, haben die europäischen Sozialpartner das Recht erworben, direkt an der Rechtssetzung mitzuwirken – Mindeststandards für Elternurlaub sowie für Teilzeit- und befristete Arbeitsverhältnisse sind Beispiele für Richtlinien, d.h. europäische Gesetze, die von den Sozialpartnern selbst erarbeitet wurden.

Die Entwicklung geht weiter: Der jüngst ausgehandelte Reformvertrag für die Union anerkennt die Autonomie des Dialoges und verankert den jährlichen Dreiparteien-Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung, das Treffen der Staats- und Regierungschefs mit den europäischen Sozialpartnern, direkt im EU-Vertrag.

Dies sind keine Feigenblatt- oder Alibiaktionen, weder formal noch inhaltlich. Sie sind damit rechtlich abgesichert und setzen Wertvorstellungen in die Wirklichkeit um, wie sie in den Gründungsverträgen der Union, der Europäischen Sozialcharta sowie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die nun für fast alle Mitgliedstaaten und die Institutionen der Union, rechtsverbindlich und durchsetzbar wird, grundgelegt sind: Berufsfreiheit, Recht auf Arbeit, unternehmerische Freiheit, Recht auf Information und Anhörung im Unternehmen, Recht auf Kollektivverhandlungen d.h. Tarifverträge und Kollektivmaßnahmen wie zum Beispiel Streiks, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, Recht auf Arbeitsvermittlung. Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, Verbot der Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer, Auftrag Familie und Berufsleben vereinbar zu machen, Anspruch auf soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, Kampf der sozialen Ausgrenzung und Armut, Integration behinderter Mitbürger auch in den Arbeitsprozess sowie Verbot der Diskriminierung von Frau und Mann am Arbeitsplatz sind die Regelungsinhalte der genannten Charta. Dies sind wesentliche Bestandteile des europäischen Sozialmodells und sicher nicht Teil eines ‚unsozialen‘ oder ‚sozial kalten‘ Europas. Im Gegenteil, sie sichern das Modell auch in Zeiten ab, wenn neo-liberale Ideen zu dominieren scheinen - „Lebensqualität zuerst“!

Natürlich ist nicht alles Gold was glänzt, natürlich gibt es Schwächen und Mängel, doch es kommt auf der europäischen Ebene, die die Maßnahmen der Mitgliedstaaten ergänzt, auf die große Richtung, auf die Vorgaben an und die scheinen mir wie eben ausgeführt, richtig zu liegen.

Es ist nur natürlich, dass es große Unterschiede zwischen den Staaten gibt: die Sozialregime Frankreichs und Deutschlands sind sehr verschieden von denen Großbritanniens oder Litauens. Der Leitspruch der Union gilt auch hier, *'Einheit in der Vielfalt'*, und damit eben kein europäischer Einheitsbrei – jede Gesellschaft kann sich innerhalb des frei gewählten europäischen Gesamtrahmens selbst verwirklichen.

Das europäische Sozialmodell, seine kooperative Ausrichtung, die direkte Mitarbeit an der Agenda von Lisabon, um die europäische Wirtschaft wettbewerbsfähiger zu machen, all das sind meiner Ansicht Elemente, die auch künftig ein besonderer Vorteil Europas gegenüber anderen Wirtschaftsräumen – sei es in den USA oder Asien - sein werden, weil die wichtigen Akteure im Arbeitsmarkt unmittelbar eingebunden sind und daher mitgestalten – eine besondere Art der direkt-demokratischen Legitimation durch "good governance", gute Regierungsführung.

Lassen Sie mich Ihnen ein paar konkrete Beispiele neueren Datums von **autonomen Vereinbarungen** geben, die die Sozialpartner untereinander abschließen und selbst über ihre Einhaltung wachen:

- Rahmenvereinbarung zu **Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** vom April dieses Jahres: Die Vereinbarung soll dazu beitragen, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und physische Gewalt am Arbeitsplatz verhindert werden und dass gegebenenfalls wirksam dagegen vorgegangen wird. Die Unternehmen in Europa sollen verpflichtet werden, gegen derartiges Verhalten eine Nulltoleranzstrategie anzuwenden und spezielle Verfahren im Umgang mit Belästigung und Gewalt zu entwickeln. Die Vereinbarung soll bis 2010 von den Sozialpartnern in allen Mitgliedstaaten umgesetzt sein.
- Letztes Jahr wurde ein Bericht der europäischen Sozialpartner über die Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung zu **Telearbeit**, die bereits 2002 vereinbart wurde, vorgelegt: Dies ist die erste gemeinsame Erfolgskontrolle über die Umsetzung einer Vereinbarung, die – wie erwähnt - in den Mitgliedstaaten von den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen direkt und eigenverantwortlich durchgeführt wurde. Laut diesem Bericht wurde die Vereinbarung zu Telearbeit in fast allen Mitgliedstaaten (ausgenommen Zypern, Slowakei, Estland, Litauen) sowie in Island und Norwegen umgesetzt. Dies geschah entsprechend der jeweiligen nationalen Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und den nationalen Gepflogenheiten, weshalb die Bestimmungen für Telearbeit auf unterschiedlichem Wege eingeführt wurden, etwa durch landesweite oder branchenbezogene Tarifverträge wie in Frankreich oder Italien, durch Verhaltensregeln wie in Großbritannien und Irland oder durch Gesetze wie in der Tschechischen Republik, Ungarn und Polen.
- Das umfassende Übereinkommen über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch richtige **Handhabung und Verwendung von kristallinem Siliziumdioxid** und dieses enthaltender Produkte wurde im April 2006 abgeschlossen: Diese

Vereinbarung schützt die Beschäftigten, indem sie weniger dem Siliziumdioxidstaub ausgesetzt werden, der Silikose auslösen kann, eine potenziell tödliche Lungenkrankheit. Die Vereinbarung enthält bewährte Verfahren für die Handhabung des gefährlichen Stoffes am Arbeitsplatz, die in allen Unternehmen anzuwenden sind. Zusätzlich ist ein Überwachungsausschuss vorgesehen, der Fragen der Umsetzung und Auslegung des Übereinkommens regelt.

- Die Vereinbarung über **Arbeitsnormen im Seeverkehr** ist neuesten Datums, November 2007: Dies mag für Sie im ersten Augenblick exotisch klingen, aber wussten Sie, dass die Schweiz 27 Frachtschiffe und 5 Tanker mit einer Gesamttonnage von 900.000 auf der Hochsee registriert hat? Mit dieser Vereinbarung sollen Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 2006 ins Gemeinschaftsrecht übernommen werden. Damit entstünden verbindliche Normen für die Arbeitsbedingungen von Seeleuten, mit der Folge, dass normwidrige Arbeitsbedingungen und Sozialdumping reduziert würden. Die Sozialpartner des Seeverkehrssektors haben die Kommission aufgefordert, einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Übernahme der Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung ins Gemeinschaftsrecht vorzulegen.
- Im Oktober 2007 wurde **die Gemeinsame Analyse der wichtigsten Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte** vorgestellt: Diese Analyse war im Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für 2006-2008 vorgesehen und behandelt eine große Bandbreite von Themen, darunter 'Flexicurity' (Sicherheit und Flexibilität), aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, allgemeine und berufliche Bildung, makroökonomische Strategien, soziale Integration, Mobilität und Arbeitsrecht. An eine eingehende Analyse der Fakten und Herausforderungen schließen sich Empfehlungen an, die die Sozialpartner an die europäischen Institutionen und die Mitgliedstaaten, aber auch an sich selbst richten. Das Dokument wird 2008 Grundlage der Verhandlungen über eine neue Vereinbarung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte sein.

Zu diesen Aktivitäten der Sozialpartner kommen noch die Aktivitäten der Europäischen Kommission, die in diesem Bereich unterstützend tätig ist. Ein beliebtes Mittel dazu ist die öffentliche Anhörung basierend auf einem Grünbuch, Sie würden dies als 'Vernehmlassung' bezeichnen.

Vor kurzem hat die Kommission eine solche europaweite Anhörung zum Thema **Anpassung des Arbeitsrechts an die Arbeitswelt der Gegenwart** gemacht. Aus den 450 Beiträgen wurden folgende Arbeitsgebiete herausgefiltert:

- Prävention und Bekämpfung von Schwarzarbeit, besonders in grenzüberschreitenden Fällen;
- Förderung, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Fortbildung und lebenslanges Lernen zur Schaffung von mehr Beschäftigungssicherheit im Verlauf des gesamten Arbeitslebens;
- Abstimmung zwischen Arbeits- und Sozialrecht zur Unterstützung reibungsloser Beschäftigungsübergänge und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit;
- Klarstellung des Wesens von Beschäftigungsverhältnissen zur Förderung eines besseren Verständnisses und zur Erleichterung der EU-weiten Zusammenarbeit;

- Klarstellung der Rechte und Pflichten der Beteiligten bei Untervergabeketten, damit Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden können, effektiv Gebrauch von ihren Rechten zu machen.

Bereits aufgenommen im Arbeitsprogramm 2006-2008 ist ein autonomes **Abkommen zur sozialen Einbeziehungen der am meisten benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt und in das lebenslange Lernen**.

Interessant erscheint mir auch die Einrichtung eines **Forums zur Diskussion der notwendigen Restrukturierungsmaßnahmen**, für Sozialpartner, externe Experten und die Europäische Kommission. Konkret wurde ein solches Forum zur Erörterung der notwendigen Strukturanpassungen in der Automobilindustrie bereits errichtet.

Ein eigenes, 2007 angenommenes Arbeitsprogramm der Sozialpartner hat die **Verringerung der Arbeitsunfälle** um ein Viertel bis 2012 zum Ziel, hier gibt es europaweit noch große Unterschiede.

Persönlich bin ich gespannt, ob sich die Sozialpartner auch der sich ausweitenden Diskussion um **Spitzengehälter von Managern** – derzeit vor allem in Deutschland aber auch in der Schweiz ein Thema – stellen werden.

Meine Damen und Herren, ich habe Ihnen dies alles in Erinnerung gerufen, da die Schweiz Teil Europas ist, nicht nur geografisch, sondern auch politisch, wirtschaftlich und kulturell.

Ihre Einladung mit Ihnen auf Ihrem ersten Kongress als Vertreter der Europäischen Kommission zu sprechen, verstehe ich als Anerkennung dieser Verbundenheit und ich danke Ihnen dafür.

Es ist wenig bekannt, dass die Schweiz als Wirtschaftspartner für die Union wichtiger ist als China oder Japan.

Das schlägt sich in mehr als 100 Abkommen nieder, die uns im so genannten **Bilateralismus** verbinden. Vor 15 Jahren hat das Schweizer Volk den Beitritt zum EWR abgelehnt und in der Folge haben wir auf Ersuchen der Schweizer Regierung die Bilateralen I und II abgeschlossen, wobei insbesondere die erste als wirtschaftlicher Ersatz für eine EWR-Mitgliedschaft steht.

Die **Personenfreizügigkeit** ist Teil dieses Abkommens, durch flankierende Maßnahmen abgesichert und vom Schweizer Volk, dank des Engagements der Gewerkschaftsbewegung, angenommen. Seit dem 1. Juni gilt diese Personenfreizügigkeit ohne Beschränkungen für 15 EU und die EWR Staaten. Die Schweizer Wirtschaft, und das sind Sie alle, hat damit Zugang zu den benötigten Arbeitskräften, ein wesentlicher Faktor dafür, dass der Wirtschaftsmotor rund läuft und damit die Grundlage für die Schaffung von Lebensqualität gegeben ist. Der Zugang der Schweiz zu den boomenden Märkten in den neuen Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas zählt auch zu den positiven Faktoren, was die Schweizer Bevölkerung wiederum mit ihrem 'Ja' zum EU-Erweiterungsbeitrag honoriert hat.

In Zeiten der Hochkonjunktur oder der guten Konjunktur ist dies alles willkommen, die Herausforderung kommt immer dann, wenn die Wirtschaft etwas abflacht. Dann stellt

man oft überrascht fest, dass Menschen und keine Maschinen, die man abstellen kann, in das Land gekommen sind. Der menschliche Aspekt wird auch dann missachtet, wenn demagogisch gegen "**die Ausländer**" polemisiert wird, mit Angst um den Arbeitsplatz oder mit Kriminalität. Als Diplomat bin ich sehr oft und meist lange "Ausländer" und habe daher vielleicht auch ein besonderes Gespür für diese Problematik.

Ich bin selbst zum dritten Mal in der Schweiz, erst als Student in Genf am HEI, dann als Diplomat wiederum in Genf und nun erster Vertreter der Kommission in Bern. Zwanzig Prozent Ausländeranteil an der Schweizer Bevölkerung sprechen für Offenheit, *Nestlé*, *Maggi*, *Brown*, *Hayek* wurden zu Vorzeigeschweizern und ich wünsche Ihnen und mir, dass dies auch künftig so bleibt - im beiderseitigen Interesse.

Die Personenfreizügigkeit ist auch der persönliche Kitt zwischen den Menschen. Freiheit seinen Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- und Wohnplatz zu wählen ist ebenfalls Teil der Lebensqualität. Eine wichtige Ergänzung des freien Personenverkehrs sind auch die gegenseitige Anerkennung der Berufsdiplome und die Koordinierung der nationalen Sozialversicherungssysteme.

Die Personenfreizügigkeit gilt auch wechselseitig, was gerne übersehen wird: EU Bürger kommen in die Schweiz, Schweizer in die EU, beide sammeln Erfahrungen, nutzen die Chancen der Mobilität. Die Kommission fördert dies ganz bewusst: das Programm *Leonardo da Vinci* hat europaweite Ausbildung, *Erasmus* europaweites Studieren zum Ziel und ich freue mich, dass die Schweiz im Interesse der Jugend mitmacht.

Die Union hat sich in den letzten 13 Jahren von 15 auf 27 Mitgliedstaaten vergrößert. Dies bedeutet, dass Vereinbarungen auf alle Mitgliedstaaten, ob alt oder neu, Anwendung finden, auch wenn unterschiedliche Übergangsfristen gelten. Daher ist die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Rumänien und Bulgarien nur natürlich – die Union könnte auch kein Abkommen mit nur 24 Kantonen der Schweiz schließen. Dass dies auch in der Union nicht ohne Schwierigkeiten abgeht, zeigen die jüngst in Italien ergriffenen Maßnahmen gegenüber rumänischen Staatsbürgern. Daher gibt es auch Übergangszeiten, auch für die Schweiz, aber das Grundprinzip der Personenfreizügigkeit muss erhalten bleiben.

Ich zähle somit wieder auf die Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung, sollte es zu einem Referendum über die Personenfreizügigkeit in gleich welcher Form kommen – ist sie doch das wichtigste Element des Paketes der Bilateralen I.

Sie haben mit Sicherheit die Diskussion der letzten Wochen verfolgt – der Bundesrat überlegt verschiedene Maßnahmen wie das *Cassis-de-Dijon Prinzip*, Parallelimporte, ein Agrarfreihandelsabkommen mit der EU, um die Hochpreisinsel Schweiz, wenn schon nicht zu knacken, dann doch billiger zu machen – was natürlich Ihre Kaufkraft stärken würde.

Entgegen von Verteufelungsversuchen kommt nicht nur Schlimmes aus der EU: ich bin überzeugt, dass ohne die auf Initiative der Europäischen Kommission in der Union gesenkten Natelgebühren, dies in der Schweiz nicht erfolgt wäre. Auch die Abschaffung der Zölle auf Käse hat sich für den Konsumenten Kosten dämpfend bemerkbar gemacht.

Die **flankierenden Maßnahmen** nehmen auf die Schweizer Situation Rücksicht, sollten jedoch nicht protektionistisch gehandhabt werden und sollten auch nicht nur unter dem Blickwinkel des derzeit schwelenden Konflikts in der Baubranche gesehen werden.

Personenfreizügigkeit – wir sprechen ja nicht von der zu bekämpfenden Schwarzarbeit oder illegalen Immigration – bringt diejenigen Arbeitskräfte ins Land, die nachgefragt werden. Das sind vor allem Hochqualifizierte – wir denken in der Union über eine so genannte 'Blue Card' nach – und gut Qualifizierte, sowohl für kürzere als auch längere Zeit. Angesichts unserer demografischen Entwicklung ist die Nachfrage breit gestreut und wird anhalten.

Laut dem jüngsten **Bericht der OECD** haben ausländische Arbeitskräfte einen wesentlichen Anteil am Wirtschaftswachstum der Schweiz. Ich habe schon erwähnt, dass die Schweizer Wirtschaft eine lange Tradition der Integration ausländischer Arbeitskräfte hat und das auch in Spitzenpositionen: so sind laut einer im September in der NZZ veröffentlichten Studie 40 % der in der Schweiz beschäftigten Führungskräfte Ausländer.

Die Schweiz gibt sich gerne wettbewerbsfreudig wenn es um **Steuern** geht, in anderen Bereichen scheint mir die Begeisterung weniger ausgeprägt, was angesichts der breit aufgestellten Wirtschaftsbeziehungen zu sektorspezifischen Unterschieden führen kann. Nicht jeder niedrigere Lohn ist schon Lohndumping, es kommt auf Lohnnebenkosten, Sozialversicherungskosten sowie auf das Qualifikationsniveau an. Weiters kann man ja auch wettbewerbsfähiger sein und daher Kosten günstiger anbieten. In der arbeitsteiligen Wirtschaft, im gemeinsamen Wirtschaftsraum mit der Schweiz kommen Kosten günstigere Ein- und Zukäufe letztlich immer wieder auch den Schweizern zu gute: als Konsument oder als Unternehmen, das einen Produktionsfaktor günstiger erwirbt und damit das Endprodukt oder die zu erbringende Dienstleistung verbilligt und wettbewerbsfähiger macht.

Flankierende Maßnahmen sollten daher nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, kantonal nicht zu unterschiedlich und vor allem transparent angewandt werden.

Meine Damen und Herren, mein Anliegen war es Ihnen einerseits zu zeigen, wie die Europäische Sozialpartnerschaft funktioniert, an der Sie via des Europäischen Gewerkschaftsbundes indirekt Teil haben. Andererseits bin ich überzeugt, dass das europäische Sozialmodell für die Schweiz von Interesse ist und in einigen Bereichen Vorbildfunktion hat.

Die gemeinsamen Interessen zwischen der Union und der Schweiz überwiegen, dank der engen Verflechtung auf wirtschaftlicher, betrieblicher und persönlichen Ebene. Wir sollten uns mehr über das Gemeinsame und nicht über das Trennende definieren, keine Sonderfall- oder Inselmentalität. Die Schweiz ist stark genug, sie braucht die EU als Partner und nicht als Reibebaum – das gilt auch umgekehrt für die Union.

Europäische Sozialpartnerschaft bedeutet Anpassungen und Veränderungen im Konsens, im Gegensatz zu Streiks und Blockaden. Sie meint Verwirklichung gemeinsamer Werte, Mitbestimmung und Mitgestaltung, sie stellt den einzelnen, den Menschen, in das Zentrum der Aufmerksamkeit und leistet damit einen Beitrag zu 'Lebensqualität' – womit sich unsere Interessen decken.

[Es gilt das gesprochene Wort]