

8259**Botschaft**

des

**Bundesrates an die Bundesversammlung zum Abkommen
zwischen der Schweiz und Spanien über die Anwerbung
spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz**

(Vom 5. Juni 1961)

Herr Präsident!

Hochgeehrte Herren!

Wir beehren uns, Ihnen hiermit den Wortlaut eines am 2. März 1961 zwischen der Schweiz und Spanien abgeschlossenen Abkommens über die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz zu unterbreiten. Wir fügen den Entwurf zu einem Bundesbeschluss über die Genehmigung dieses Abkommens bei.

I. Die Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland seit dem letzten Weltkrieg

Die fast ununterbrochene Ausdehnung der Wirtschaftstätigkeit seit dem letzten Weltkrieg brachte einen wachsenden Bedarf an Arbeitskräften mit sich, der auf dem einheimischen Arbeitsmarkt nur teilweise gedeckt werden konnte. Sehr bald nach Kriegsende zeigte es sich, dass unsere Wirtschaft in hohem Mass auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen war. Ohne deren Mitwirkung wäre sie nicht in der Lage gewesen, ihre Tätigkeit der allgemeinen Entwicklung entsprechend auszudehnen. Bis in den letzten Jahren war die Anwerbung solcher Arbeitskräfte kaum mit Schwierigkeiten verbunden. Unsere Nachbarländer hatten zum Teil keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten für ihre Arbeitskräfte; ausserdem waren die Lebensverhältnisse und Verdienstmöglichkeiten in jenen Ländern den damals in der Schweiz üblichen eindeutig unterlegen. Deshalb trachteten die Angehörigen dieser Staaten, hauptsächlich Italiener, Deutsche und Österreicher, nach Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz und boten ihre Dienste von sich aus unseren Arbeitgebern an. So konnte der Bedarf vielfach aus dem Angebot an Arbeitskräften gedeckt werden, die zur Stellensuche in die Schweiz einreisten oder sich vom Ausland her um eine

Anstellung bewarben. Soweit dieses Angebot nicht genügte, konnten die Arbeitgeber oder ihre Berufsverbände die benötigten Arbeitskräfte ohne Mühe im angränzenden Ausland anwerben.

Im allgemeinen hatten die schweizerischen Behörden sich mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte nicht zu befassen. Es ist Sache der interessierten Arbeitgeberkreise und ihrer Berufsverbände, die nötigen Vorkehrungen zu treffen, um den Bedarf an Arbeitskräften unserer Wirtschaft zu decken. Allerdings kann auch den Behörden die Frage der Bedarfsdeckung nicht gleichgültig sein. Diese haben die Aufgabe, für einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen; sie müssen sich daher bemühen, Hindernisse zu beseitigen, die dieses Gleichgewicht stören könnten. Wenn der Zuzug von Arbeitskräften aus dem Ausland zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt notwendig ist, die Anwerbung solcher Kräfte aber auf Schwierigkeiten verwaltungsmässiger oder praktischer Natur stösst, so ist es Sache der Behörden, diese Schwierigkeiten zu beheben, nötigenfalls durch Abkommen mit den Regierungen der Auswanderungsländer. Selbstverständlich bleiben solche Bemühungen der Behörden zur Erleichterung der Rekrutierung im Rahmen der allgemeinen Politik der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte, so dass Gewähr dafür geboten ist, dass die Anwerbung im Ausland sich auf den schweizerischen Arbeitsmarkt nicht nachteilig auswirkt.

Die Schweiz hat bisher nur mit Frankreich und Italien derartige Abkommen abgeschlossen. Die Bestimmungen über die Anwerbung von Arbeitskräften im französisch-schweizerischen Vertrag vom 1. August 1946 betreffend Fragen des Arbeitsmarktes sind ohne praktische Auswirkung geblieben. Dagegen spielt die italienisch-schweizerische Vereinbarung vom 22. Juni 1948 über die Einwanderung italienischer Arbeitskräfte in die Schweiz eine bedeutende Rolle im Hinblick auf die grosse Zahl italienischer Arbeitskräfte auf unserem Arbeitsmarkt. Dank dieser Vereinbarung war es bisher möglich, die Schwierigkeiten, welche die Rekrutierung in Italien hätten hindern können, zur Hauptsache auszuschalten; sie hat somit weitgehend zur Erhaltung des Gleichgewichts auf unserem Arbeitsmarkt beigetragen. Obwohl auch die Arbeitskräfte aus Deutschland und Österreich einen beträchtlichen Teil des Ausländerbestandes ausmachen, musste der Abschluss derartiger Abkommen mit diesen Ländern nicht in Betracht gezogen werden, da die mit der Anwerbung von Arbeitskräften dieser Länder zusammenhängenden Fragen anders gelagert sind.

II. Gegenwärtige Rekrutierungsaussichten

Wenn die herkömmliche Art der Anwerbung von Arbeitskräften in den umliegenden Gebieten bisher zur Deckung des Bedarfes unserer Wirtschaft im allgemeinen ausreichte, so haben doch die Schwierigkeiten im Verlaufe der letzten Jahre zugenommen. Der wirtschaftliche Aufschwung in fast allen Ländern Westeuropas hat nach und nach die Reserven an Arbeitskräften zum grossen Teil zum Verschwinden gebracht. An qualifizierten Kräften besteht

sogar ein ausgeprägter Mangel. Einzig in Italien steht noch eine ansehnliche Zahl von Arbeitskräften für die Anwerbung zur Verfügung. Die meisten anderen westeuropäischen Länder leiden selbst unter einem Mangel an Arbeitskräften und suchen ihren Bedarf ebenfalls in den wenigen Ländern zu decken, die noch nennenswerte Reserven aufweisen, so vor allem Italien. Die Hebung des Lebensstandards und der Löhne in diesen Einwanderungsländern, verbunden mit den Vorteilen, die mehrere unter ihnen hinsichtlich der Sozialversicherung bieten, tragen bei zur Verschärfung des Wettbewerbs auf dem italienischen Arbeitsmarkt. Andererseits haben sich auch in Italien die wirtschaftlichen Verhältnisse bedeutend gebessert, wodurch unser Land viel an der Anziehungskraft eingebüsst hat, die es bis vor kurzem noch auf italienische Arbeitskräfte, besonders auf die aus Norditalien stammenden, ausübte.

Gegenwärtig besteht die Schwierigkeit der Anwerbung vor allem darin, dass im Ausland nur noch beruflich weniger tüchtige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, und dass die Rekrutierung auf immer entferntere Gegenden ausgedehnt werden muss, namentlich auf Süditalien. Ausserdem sind die ausländischen Arbeitskräfte je länger desto weniger gewillt, Stellen anzunehmen in jenen Wirtschaftszweigen, deren Arbeits- und Lohnbedingungen wenig Anreiz zu bieten scheinen. So machen sich schon ziemlich starke Rekrutierungsschwierigkeiten bemerkbar in der Landwirtschaft, im Hausdienst und im Gastgewerbe. Für das Baugewerbe, die Textilindustrie, die Nahrungsmittelindustrie sowie die Metall- und Maschinenindustrie dagegen wird es zwar immer schwieriger, qualifiziertes Personal im Ausland zu finden, doch ist die Rekrutierung von angelegerten oder ungelerten Arbeitskräften, ausgenommen vielleicht von weiblichem Personal, noch in üblicher Weise möglich.

Angesichts der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Westeuropas ist zu befürchten, dass die bereits vorhandenen Schwierigkeiten im Verlaufe der nächsten Jahre zunehmen und schliesslich für unsere Wirtschaft ernstere Folgen haben könnten. Da gegenwärtig 70 Prozent der ausländischen Arbeitskräfte aus Italien stammen, wird sich jede wesentliche Änderung der Beschäftigungslage und der Arbeitsbedingungen in diesem Land auf unseren Arbeitsmarkt auswirken. Auch die fortschreitende Liberalisierung des Arbeitsmarktes und die Harmonisierung der Sozialgesetzgebung innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft werden auf die Wanderungsbewegungen in Europa Folgen haben, deren Ausmass heute noch schwer abzuschätzen ist. Sofern die Entwicklung in der bisherigen Richtung weitergeht, werden die schweizerischen Arbeitgeber voraussichtlich immer mehr Mühe haben, Arbeitskräfte aus den umliegenden Ländern, namentlich aus Italien, anzustellen. So ziehen die beteiligten Wirtschaftskreise mehr und mehr die Ausdehnung der Rekrutierung auf andere europäische Länder in Betracht, die noch über Arbeitskraftreserven verfügen, was hauptsächlich für die Mittelmeerzone zutrifft.

Es ist klar, dass die Rekrutierung in entfernteren Ländern auf grössere Hindernisse stösst als in den Nachbarstaaten. Im allgemeinen können unsere Arbeitgeber diese Schwierigkeiten nicht ohne die Mitwirkung der Behörden der

Auswanderungsländer bewältigen, vor allem in Ländern mit einem staatlichen Monopol der Rekrutierungs- und Vermittlungstätigkeit. Die Behörden dieser Länder wollen meistens nicht bloss mit den Arbeitgebern verhandeln, sondern verlangen zur Regelung allgemeiner Fragen die Mitwirkung der schweizerischen Behörden. Auch wenn in der Schweiz am Grundsatz festgehalten wird, dass die Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland in erster Linie Aufgabe der Arbeitgeber ist, können sich die eidgenössischen Behörden somit veranlasst sehen, nötigenfalls den Abschluss bilateraler Abkommen in Betracht zu ziehen, um die Anwerbung zu erleichtern und Schwierigkeiten verwaltungsmässiger Art zu beseitigen, die der Rekrutierung hinderlich sein könnten.

Die Fragen der Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland müssen natürlich immer im Einklang mit der allgemeinen Zulassungspolitik, die für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der Schweiz massgebend ist, gelöst werden. In dieser Beziehung steht unser Land gegenwärtig vor ernststen Problemen, die unter Berücksichtigung unserer allgemeinen Interessen demographischer, wirtschaftlicher und sozialer Art einer sorgfältigen Prüfung bedürfen. Zur Abklärung aller Aspekte dieses Problems hat das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eine aus Fachleuten der Wissenschaft gebildete Studienkommission eingesetzt mit der Aufgabe, die Massnahmen der Zulassung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in ihrer Gesamtheit zu prüfen und Vorschläge für die künftige Zulassungspolitik zu unterbreiten. Diese Kommission hat ihre Arbeit aufgenommen und wird ihren Bericht im Laufe des nächsten Jahres vorlegen können. So wird die Frage der Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland einbezogen in eine allgemeine Untersuchung, welche es ermöglichen wird, die Haltung der eidgenössischen Behörden auch in Rekrutierungsfragen näher zu bestimmen.

III. Anwerbung und Beschäftigung spanischer Arbeitskräfte

Seit einiger Zeit besteht in Arbeitgeberkreisen Interesse für Arbeitskräfte aus Spanien. Dieses Land weist anscheinend noch gewisse Reserven auf, vor allem an ungelernten und angelernten Arbeitskräften für die Landwirtschaft, das Baugewerbe, den Hausdienst und das Gastgewerbe, ferner für die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Nahrungsmittelindustrie und die Metall- und Maschinenindustrie. Obwohl der Umfang dieser Reserven und die Möglichkeit, spanische Arbeitskräfte für eine vorübergehende Auswanderung nach der Schweiz zu gewinnen, mit Vorsicht zu beurteilen sind, so kann doch mit Sicherheit angenommen werden, dass diese neue Rekrutierungsmöglichkeit wenigstens einen teilweisen Ersatz für den Rückgang der Reserven in unseren Nachbarländern bieten wird. Die Zuziehung spanischer Arbeitskräfte könnte dazu beitragen, gewissen Zweigen unserer Wirtschaft, die unter einem chronischen Mangel an Arbeitskräften leiden, wie z. B. der Landwirtschaft, dem Baugewerbe und dem Gastgewerbe, aus der Verlegenheit zu helfen. Die ersten Erfahrungen mit spanischen Arbeitskräften im Verlaufe der letzten Jahre waren im allgemeinen gut,

sowohl was ihr Verhalten im allgemeinen als auch die beruflichen Fähigkeiten anbelangt. Arbeitgeber, die Spanier angestellt hatten, waren von den Leistungen dieser Arbeitskräfte meistens befriedigt; sie erklären übereinstimmend, dass die Eingliederung der spanischen Arbeitskräfte in unsere Wirtschaft nicht mehr Schwierigkeiten bereitet als die Beschäftigung von Angehörigen der Nachbarstaaten, vorausgesetzt, dass ihren nationalen Eigenheiten gebührend Rechnung getragen wird und dass zu Beginn ihres Aufenthaltes die nötigen Anstrengungen unternommen werden, um ihnen die Anpassung an die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schweiz zu erleichtern.

Angesichts dieser günstigen Ergebnisse haben die interessierten Wirtschaftskreise die Absicht geäußert, die Anstrengungen zur Anwerbung spanischer Arbeitnehmer zu vermehren. Die Anstellung spanischer Arbeitskräfte, die den schweizerischen Arbeitgebern persönlich bekannt sind, genügt jedoch nicht zur Deckung des Bedarfes, ebensowenig die Berücksichtigung jener, die aus eigenem Antrieb zur Stellensuche in die Schweiz einreisen. Um sämtliche zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszunutzen, haben die eidgenössischen Behörden im Einvernehmen mit den schweizerischen Arbeitgeberverbänden ausserdem in Genf eine Vermittlungsstelle eingerichtet, die unter den einreisenden spanischen Arbeitskräften, die noch keinen Arbeitsplatz haben, eine Auslese vornimmt. Sofern diese im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitsannahme zugelassen werden können, werden ihnen von jener Stelle sofort Arbeitsplätze vermittelt; die übrigen müssen die Schweiz wieder verlassen. Die Tätigkeit dieses Büros, dessen Geschäftsführung vor kurzem von den Arbeitgeberverbänden übernommen wurde, ist jedoch lediglich als Überbrückungsmassnahme zu betrachten und vermag auf die Dauer das Problem der Rekrutierung spanischer Arbeitskräfte nicht zu lösen.

Die Arbeitgeber müssen also die Anwerbung der benötigten Arbeitskräfte in Spanien selbst in Aussicht nehmen und mit diesen einen ordnungsgemässen Dienstvertrag abschliessen, damit sie ausreisen können. Dieses Vorgehen war jedoch bis jetzt nicht möglich, weil in Spanien die private Anwerbung von Arbeitskräften untersagt ist und Rekrutierungs- und Vermittlungshandlungen nur durch öffentliche Institutionen vorgenommen werden dürfen. Die schweizerischen Arbeitgeber können somit in diesem Lande nicht ohne weiteres rekrutieren, sondern sie sind gezwungen, die Mithilfe jener Institutionen in Anspruch zu nehmen. Nun haben aber die spanischen Behörden, obwohl sie nach ihren eigenen Erklärungen an der Vermittlung von Arbeitskräften nach der Schweiz interessiert sind, ihre Mitwirkung vom Abschluss eines bilateralen Abkommens zwischen den beiden Ländern abhängig gemacht. Wir haben uns auf ihren Vorschlag hin zur Aufnahme von Verhandlungen bereit erklärt, da der Abschluss eines Abkommens das einzige Mittel darstellte, um unseren Arbeitgebern die ordnungsgemässe Rekrutierung in Spanien zu ermöglichen. Indessen haben wir zum vornehin zum Ausdruck gebracht, dass ein solches Abkommen mit den Grundsätzen in Einklang stehen müsste, die für die Rekrutierung im Ausland und die Zulassung ausländischer Arbeitskräfte in die Schweiz massgebend sind. So

müsste die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte in erster Linie den Arbeitgebern und ihren Berufsorganisationen sowie den beteiligten gemeinnützigen Institutionen überlassen bleiben.

Nachdem sich in den Vorbesprechungen zwischen den Vertretern der zuständigen Verwaltungszweige beider Länder Übereinstimmung über die Organisation der Anwerbung und den Inhalt des Abkommens ergeben hatte, fanden vom 30. Januar bis 2. Februar 1961 in Madrid offizielle Verhandlungen statt. Diese Verhandlungen führten am 2. März 1961 zur Unterzeichnung des Abkommens, das wir Ihnen hiemit unterbreiten.

IV. Gegenstand und Anwendungsgebiet des spanisch-schweizerischen Abkommens

Das spanisch-schweizerische Abkommen verfolgt hauptsächlich den Zweck den Arbeitgebern in der Schweiz das durch die spanische Gesetzgebung vorgeschriebene Rekrutierungsverfahren zugänglich zu machen. Die schweizerischen Behörden beteiligen sich nicht an den eigentlichen Rekrutierungshandlungen. Die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden der beiden Länder, dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit einerseits und der Spanischen Auswanderungsanstalt andererseits, beschränkt sich auf die gegenseitige regelmässige Berichterstattung über den Stand von Angebot und Nachfrage (Art. 1) sowie auf die Übermittlung von Verzeichnissen verfügbarer Arbeitskräfte zuhanden der schweizerischen Arbeitgeber (Art. 6). Über konkrete Gesuche um Vermittlung von Arbeitskräften verhandeln die schweizerischen Arbeitgeber direkt mit der Auswanderungsanstalt (Art. 2, Abs. 1). Berufs- und gemeinnützige Organisationen, die nach schweizerischem Recht eine Bewilligung zur Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland haben, sind im Abkommen den Arbeitgebern gleichgestellt (Art. 2, Abs. 2). Dagegen konnte den gewerbsmässigen Stellenvermittlungen die Rekrutierung nicht gestattet werden, weil die spanische Gesetzgebung die Tätigkeit solcher Büros untersagt.

Das Abkommen sieht in erster Linie die Einreichung zahlenmässiger Gesuche um Zuweisung von Arbeitskräften bei der Spanischen Auswanderungsanstalt vor, d. h. Gesuche für einen oder mehrere noch nicht bekannte Arbeitnehmer (Art. 3). Die Auswanderungsanstalt sucht hierauf zusammen mit der staatlichen spanischen Arbeitsvermittlung die Arbeitskräfte ausfindig zu machen, die den Anforderungen entsprechen, und unterbreitet den Arbeitgebern geeignete Bewerbungen. Sie ermittelt also die Interessenten und trifft unter diesen eine erste Auslese. Für die in Betracht kommenden Kandidaten ordnet sie eine ärztliche Untersuchung und, auf Wunsch der Arbeitgeber, eine Prüfung ihrer beruflichen Fähigkeiten an (Art. 4, Abs. 1). Dagegen ist es Sache des schweizerischen Arbeitgebers, die endgültige Wahl zu treffen. Er kann sich dafür auf den Bericht stützen, den ihm die Auswanderungsanstalt über jeden Bewerber zugehen lässt, oder, sofern er es vorzieht, vor der Anstellung im Einvernehmen mit der Auswanderungsanstalt in Spanien mit den vorgeschlagenen Bewerbern

in Verbindung treten (Art. 4, Abs. 2). Den schweizerischen Arbeitgebern und den ihnen gleichgestellten Organisationen ist es im allgemeinen gestattet, sich bei der Auswanderungsanstalt vertreten zu lassen durch Vertrauenspersonen, denen nötigenfalls der Aufenthalt in Spanien zu diesem Zweck bewilligt wird (Art. 2, Abs. 3). Die Vertreter können die Arbeitskräfte natürlich in gleicher Weise auswählen wie der Arbeitgeber selbst. So ist im Abkommen eine weitgehende Mitwirkung der Arbeitgeber bei der Anwerbung vorgesehen, was für eine günstige Abwicklung der Rekrutierung und die sorgfältige Auswahl der Kandidaten von besonderem Vorteil ist.

Die Arbeitgeber können auch spanische Arbeitskräfte, mit denen sie schon in persönlicher Beziehung stehen, im offiziellen Verfahren anstellen, indem sie der Anstalt Gesuche für bestimmte, mit Namen bezeichnete Arbeitnehmer unterbreiten (Art. 5). Auf diese Möglichkeit ist besonders hinzuweisen, da sich stets eine nennenswerte Anzahl spanischer Arbeitskräfte unmittelbar bei schweizerischen Arbeitgebern bewirbt; damit diesen Arbeitskräften bei der Ausreise aus Spanien keinerlei Schwierigkeiten erwachsen, muss ihre Bewerbung ebenfalls über die Auswanderungsanstalt gehen.

Nach der Anstellung wickelt sich das Verfahren für die mit Namen angeforderten Arbeitskräfte in gleicher Weise wie für die andern ab; die Auswanderungsanstalt übernimmt die Erledigung der Ausreiseformalitäten; sie sorgt dafür, dass die Arbeitskräfte die nötigen Papiere erhalten und innert nützlicher Frist nach der Schweiz abreisen (Art. 7).

Neben den Vorschriften über das eigentliche Rekrutierungsverfahren enthält das Abkommen Bestimmungen über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für das Anstellungsverhältnis der spanischen Arbeitskräfte gelten grundsätzlich die privatrechtlichen Bestimmungen. Das Abkommen gewährleistet jedoch den spanischen Arbeitskräften einen besonderen Schutz. Vor allem ist darin der Grundsatz der Gleichbehandlung spanischer und einheimischer Arbeitskräfte festgehalten, wie er im schweizerischen Verwaltungsrecht gegenüber den ausländischen Arbeitskräften allgemein angewendet wird (Art. 11). Er bezieht sich im Abkommen namentlich auf die Arbeits- und Lohnbedingungen und im übrigen allgemein auf die Anwendung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist mit der Aufnahme in das Abkommen für die Arbeitgeber verbindlich geworden.

Die Arbeitgeber sind gemäss dem Abkommen verpflichtet, mit jedem im offiziellen Verfahren angeworbenen spanischen Arbeitnehmer einen schriftlichen Dienstvertrag nach einer von den Behörden beider Länder genehmigten Vorlage abzuschliessen (Art. 4, Abs. 3 und 5). Die nach dieser Vorlage ausgearbeiteten Dienstvertragsformulare ersetzen das bisher einseitig von den spanischen Behörden vorgeschriebene Formular. Den schweizerischen Arbeitgebern werden damit keine grundlegend neuen Verpflichtungen überbunden; der Inhalt der Dienstverträge wird durch den Grundsatz der Gleichbehandlung der spanischen mit den einheimischen Arbeitskräften bestimmt. Die spanischen Behörden befassen sich mit der Vermittlung spanischer Arbeitskräfte in die Schweiz nur

auf der Grundlage dieser neuen Verträge; dagegen konnten sie auf die Kontrolle der Dienstverträge durch die spanischen Konsulate in der Schweiz verzichten, da die Anstellungsbedingungen nun deutlich aus den Verträgen hervorgehen und von den zuständigen kantonalen Behörden bei Erteilung der Aufenthaltsbewilligung ohnehin in jedem Falle noch überprüft werden. In dieser Beziehung bringt das Abkommen eine willkommene Vereinfachung des offiziellen Rekrutierungsverfahrens.

Im Abkommen ist sodann noch im einzelnen die Aufteilung der Reisekosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt (Art.8). Die Erfahrung hat gezeigt, dass derartige Bestimmungen unerlässlich sind für eine reibungslose Anwendung der Rekrutierungsabkommen. Die Vorschriften im Abkommen bleiben im Rahmen der schon bisher für die ausländischen Arbeitskräfte üblichen Regelung.

Einreise und Aufenthalt der spanischen Arbeitskräfte in der Schweiz unterstehen den allgemeinen fremdenrechtlichen Vorschriften, unter Vorbehalt der Bestimmungen der Organisation für europäische wirtschaftliche Zusammenarbeit, der sowohl die Schweiz als auch Spanien angehören (Art.9-10). Die Anwendung dieser Vorschriften auf die spanischen Arbeitskräfte und ihre Familien wird durch das Abkommen in keiner Weise beeinflusst.

Hinsichtlich der Sozialversicherung beschränkt sich das Abkommen mit einem Hinweis auf das zwischen der Schweiz und Spanien am 21. September 1959 über diesen Gegenstand abgeschlossene Abkommen (Art.12, Abs.1). In diesem Abkommen konnte allerdings die Krankenversicherung mangels gesetzlicher Grundlagen in der Schweiz nicht geregelt werden. Angesichts der besonderen Bedeutung dieser Frage für die in einem fremden Land beschäftigten Arbeitskräfte haben die spanischen Behörden verlangt, dass sich die schweizerischen Arbeitgeber zum mindesten verpflichten, ihr spanisches Personal zum Abschluss einer Krankenversicherung zu veranlassen. Diese sowie weitere Verpflichtungen, die sie in Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in bezug auf die Krankenversicherung zu übernehmen haben, sind in den individuellen Dienstverträgen festzuhalten. Das Abkommen enthält deshalb die Bestimmung, die Pflichten des Arbeitgebers in bezug auf die Krankenversicherung seien in das Dienstvertragsformular aufzunehmen (Art.12, Abs.2). Diese Bestimmung ist dahin auszulegen, dass der Arbeitgeber hinsichtlich der Krankenversicherung zu keinen weitergehenden finanziellen Leistungen verpflichtet ist als gegenüber seinem schweizerischen Personal.

Durch die Einwanderung spanischer Arbeitskräfte in die Schweiz werden noch verschiedene Nebenfragen aufgeworfen, die im Abkommen ebenfalls behandelt sind: Überweisung von Ersparnissen nach Spanien (Art.13), Unterrichtung der spanischen Arbeitskräfte über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schweiz (Art.14), Wiederaufnahme in Spanien und Heimschaffung (Art.16). In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die gemeinnützigen und religiösen Vereinigungen beider Länder zur Mitarbeit zugezogen werden können bei der sozialen und seelisch-geistigen Betreuung der spanischen Arbeits-

kräfte, um ihnen die Anpassung an unsere Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu erleichtern (Art.15, Abs.2).

Im übrigen enthält das Abkommen die in derartigen Vereinbarungen üblichen Bestimmungen: Zusammenarbeit zwischen den Behörden beider Länder (Art.17), Einsetzung einer gemischten Kommission (Art.18).

Beizufügen ist noch, dass das Abkommen nur auf die durch Vermittlung der spanischen Behörden rekrutierten Arbeitskräfte anwendbar ist. Die in der Schweiz beschäftigten spanischen Arbeitskräfte, die auf anderem Wege angestellt wurden, unterstehen diesen Bestimmungen somit nicht; für sie gelten ausschliesslich die allgemeinen Vorschriften für die in unserem Lande anwesenden Ausländer.

Da die Arbeitgeber darauf angewiesen waren, so rasch als möglich Arbeitskräfte in Spanien anwerben zu können, wurde das Abkommen sofort nach Abschluss als provisorisch anwendbar erklärt. Es tritt jedoch erst nach der Ratifikation durch die Regierungen beider Länder definitiv in Kraft (Art.19, Abs.1).

V. Bedeutung des spanisch-schweizerischen Abkommens

Ohne Abkommen mit Spanien könnten keine spanischen Arbeitskräfte im Lande selbst angeworben werden. Die Rekrutierung würde sich sehr schwierig gestalten, jedenfalls für gewisse Erwerbszweige und vor allem für mittlere und kleinere Betriebe, die nicht über persönliche Beziehungen in Spanien verfügen. In solchen Fällen ist die Mitwirkung der spanischen Behörden unentbehrlich, und diese Mitwirkung kann unseren Arbeitgebern nur voll gewährleistet werden durch den Abschluss eines zwischenstaatlichen Abkommens. Es darf nicht ausser acht gelassen werden, dass Spanien bereits mit mehreren westeuropäischen Ländern Rekrutierungsabkommen abgeschlossen hat, so z.B. mit Deutschland; wenn wir uns nicht ebenfalls dazu entschliessen, laufen wir Gefahr, dass die spanischen Behörden den Gesuchen unserer Arbeitgeber zu wenig Beachtung schenken.

Um unserer Wirtschaft den Zuzug einer angemessenen Anzahl spanischer Arbeitskräfte zu ermöglichen, erachten wir deshalb den Abschluss eines Abkommens als notwendig. Wie sich die europäische Wanderungsbewegung auch entwickeln mag, so gebietet doch die Vorsicht, schon jetzt die nötigen Vorkehrungen zu treffen, um die Anwerbung von Arbeitskräften in den wenigen noch in Frage kommenden Ländern wie z.B. in Spanien sicherzustellen.

Andererseits bewegt sich das Abkommen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der allgemeinen Grundsätze über die Zulassung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte.

Infolgedessen empfehlen wir Ihnen, dem Entwurf zum Bundesbeschluss über die Genehmigung des Ihnen unterbreiteten Abkommens zuzustimmen und uns zu dessen Ratifikation zu ermächtigen. Da es sich um einen Staatsvertrag

handelt, der von Jahr zu Jahr jeweils sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer gekündigt werden kann, untersteht der Bundesbeschluss nicht dem Referendum.

Wir benutzen den Anlass, Herr Präsident, hochgeehrte Herren, Sie unserer vollkommenen Hochachtung zu versichern.

Bern, den 5. Juni 1961.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Wahlen

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Bundesbeschluss

über

die Genehmigung des Abkommens zwischen der Schweiz und Spanien über die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz

Die Bundesversammlung
der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in eine Botschaft des Bundesrates vom 5. Juni 1961,

beschliesst:

Einziges Artikel

Das am 2. März 1961 zwischen der Schweiz und Spanien abgeschlossene Abkommen über die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz wird genehmigt.

Der Bundesrat wird ermächtigt, das Abkommen zu ratifizieren.

Abkommen

zwischen

der Schweiz und Spanien über die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz

Der Schweizerische Bundesrat
und

der Chef des Spanischen Staates,

in Anbetracht der zwischen den beiden Ländern bestehenden freundschaftlichen Bande und der beidseitigen Interessen auf dem Gebiete des Arbeitsmarktes,

in der Überzeugung, dass es für beide Länder von Vorteil ist, die Beschäftigung spanischer Arbeitskräfte in der Schweiz zu erleichtern,

vom Wunsche geleitet, die Hindernisse zu beseitigen, die sich der Anwerbung dieser Arbeitskräfte entgegenstellen können, und die Arbeitsbedingungen festzulegen, welche ihnen in der Schweiz gewährt werden,

sind übereingekommen, zu diesem Zweck einen Vertrag abzuschliessen, und haben zu ihren Bevollmächtigten ernannt:

der Schweizerische Bundesrat:

Herrn Mario Fumasoli,

schweizerischer Botschafter in Spanien,

der Chef des Spanischen Staates:

Seine Excellenz Herrn Fernando Maria Castiella y Maiz,

Minister für Auswärtige Angelegenheiten,

die, nachdem sie ihre Vollmachten mitgeteilt und sie in guter und gehöriger Form befunden haben, über folgende Bestimmungen übereingekommen sind:

I. Anwerbung und Stellenvermittlung

Artikel 1

¹ Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (im folgenden Bundesamt genannt) übermittelt der Spanischen Auswanderungsanstalt (im folgenden Auswanderungsanstalt genannt) periodisch nach Wirtschaftszweigen und Berufen gegliederte Angaben über den ungefähren Bedarf der schweizerischen Wirtschaft an spanischen Arbeitskräften, damit die Generaldirektion für Beschäftigungs-

fragen im spanischen Arbeitsministerium rechtzeitig feststellen kann, wieweit es möglich ist, diesen Bedarf zu befriedigen.

² Die Auswanderungsanstalt teilt dem Bundesamt so rasch als möglich mit, wieweit der gemeldete Bedarf gedeckt werden kann.

Artikel 2

¹ Jeder Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz (im folgenden Arbeitgeber genannt), der beabsichtigt, spanische Arbeitskräfte anzuwerben, kann sich zu diesem Zweck unmittelbar an die Auswanderungsanstalt wenden.

² Den Arbeitgebern im Sinne des vorliegenden Abkommens sind gleichgestellt alle beruflichen und gemeinnützigen Verbände, die zur Vermittlung spanischer Arbeitskräfte nach der Schweiz ermächtigt sind. Das Bundesamt übergibt der Auswanderungsanstalt ein Verzeichnis der Verbände, welche diese Bedingung erfüllen.

³ Der Arbeitgeber kann sich bei der Auswanderungsanstalt durch eine Vertrauensperson vertreten lassen. Dieser wird nötigenfalls der Aufenthalt in Spanien gestattet.

Artikel 3

¹ Der Arbeitgeber kann der Auswanderungsanstalt ein Gesuch um Zuweisung einer oder mehrerer nicht mit Namen bezeichneter Arbeitskräfte einreichen. Das Gesuch muss gemäss einem vom Bundesamt und von der Auswanderungsanstalt genehmigten Muster alle Angaben enthalten, die für die gewünschte Arbeitskraft notwendig sind, so insbesondere Angaben über die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten, über Art und Dauer der vorgesehenen Beschäftigung, über den Lohn im ganzen und nach Vornahme der Abzüge sowie über die übrigen Anstellungsbedingungen. Es hat ferner anzugeben, wie der Arbeitnehmer am Arbeitsort wohnen und für seinen Unterhalt sorgen kann.

² Die Auswanderungsanstalt teilt dem Arbeitgeber sofort mit, ob und in welcher Anzahl Arbeitskräfte für die gemeldeten Stellen verfügbar sind.

³ Kann die Nachfrage befriedigt werden, so bringt die Auswanderungsanstalt das Gesuch durch die Vermittlung des Servicio Nacional de Encuadramiento y Colocación unverzüglich zur Kenntnis der Arbeitnehmer.

Artikel 4

¹ Die Auswanderungsanstalt sammelt die Dienstangebote und nimmt eine erste Auswahl unter den Bewerbern vor. Auf Begehren des Arbeitgebers untersucht sie die beruflichen Fähigkeiten der Bewerber und prüft, ob diese den Anforderungen der gemeldeten Stellen entsprechen. Auf jeden Fall werden die aus der ersten Auswahl hervorgegangenen Bewerber einer ärztlichen Untersuchung unterzogen. Die Auswanderungsanstalt erstattet dem Arbeitgeber über jeden Bewerber einen Bericht unter Verwendung eines vom Bundesamt und der Auswanderungsanstalt auszuarbeitenden Formulars.

² Auf seinen Wunsch kann der Arbeitgeber in Spanien persönlich mit den aus der ersten Auswahl hervorgegangenen Bewerbern in Verbindung treten.

³ Der Arbeitgeber teilt der Auswanderungsanstalt innert kurzer Frist seinen Entscheid mit. Im Falle einer Anstellung übergibt er der Auswanderungsanstalt zuhanden des ausgewählten Arbeitnehmers in zwei Ausfertigungen einen in spanischer und französischer oder deutscher Sprache abgefassten Dienstvertrag, der einem vom Bundesamt und von der Auswanderungsanstalt genehmigten Muster zu entsprechen hat. Beizulegen ist eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung, welche in der Schweiz durch die zuständigen Fremdenpolizeibehörden ausgestellt wird.

Artikel 5

¹ Der Arbeitgeber kann der Auswanderungsanstalt auch ein Gesuch für einen bestimmten, mit Namen bezeichneten spanischen Arbeitnehmer einreichen. Er übergibt ihr zuhanden des Arbeitnehmers einen in spanischer und französischer oder deutscher Sprache abgefassten Dienstvertrag, der einem vom Bundesamt und von der Auswanderungsanstalt genehmigten Muster zu entsprechen hat. Beizulegen ist eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung, welche in der Schweiz durch die zuständigen Fremdenpolizeibehörden ausgestellt wird.

² Die Auswanderungsanstalt unterzieht namentlich angeforderte Arbeitskräfte nur dann einer Untersuchung des Gesundheitszustandes und der beruflichen Fähigkeiten, wenn dies vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt wird. In diesem Fall gehen die Untersuchungskosten zu Lasten des Arbeitgebers.

Artikel 6

¹ Unabhängig von den ihr zugehenden Gesuchen um Anwerbung von Arbeitskräften kann die Auswanderungsanstalt dem Bundesamt zuhanden der Arbeitgeber Verzeichnisse von Arbeitnehmern überreichen, die eine Beschäftigung in der Schweiz suchen. Diese Verzeichnisse haben hinreichend Auskunft zu geben über Zivilstand, Alter und berufliche Ausbildung der Bewerber sowie über die Tätigkeit, die sie in Spanien ausübten, und die Art der Beschäftigung, welche sie in der Schweiz zu erhalten wünschen.

² Der Arbeitgeber, welcher eine in solchen Verzeichnissen aufgeführte Arbeitskraft anzustellen wünscht, teilt dies der Auswanderungsanstalt mit und stellt ihr die in Artikel 4, Absatz 3 genannten Schriftstücke zu.

II. Verfahrensvorschriften über Aus- und Einreise

Artikel 7

¹ Die Auswanderungsanstalt übergibt dem Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber zugestellten Dienstvertrag und die Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung.

² Sie sorgt dafür, dass ihm ein Pass ausgestellt wird.

³ Die Auswanderungsanstalt wacht darüber, dass der auf Grund eines zahlenmässigen oder auf einen bestimmten Namen lautenden Gesuches angeworbene Arbeitnehmer Spanien innerhalb der im Dienstvertrag genannten Frist verlässt.

⁴ Sie gibt dem Arbeitgeber das Datum der Abreise bekannt.

Artikel 8

¹ Die Reisekosten des Arbeitnehmers vom Wohnort in Spanien bis zum Bestimmungsort in der Schweiz gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Dieser übernimmt ebenfalls die Kosten der während der Reise notwendigen Verpflegung.

² Falls der Arbeitnehmer seine vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht erfüllt, hat er die Reisekosten zu tragen.

³ Der Arbeitnehmer trägt die Kosten der Rückreise. Wenn die Anstellung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, vorzeitig beendet wird und der Arbeitnehmer in der Schweiz keine andere Beschäftigung finden kann, gehen die Kosten der Rückreise bis zur Grenze des Heimatstaates zu Lasten des Arbeitgebers.

⁴ Der Arbeitgeber zieht Saisonarbeitskräften bei jeder Lohnzahlung einen Betrag ab, der so zu bemessen ist, dass die Kosten der Rückreise am Ende der Saison aus diesen Abzügen gedeckt werden können.

⁵ Die Kosten der Rückreise von Arbeitskräften, die an der schweizerischen Grenze vom Grenzsanitätsdienst zurückgewiesen werden, gehen zu Lasten Spaniens. Für namentlich angeforderte Arbeitnehmer übernimmt Spanien im Falle einer solchen Zurückweisung die Rückreisekosten nur dann, wenn vor der Abreise in Spanien eine ärztliche Untersuchung stattgefunden hat.

⁶ Nötigenfalls streckt die Auswanderungsanstalt den für die Hinreise notwendigen Betrag vor. Sie verständigt sich mit dem Arbeitgeber über die Rückzahlung dieses Vorschusses.

⁷ Das zuständige spanische Konsulat nimmt sich der Heimerschaffung der zurückgewiesenen spanischen Arbeitskräfte an, deren Heimreisekosten durch Spanien getragen werden.

Artikel 9

¹ Einreise und Aufenthalt der Arbeitskräfte bestimmen sich in der Schweiz nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer vom 26. März 1931/8. Oktober 1948 und des Ratsbeschlusses der Organisation für europäische wirtschaftliche Zusammenarbeit vom 30. Oktober 1953/7. Dezember 1956 zur Regelung der Beschäftigung von Angehörigen der Mitgliedstaaten.

² Die schweizerischen Behörden können insbesondere Arbeitskräfte zurückweisen, welche keinen gültigen Pass und keine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung besitzen. Sie können ferner an der Grenze jene Arbeitnehmer zurückweisen, bei welchen eine der ansteckenden Krankheiten festgestellt wird, die in

den schweizerischen Vorschriften bezeichnet sind. Die Namen der wegen ihres Gesundheitszustandes zurückgewiesenen Arbeitskräfte sind der Auswanderungsanstalt vom Bundesamt unverzüglich mitzuteilen.

³ Um so weit als möglich derartige Zurückweisungen zu vermeiden, übergibt das Bundesamt der Auswanderungsanstalt ein Verzeichnis der Krankheiten, bei deren Vorhandensein die Einreise in die Schweiz nicht gestattet wird, und unterrichtet sie über alle nachträglichen Änderungen.

Artikel 10

¹ Der Arbeitnehmer hat sich nach seiner Ankunft in der Schweiz gemäss den gesetzlichen Vorschriften bei der Fremdenpolizeibehörde des Aufenthaltsortes anzumelden.

² Die schweizerischen Behörden machen den Arbeitnehmer darauf aufmerksam, dass er sich gemäss den spanischen Vorschriften und zu den in den Abkommen zwischen den beiden Ländern festgelegten Zwecken beim zuständigen spanischen Konsulat einzuschreiben hat.

III. Arbeitsbedingungen und Sozialmassnahmen

Artikel 11

¹ Die spanischen Arbeitskräfte werden in der Schweiz zu denselben Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt, wie sie gemäss gesetzlicher Vorschrift, örtlicher und beruflicher Übung oder gegebenenfalls auf Grund von Gesamt- und Normalarbeitsverträgen für einheimische Arbeitnehmer Anwendung finden.

² Sie geniessen dieselben Rechte und denselben Schutz wie die einheimischen Arbeitnehmer in bezug auf die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, über den Schutz der Gesundheit und über das Wohnungswesen.

³ Die schweizerischen Behörden sorgen für die Beachtung dieser Vorschriften und prüfen insbesondere, ob die Anstellungsbedingungen damit übereinstimmen.

⁴ Im übrigen können sich die spanischen Arbeitskräfte für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis in gleicher Weise wie die einheimischen Arbeitnehmer an die zuständigen Verwaltungs- und Gerichtsbehörden wenden.

Artikel 12

¹ Die Sozialversicherung der spanischen Arbeitskräfte bestimmt sich nach dem hierüber zwischen der Schweiz und Spanien abgeschlossenen Abkommen vom 21. September 1959 sowie nach den ergänzenden Vereinbarungen.

² Die Pflichten der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern in bezug auf die Krankenversicherung sind im Muster zum Dienstvertrag zu regeln, das durch das Bundesamt und die Auswanderungsanstalt zu genehmigen ist.

Artikel 13

Die spanischen Arbeitskräfte können ihre Ersparnisse gemäss den dafür geltenden schweizerischen Vorschriften nach Spanien überweisen.

Artikel 14

Das Bundesamt verfasst zur Unterrichtung der spanischen Arbeitskräfte ein Merkblatt mit allen Angaben, welche für sie von Bedeutung sind, wie z. B. Angaben über die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die allgemeinen Zulassungsvorschriften, die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schweiz, die Löhne, die Steuern, die Sozialversicherung und die wichtigsten Vorschriften des Arbeitsrechts. Es stellt dieses Merkblatt der Auswanderungsanstalt zur Verfügung und unterrichtet diese über allfällige Änderungen.

Artikel 15

¹ Das Bundesamt prüft gemeinsam mit der Auswanderungsanstalt und den in Frage kommenden Kreisen, wie den spanischen Arbeitskräften die Überwindung von Anpassungsschwierigkeiten erleichtert werden kann, die allfällig in der Schweiz, besonders in der ersten Zeit des Aufenthaltes, entstehen können.

² Die spanischen gemeinnützigen und religiösen Vereinigungen können zusammen mit entsprechenden schweizerischen Kreisen zur Mitwirkung bei der Lösung dieser Aufgabe zugezogen werden.

Artikel 16

¹ Die spanischen Behörden nehmen die aus der Schweiz zurückkehrenden Arbeitskräfte und ihre Angehörigen ohne besondere Förmlichkeiten auf.

² Sie sorgen für die Heimschaffung derjenigen, welche in der Schweiz der öffentlichen Fürsorge zur Last fallen.

IV. Vollzugsbestimmungen

Artikel 17

¹ Das Bundesamt und die Auswanderungsanstalt verständigen sich im Rahmen ihrer Befugnisse unmittelbar über die einzelnen zum Vollzug des vorliegenden Abkommens notwendigen Massnahmen.

² Sie wachen gemeinsam mit den zuständigen Behörden ihrer Länder darüber, dass die Anwerbung und Stellenvermittlung, die Ausstellung der Pässe und der erforderlichen Bewilligungen sowie die Förmlichkeiten für die Einreise in die Schweiz in möglichst kurzen Fristen abgewickelt werden.

³ Die Botschaft und die Konsulate Spaniens in der Schweiz reichen alle Beschwerden, die sie bezüglich der Anwendung des vorliegenden Abkommens schweizerischen Behörden unterbreiten wollen, dem Bundesamt ein.

Artikel 18

¹ Jede der beiden Regierungen kann die Einsetzung einer gemischten Kommission, bestehend aus höchstens fünf Delegierten eines jeden Landes, verlangen. Jede Delegation kann die von ihr benötigten Fachleute beiziehen.

² Die gemischte Kommission befasst sich mit der Beseitigung von Anwendungsschwierigkeiten, die durch das Bundesamt und die Auswanderungsanstalt nicht überwunden werden konnten. Sie kann auch allgemeine Fragen im Zusammenhang mit der Einwanderung spanischer Arbeitskräfte in die Schweiz behandeln. Sie unterbreitet gegebenenfalls die aus der Prüfung hervorgegangenen Vorschläge den beiden Regierungen.

³ Die gemischte Kommission bestimmt ihre Organisation und ihre Arbeitsweise selbst. Sie tritt in der Schweiz oder in Spanien zusammen.

V. Schlussbestimmungen

Artikel 19

¹ Das vorliegende Abkommen wird ratifiziert und die Ratifikationsurkunden werden so bald als möglich in Bern ausgetauscht. Es tritt am Tage des Austausches der Ratifikationsurkunden in Kraft, wird aber vom Tage der Unterzeichnung an provisorisch angewendet.

² Das Abkommen bleibt bis zum 31. Dezember 1961 wirksam und wird stillschweigend für je ein weiteres Jahr verlängert, sofern es nicht sechs Monate vor Ablauf der jeweiligen Geltungsdauer gekündigt wird.

Zu Urkund dessen haben die beiderseitigen Bevollmächtigten das vorliegende Abkommen unterzeichnet.

So geschehen am 2. März 1961 in Madrid,
in vier Ausfertigungen, zwei in französischer und zwei in spanischer Sprache;
beide Fassungen sind in gleicher Weise verbindlich.

Für die Schweiz:

(gez.) **Fumasoli**

Für Spanien:

(gez.) **Fernando Castiella**

Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Abkommen zwischen der Schweiz und Spanien über die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in der Schweiz (Vom 5. Juni 1961)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1961
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	23
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	8259
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	08.06.1961
Date	
Data	
Seite	1178-1195
Page	
Pagina	
Ref. No	10 041 338

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.